

UNA EXPERIENCIA DE SINDICALISMO INDEPENDIENTE
EN MEXICO

(Los trabajadores de la empresa VW de México, su sindicato,
sus conquistas y la Unidad Obrera Independiente, 1972-1981)

TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE
LICENCIADO EN RELACIONES INTERNACIONALES

FERNANDO FRANCISCO HERRERA LIMA

CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES
EL COLEGIO DE MEXICO

Diciembre de 1988

I N D I C E

	PAG.
PRESENTACION	
I. LA INSURGENCIA SINDICAL.....	1
II. IMPORTANCIA DE LA UOI.....	1
III. EL DECLIVE DE LA UOI.....	3
IV. NECESIDAD DE UNA EXPLICACION.....	4
NOTAS DE LA PRESENTACION.....	7

INTRODUCCION

I. LOS ESTUDIOS SOBRE LA UOI EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ.....	9
II. POR QUE EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE VW.....	13
III. HIPOTESIS.....	15
NOTAS DE LA INTRODUCCION.....	18

CAPITULO PRIMERO

I. EL SINDICALISMO EN MEXICO HACIA 1970.....	20
A. INTRODUCCION.....	20
B. LAS DIMENSIONES CUANTITATIVAS.....	21
C. PERFIL ESTRUCTURAL.....	23
D. LA VINCULACION CON EL ESTADO.....	25

II. LA INSURGENCIA SINDICAL DE LOS AÑOS	
SETENTA.....	28
A. LAS CAUSAS DE LA INSURGENCIA SINDICAL.....	28
B. IMPORTANCIA RELATIVA DE LA INSURGENCIA SINDICAL.....	29
C. EL DECLIVE DE LA INSURGENCIA SINDICAL.....	30
NOTAS DEL CAPITULO PRIMERO.....	34

CAPITULO SEGUNDO: LA UNIDAD OBRERA INDEPENDIENTE

I. QUÉ ES LA UOI.....	41
A. SU CAMPO DE ACCION.....	41
B. SU POSICION FRENTE A LAS TAREAS HISTORICAS DEL PROLETARIADO.....	42
C. SU CAMPO: LAS TAREAS INMEDIATAS DE LOS TRABAJADORES.....	42
II. COMO VE LA UOI LA REALIDAD ACTUAL.....	43
A. LA SITUACION MUNDIAL.....	43
B. LA SITUACION NACIONAL.....	44
C. EL SINDICALISMO EN MEXICO.....	44
III. LOS OBJETIVOS DE LA UOI.....	45
A. REORGANIZACION SINDICAL.....	45
B. ELIMINACION DE LA INTERVENCION ESTATAL.....	46
C. LAS REIVINDICACIONES CONCRETAS.....	47
IV. LA ESTRATEGIA.....	48
V. LA ORGANIZACION.....	50

NOTAS DEL CAPITULO SEGUNDO.....	52
---------------------------------	----

CAPITULO TERCERO: INDUSTRIA Y SINDICATOS DEL AUTOMOVIL

I. LOS SETENTA.....	56
A. LA INDUSTRIA.....	56
B. LOS SINDICATOS.....	63
II. LA TRANSFORMACION DE LOS OCHENTA.....	68
A. REESTRUCTURACION SINDICAL.....	68
B. DISPERSION SINDICAL.....	69
NOTAS DEL CAPITULO TERCERO.....	71

CAPITULO CUARTO: EL SITVW Y SU HISTORIA

I. INTRODUCCION.....	74
II. ANTECEDENTES.....	75
A. LOS PERIODOS DE LA HISTORIA DE LA ORGANIZACION SINDICAL EN VW.....	75
B. DE LA CGF A LA CTM.....	76
C. DE LA CTM A LA UOI.....	77
III. EN LA UOI.....	80
A. TRANSFORMACION GLOBAL DEL SITVW.....	80
1. TRANSFORMACION DE LA ESTRUCTURA INTERNA.....	80
2. LA NUEVA VIDA INTERNA.....	82
3. LOS PROCESOS ELECTORALES.....	84
4. LAS HUELGAS Y LOS EMPLAZAMIENTOS.....	85

B. LAS RELACIONES EXTERIORES.....	87
1. 1972-1975: UNA NUEVA FORMA DE RELACIONARSE CON EL EXTERIOR.....	87
2. 1976-1981: HACIA EL RETRAIMIENTO DEL SITVW.....	89
C. LA SITUACION HACIA 1980.....	92
IV. 1980-1981: EL SITVW ABANDONA LA UOI.....	95
A. SEPTIEMBRE DE 1980, DESTITUCION DE ERNESTO PICAZO.....	95
B. EL REPARTO DE UTILIDADES DE MAYO DE 1980.....	96
C. LA REVISION SALARIAL Y LA HUELGA DE JULIO DE 1981.....	97
D. EL ESTALLAMIENTO DE LA CRISIS.....	98
E. LA HUELGA DE NOVIEMBRE DE 1981.....	99
F. 1981-1984: NUEVA GESTION DE HERNANDEZ LOAIZA, MAS CONTINUIDAD QUE CAMBIO.....	101
NOTAS DEL CAPITULO CUARTO.....	110

CAPITULO QUINTO: SALARIOS Y PRESTACIONES EN VW

I. INTRODUCCION.....	120
II. INFLACION Y POLITICAS SALARIALES:1970-1981... .	121
A. LA INFLACION.....	121
B. POLITICAS SALARIALES DE IEA Y JLP.....	122
III. SALARIOS EN VW: 1964-1983.....	124
A. EVOLUCION DEL TABULADOR.....	124
B. RELACION INTERNA DE LAS CATEGORIAS DEL TABULADOR.....	129

C.	COMPARACION CON EL SALARIO MINIMO REGIONAL.....	131
D.	INFLACION Y PODER ADQUISITIVO.....	131
IV.	PRESTACIONES EN VW.....	137
A.	RELEVANCIA DE LAS PRESTACIONES.....	137
B.	TIPOS DE PRESTACIONES.....	137
C.	PRESTACIONES QUE COMPLEMENTAN EL SALARIO.....	139
1.	PRESTACIONES CONDICIONADAS.....	139
2.	PRESTACIONES QUE SE CONDICIONAN A HECHOS DEL PROCESO DE TRABAJO.....	140
3.	PRESTACIONES CONDICIONADAS A HECHOS DE LA VIDA EXTRA-LABORAL DEL TRABAJADOR.....	140
D.	PRESTACIONES RELATIVAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	141
E.	PRESTACIONES QUE SE CANALIZAN A TRAVES DE LA ORGANIZACION SINDICAL.....	141
1.	LICENCIAS PARA REPRESENTANTES SINDICALES.....	142
2.	SUBSIDIOS EN EFECTIVO PARA EL SINDICATO.....	143
3.	PRESTACIONES QUE ADMINISTRA EL SINDICATO.....	143
F.	ALGUNAS OBSERVACIONES.....	144
	NOTAS DEL CAPITULO QUINTO.....	148

CAPITULO SEXTO: REMUNERACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL

I.	SALARIOS Y PRESTACIONES EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL.....	150
----	--	-----

A. SALARIOS.....	150
B. PRESTACIONES.....	162
1. INTRODUCCION.....	162
2. PRESTACIONES QUE SE INTEGRAN AL SALARIO.....	163
a. de manera directa y no condicionada.....	163
b. prestaciones que se otorgan de manera condicionada.....	176
3. PRESTACIONES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.....	176
4. PRESTACIONES QUE SE CANALIZAN A TRAVES DE LA ESTRUCTURA SINDICAL.....	180

II. REGULACION CONTRACTUAL DE LAS CONDICIONES

LABORALES Y DEL PROCESO DE TRABAJO.....	192
A. INTRODUCCION.....	192
B. REGIMEN DE CONTRATACION.....	192
C. PROCESO DE TRABAJO.....	194
D. ESCALAFON, HIGIENE Y SEGURIDAD Y SOLUCION A LOS PROBLEMA LABORALES COTIDIANOS.....	198
E. JORNADA DE TRABAJO.....	200
NOTAS DEL CAPITULO SEXTO.....	204

CONCLUSIONES.

I. MARCO GENERAL.....	207
II. CAMBIO ESTRUCTURAL Y SINDICATOS.....	207
III.EL PAPEL DE LA UOI.....	209
IV. EL PAPEL CLAVE DEL SITVW.....	210

INDICE DE CUADROS

CAPITULO TERCERO

- 1.- PRODUCTO INTERNO BRUTO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, 1970-1980, P.57
- 2.- PRODUCCION DE VEHICULOS EN ALGUNOS PAISES Y REGIONES, 1970-1980, P. 61
- 3.- INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL Y VW, PRODUCCION Y VENTAS, 1970-1981, P.64
- 4.- HUELGAS EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL, 1970-1981, P. 65

CAPITULO CUARTO

- 1.- INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR, 1968-1981, P. 122
- 2.- SALARIOS TABULADOS EN VW, 1964-1983, POR GRUPO SALARIAL (pesos corrientes), P. 125
- 3.- SALARIOS EN VW, 1964-1983, POR GRUPO SALARIAL (Indice), p. 127
- 4.- RELACION EXISTENTE ENTRE LOS SALARIOS MAXIMO Y MINIMO PAGADOS EN VW, 1964-1982, P. 130
- 5.- SALARIOS EN VW Y SALARIO MINIMO GENERAL (Puebla, Area Metropolitana), P. 134
- 6.- PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS PAGADOS EN VW Y DEL SALARIO MINIMO GENERAL (Puebla, Area Metropolitana), P. 134
- 7.- SALARIOS REALES, 1970-1976, P. 136
- 8.- SALARIOS REALES, 1976-1981, P. 136
- 9.- PRESTACIONES CUANTIFICABLES EN VW, 1970-1984, P. 139
- 10.- TOTAL DE LICENCIAS PARA LOS INTEGRANTES DE COMITES Y COMISIONES SINDICALES, 1970-1984, P. 142

- 11.- SUBSIDIOS EN EFECTIVO ENTREGADOS POR LA EMPRESA AL SITVW, 1970-1982, P. 143
- 12.- EQUIPOS DEPORTIVOS SOSTENIDOS POR LA EMPRESA, 1970-1984, P. 144
- 13.- DIFERENCIAS EN LA REMUNERACION DE TRABAJADORES DE PLANTA EVENTUALES EN VW, P. 146

CAPITULO SEXTO

- 1.- SALARIO MINIMO NACIONAL, PROMEDIO NACIONAL, DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA Y DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y SUS RAMAS, 1970-1980, P. 151
- 2.- REMUNERACION DE ASALARIADOS COMO PORCENTAJE DEL PRODUCTO BRUTO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, 1970-1980, P.153
- 3.- RETRIBUCIONES EN LA INDUSTRIA FABRICANTE DE AUTOMOVILES Y CAMIONES, 1970-1980, P. 155
- 4.- SALARIO PROMEDIO TABULADO EN VW, 1970-1980, P. 156
- 5.- AUMENTOS SALARIALES EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL, 1972-1982, P. 158
- 6.- COMPARACION DE LOS INDICES SALARIALES DE ALGUNAS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL EN LOS AÑOS SETENTA, P. 159
- 7.- INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL. SALARIOS DIARIOS TABULADOS. PROMEDIOS DE OCHO PLANTAS, 1982, P. 161
- 8.- PRINCIPALES PRESTACIONES CUANTIFICABLES EN SIETE FIRMAS DE LA IAT, 1976, P. 164
- 9.- SALARIOS, PRESTACIONES E INGRESO TOTAL EN SIETE FIRMAS DE LA IAT, 1976, P. 165
- 10.- PRINCIPALES PRESTACIONES CUANTIFICABLES EN OCHO PLANTAS DE LA IAT, 1982, P. 168
- 11.- SALARIOS, PRESTACIONES E INGRESO TOTAL EN OCHO PLANTAS DE LA IAT, 1982, P. 170
- 12.- PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS Y LAS PRESTACIONES EN CUATRO PLANTAS DE LA IAT, 1976-1982, P. 172
- 13.- COMPARACION DEL NIVEL DE LAS PRESTACIONES CUANTIFICABLES

- EN CUATRO EMPRESAS DE LA IAT, 1976-1982, P. 174
- 14.- PRESTACIONES ADICIONALES CONDICIONADAS, 1976, P. 177
- 15.- PRESTACIONES ADICIONALES, 1982, P. 178
- 16.- PRESTACIONES RELATIVAS A LA SEGURIDAD SOCIAL, 1976, P. 179
- 17.- PRESTACIONES RELATIVAS A LA SEGURIDAD SOCIAL, 1982, P. 181
- 18.- PRESTACIONES ADMINISTRADAS POR EL APARATO SINDICAL, 1976, P. 182
- 19.- PRESTACIONES ADMINISTRADAS POR EL APARATO SINDICAL, 1982, P. 184
- 20.- NUMERO DE FUNCIONARIOS SINDICALES DE TIEMPO COMPLETO PAGADOS POR LA EMPRESA EN LA IAT, 1966-1983, P. 185
- 21.- SUBSIDIOS DE LA EMPRESA, A LOS SINDICATOS DE OCHO PLANTAS DE LA IAT, 1982-1983, P. 187
- 22.- PAGOS DE LA EMPRESA AL SINDICATO, DINA, NISSAN Y VW, 1976, 1978 Y 1982, P. 189
- 23.- VW. JORNADA DE TRABAJO SEMANAL, 1970-1986, P. 201
- 23B.-JORNADA SEMANAL DE TRABAJO EN LA IAT, 1976-1983, P. 202

INDICE DE GRAFICAS

CAPITULO PRIMERO

- ESTRUCTURA PIRAMIDAL DEL CONGRESO DEL TRABAJO, P.24

CAPITULO SEGUNDO

- ESTRUCTURA DE LA UOI, P. 50-B

CAPITULO TERCERO

- 1- PRODUCCION TOTAL DE VEHICULOS Y SU VARIACION PORCENTUAL, 1970-1981, P. 58
- 2- VENTA TOTAL DE AUTOS 1970-1981, P. 59
- 3- ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LA PRODUCCION DE AUTOS Y CAMIONES POR EMPRESAS, 1970 Y 1981, P. 62

P R E S E N T A C I O N

1

I. LA INSURGENCIA SINDICAL

A lo largo de la década de los sesenta se presenta en México una serie de movimientos que cuestionan la estructura sindical dominante en el país desde los años cuarenta.

Este fenómeno, que muchos autores denominan insurgencia sindical (1) tuvo como característica la extensión sectorial y geográfica, si bien de manera dispersa en la mayoría de los casos, de brotes obreros de inconformidad con las prácticas sindicales vigentes. Se cuestionaba la vida interna de las organizaciones, sus procesos de elección (o su ausencia) y de toma de decisiones; tanto como las formas de negociación y presión frente a la empresa y el tipo de demandas reivindicadas por el sindicato; o, en fin, las relaciones de la agrupación con otras organizaciones, tales como los partidos y las corrientes políticas, los frentes obreros o multisectoriales, o bien el propio gobierno y sus instituciones.

Dentro de la tendencia señalada, en algunos casos se fue más allá de los límites de una fábrica o de una ciudad; ya fuera para integrar corrientes opositoras dentro de las centrales sindicales; ya para intentar la generación de agrupamientos alternativos a los aglutinados en el Congreso del Trabajo (CT). Como parte de estos intentos destacan, entre los primeros, la Tendencia Democrática de los Electricistas, en el SUTERM; entre los segundos, el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y la Unidad Obrera Independiente (UOI).

Es importante anotar que fue precisamente la UOI la que mayor crecimiento numérico llegó a tener en el decenio pasado. Crecimiento que fue particularmente notable en el sector de los obreros del automóvil, que es el objeto de estudio considerado en esta tesis.

II. IMPORTANCIA DE LA UOI.

Una idea de lo que fue el crecimiento y la importancia que llegó a tener la UOI en la pasada década pueden darla las estadísticas que a continuación se presentan.

Cuando surge la UOI en 1972, contaba entre sus filas a los sindicatos de Dina, Volkswagen (VW) y Nissan, en la rama automotriz; así como a los de Hulera Euzkadi y de Across. El total de sus efectivos era de aproximadamente once mil trabajadores (2). Para mediados de la década, en 1976, cuando la UOI realiza su Primer Pleno Nacional, su membresía había aumentado de manera considerable. No obstante que es preciso señalar que existen

fuertes discrepancias en cuanto al número de integrantes se refiere, debe observarse que todas las fuentes coinciden en afirmar que fue notable el crecimiento de la organización dirigida por el Lic. Juan Ortega Arenas.

Para ejemplificar las discrepancias mencionadas puede citarse la cifra mínima reportada por la propia UOI (3), que se atribuye para esas fechas la membresía de 15 sindicatos, tres uniones y dos comisiones obreras. En tanto que otras dos fuentes distintas incluyen dentro de la militancia de esta organización a 86 sindicatos (4) y 24 comisiones sindicales "activas" (5). Al respecto, Jorge Basurto (6) señala que 60 de esos sindicatos pueden considerarse como "importantes". Por su parte Punto Crítico indica que entre los sindicatos adheridos a la UOI hacia 1976 se contaba "la mitad de la industria automotriz y la mitad de la industria hulera" lo que hacía de dicho agrupamiento "la organización más fuerte desde el punto de vista cuantitativo... del movimiento sindical independiente" (7). A fines de los años setenta, los propios sindicatos ligados a la UOI se ubicaban entre los siguientes extremos: según la propia organización, su número de integrantes era casi idéntico al de 1976 (8). De acuerdo con otra fuente (9), contaba con 40 sindicatos, tres uniones y tres comisiones.

Particularmente en el sector de la industria fabricante de automóviles, en la segunda mitad de la década anterior la UOI llegó a ser el organismo más importante en cuanto a número de sindicatos afiliados y a número total de obreros adheridos se refiere.

En efecto, para 1976 la UOI tenía en el conjunto de la industria automotriz un total de afiliados que se ubicaba entre los 19,800 y los 21,329 (10), pertenecientes a cuatro sindicatos de la rama. Cabe destacar que entre ellos se contaba el SITVW, que era el más importante numéricamente. Si sólo se toma en cuenta el sector productor de automóviles, ese mismo año la membresía de la UOI va de un mínimo de 18,600 a un máximo de 20,129 trabajadores, distribuidos en tres sindicatos: el de Dina, el de Nissan y el de VW (11).

Los sindicatos del Congreso del Trabajo, por su parte, aglutinaban a un total de obreros de esta industria que se ubicaba para ese mismo año entre los 22,975 y los 26,975 (12). Esta membresía se presentaba distribuida entre dos sindicatos de la CTM (en Chrysler y en Ford), uno de la Confederación Obrera Mexicana (el de VAM), dos de la CROC (los de General Motors y de Trailers Monterrey) y cuatro directamente afiliados al Congreso del Trabajo (En International Harvester, Kenworth, Autocar y Victor Patron).

Pero si los datos consideran exclusivamente el sector fabricante de automóviles, se tiene que las organizaciones del CT tenían en conjunto una afiliación casi igual o aún inferior a la de UOI.

En efecto, su militancia global ascendía a un mínimo de 17,200 y un máximo de 21,200 trabajadores; de los cuales la gran mayoría se encontraba en los sindicatos de la CTM de Ford y Chrysler (de 10,400 a 12,900) (13).

Finalmente, la Federación de Sindicatos Independientes de Nuevo León (FSINL) tenía en sus filas a mil sindicalizados de la empresa Trailers de Monterrey (14).

III. EL DECLIVE DE LA UOI

El inicio del presente decenio marcó no sólo el fin del crecimiento de la UOI entre los sindicatos del automóvil, sino que significó incluso el inicio de su declive en el sector.

En un proceso en el que intervinieron como actores la crisis económica (general del país y particular de la industria automotriz), la reestructuración de la propia industria automotriz y la respuesta del sindicalismo oficialista y del propio gobierno ante el ascenso de la fuerza de la disidencia sindical, en los primeros años de la década corriente se presenta un claro retroceso de la UOI en el sector terminal de la producción de automóviles y un reasenso de la CTM en el mismo.

En 1981, el SITVW abandona la central comandada por Juan Ortega Arenas (15). En 1982, el sindicato que agrupaba a los trabajadores de Dina y de Renault sufrió una importante derrota después de una prolongada huelga (16). La empresa decidió entonces subdividirse en cinco empresas distintas. Más adelante, vendió Renault a capital francés y sus nuevos propietarios decidieron a su vez desaparecer posteriormente la empresa (17). Sin romper formalmente con la UOI, el sindicato, ahora titular de seis contratos colectivos distintos, acordó retirar al Lic. Ortega Arenas de la asesoría legal, para dejarla en manos del Lic. Carlos Fernández del Real, persona ligada a la corriente que impulsa el PSUM dentro del sindicalismo (18).

A raíz de estos hechos, la UOI vio disminuida su fuerza tanto nominal como real. De ahí en adelante agrupó solamente al 17% de los trabajadores de la industria automotriz terminal, en contra del 42.6% que había llegado a representar (19). Complementariamente, la UOI mantuvo entre sus afiliados al sindicato de Mexicana de Autobuses, en el sector productor de autobuses (20).

Como contrapartida al debilitamiento de la UOI, la CTM inició en el mismo periodo un importante avance numérico, tanto en lo que se refiere al número de sindicatos, como al de trabajadores sindicalizados. Sin embargo, es de suma importancia observar que este crecimiento no fue directamente a costa de los trabajadores y las organizaciones que habían abandonado la UOI; sino que se realizó debido a que la CTM pudo obtener la titularidad de los

contratos colectivos de las nuevas plantas automotrices que se instalaron en la zona norte del país en los primeros años de la presente década (21)

De esta forma, la CTM creció hasta recuperar el sitio que había tenido a inicios de los años setenta como la primera potencia dentro del sindicalismo automotriz, representando al 42% del total de los afiliados en el sector. Cabe señalar que una particularidad de la forma en que se ha establecido con la CTM esta nueva contratación colectiva consiste en que con una misma empresa (Ford) ha firmado un contrato colectivo distinto en cada una de las nuevas plantas instaladas, pese a que el contratante es el mismo sindicato nacional único, organizado en forma de secciones (22). El resto de los sindicatos afiliados al CT representan al 15.4% de los sindicalizados en esta industria (23).

Por su parte, los dos sindicatos que en este periodo se alejaron de la UOI (el de VW formalmente, el de Dina sin abandonar la organización) tomaron caminos distintos. El sindicato de Dina, con el 8.2% de la militancia sindical del sector que representa; se acercó a un nuevo agrupamiento sindical promovido por el FSUM (el FAUSS). El SITVW, por su parte, optó por mantenerse al margen de cualquier marco más general de agrupamiento (después de un muy breve acercamiento al propio FAUSS), lo que implicó que el 25.6% de los sindicalizados de esta industria, mismos a los cuales representa el SITVW, se ubiquen como una nueva forma de sindicalismo independiente, prácticamente sin ligas externas (24).

Resulta muy interesante observar como es la misma central a la que desplaza la UOI para crecer a principios de los años setenta, la CTM, la que en la primera mitad de los ochenta logra recuperar terreno hasta convertirse en la sucesora de la UOI en lo que a liderazgo numérico del sector se refiere. No obstante, sería erróneo plantear que ese regreso de la CTM a la cumbre significa el retorno a la situación que prevaleció en el sindicalismo automotriz quince años antes. Profundas modificaciones estructurales en la economía nacional y en la industria automotriz, experiencias acumuladas por trabajadores y empresarios, cambios importantes en la política estatal hacia los sindicatos y otros tantos factores más hacen que el panorama del sindicalismo en esta industria, sea altamente contrastante con el de inicios de los setenta.

IV. NECESIDAD DE UNA EXPLICACION

Los procesos que se han esbozado hasta aquí permiten detectar que los años setenta fueron un periodo sumamente relevante para la organización sindical de los trabajadores automotrices mexicanos. Pero también permiten observar que los desarrollos que se presentaron en este sector trascendieron los límites del mismo y tuvieron implicaciones para el conjunto del sindicalismo nacional.

De hecho, entre los trabajadores del automóvil se presentaron experiencias sindicales inéditas que se enmarcan en el fenómeno más general que en los setenta se conoció como la insurgencia sindical y que tuvo en la UOI a uno de sus actores principales. Varias preguntas surgen de un primer acercamiento a esta realidad. En primer lugar, se hace necesario intentar una respuesta que explique por qué se presenta en la década pasada ese movimiento de los trabajadores mexicanos que cuestiona el liderazgo sindical tradicional. Pero también es preciso interrogarse acerca de los motivos que llevaron a los sindicalizados a elegir como reemplazo de las formas sindicales deshechadas a una u otra de las alternativas que fueron surgiendo (como, por ejemplo, el FAT o la UDI), o bien a permanecer al margen de ellas, o bien mantenerse dentro de la estructura del CT, pero negociando márgenes de autonomía para su vida sindical interna y libertad relativa para desarrollar nuevas formas de negociación y lucha frente a las empresas (como en el caso de los obreros de Ford). (25).

En seguida, surge otra serie de preguntas acerca de cuál fue la experiencia que tuvieron los trabajadores que se lanzaron a experimentar nuevos caminos sindicales, en los distintos órdenes que constituyen la vida sindical; y acerca de cuáles fueron los logros que obtuvieron en los terrenos de la democracia sindical, de las conquistas frente a las empresas, de las relaciones con otras organizaciones y de la autonomía sindical.

De manera más general, es necesario igualmente preguntarse por las consecuencias que tuvo para el conjunto de los trabajadores sindicalizados el hecho de que un grupo considerable de asalariados se decidiera a romper total o parcialmente, formal o prácticamente, con la estructura sindical predominante; así como por la reacción de la dirigencia sindical tradicional ante el surgimiento de estas fuerzas que afectaban su predominio.

En otro orden de cosas y conforme a la estrecha relación existente entre las organizaciones del CT y el Estado mexicano, cabe indagar cuáles fueron las respuestas que este último dio ante un fenómeno que afectaba al conjunto de las relaciones sociales y políticas al incidir en una de las piezas clave del sistema político mexicano y de la forma específica de dominación social que representa el corporativismo.

Finalmente, surge la incógnita acerca de las causas por las cuales dichos intentos de organización alternativa frente al sindicalismo oficialista han sido derrotados o bien están sumamente debilitados después de una década. ¿Ha sido porque no respondieron a las expectativas de los trabajadores que inicialmente se sumaron a sus filas? ¿Ha sido porque fueron víctimas de la represión física o administrativa del Estado? ¿Acaso se debe a que la estructura sindical oficialista tuvo capacidad de transformación suficiente como para adaptarse a las nuevas condiciones creadas por el surgimiento de nuevas necesidades obreras y empresariales? ¿Habrá

jugado la acción de los empresarios un papel importante en estos desarrollos? ¿Habrá habido cambios estructurales que hicieran surgir nuevas necesidades frente a las cuales el nuevo sindicalismo alternativo haya sido ineficiente? O bien, ¿qué particular combinación de esas y otras posibles causas determinó el declive de la insurgencia sindical y de sus concreciones organizativas de mayor significado?

En esta tesis se busca avanzar en el camino de dar respuesta a esas interrogantes, partiendo para ello de la experiencia del sindicato más numeroso de la industria automotriz terminal, el SITVW. Sindicato que fue miembro fundador de la UOI y que participó dentro de la insurgencia sindical transformando su estructura interna, modificando sustancialmente su práctica de relaciones exteriores, haciendo un gran número de huelgas y obteniendo significativos logros frente a la empresa, sin sufrir a lo largo de toda su experiencia dentro de la UOI ninguna derrota importante. Con este saldo, en 1981, después de casi diez años dentro de dicha organización, la Asamblea de los trabajadores decidió romper sus lazos con ella e iniciar una nueva experiencia.

Nuevas y más específicas preguntas saltan a la mente a partir del esbozo de esta experiencia. Entre estas destacan las siguientes: ¿Cuál fue la estrategia que permitió a la UOI desplazar a la DTM en el sindicato de VW y mantenerse con él en sus filas por casi diez años? ¿Qué prácticas internas promovió? ¿Qué demandas reivindicó y con qué formas de presión y negociación obtuvo los resultados que alcanzó. ¿Qué saldo, en comparación con el resto de los trabajadores mexicanos y particularmente con los de la industria automotriz, arrojan esas conquistas laborales en el campo salarial, en el de las prestaciones, en el de las condiciones de trabajo y en el de la fortaleza sindical en general frente a la empresa y dentro de la sociedad? ¿Qué resultados obtuvo el SITVW al cambiar su marco de alianzas, al sustituir al CT por la UOI? ¿Qué tanto influyó su práctica innovadora a otros trabajadores? ¿Qué tipo de relación tuvo con el Estado? Y después, ¿Qué puede explicar el hecho de que los trabajadores del SITVW hayan decidido abandonar la UOI en 1981? ¿Qué combinación de elementos internos (propios de la vida sindical, del proceso de interacción con la dirección de la empresa y de los resultados de este proceso y de la relación con el resto de las organizaciones pertenecientes a la UOI) con elementos externos (propios de la esfera de las actividades estatales y de las fuerzas sociales y políticas; así como con hechos de la esfera económica) pueden explicar esta decisión? Estas son las preguntas a las que se intentará responder en esta tesis.

NOTAS DE LA PRESENTACION

- 1.- Vease, por ejemplo: Basurto, Jorge, En el régimen de Echeverría: rebelión e independencia. La Clase Obrera en la Historia de México, n. 14, Siglo XXI, Ed. 325 p.; Molina, Daniel, "La Política Laboral y el Movimiento Obrero: 1970-1976, Cuadernos Políticos, n. 12, abril-junio de 1977, p. 69-88; y Trejo D., Raul, "Notas sobre la insurgencia obrera y la burocracia sindical", Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero, UAF, 1980.
2. Acedo Angulo, Blanca, et al , "Unidad Obrera Independiente (UOI)" Memorias del Coloquio Regional de Historia Obrera" Mérida, Yuc., 1979, v.2, p. 1365. La distribución era la siguiente; Dina, 2100, VW, 5900; Nissan, 1500; Euzkadi, 1000; y Across, 450.
3. UOI, II: Pleno Nacional, febrero de 1976, p. 67-71.
4. Basurto, Jorge, op. cit., p. 26; y Punto Crítico, n. 69, enero de 1976, p.21
5. Punto Crítico, loc. cit.
6. Basurto, Jorge, loc. cit.
7. Punto Crítico, loc. cit.
8. Declaraciones del Lic. Juan Ortega Arenas (JOA), Coordinador de la UOI, a Acedo, Angulo, Blanca, loc. cit.
9. Acedo, Blanca, loc. cit
10. Quiroz Trejo, Jose Othón, "Proceso de Trabajo en la Industria Automotriz", Cuadernos Políticos, n. 26, oct-dic. de 1980, p.75. La primera cifra corresponde a la "estimación conservadora" y la segunda a la "estimación optimista".
11. Ibid.
12. Ibid
13. Ibid
14. Ibid
15. Las causas y consecuencias de esta salida son parte central de esta Tesis y se abordarán más adelante.
16. Ludieros, Erik y Patricia Mercado, "Dina: una lucha ejemplar", La Batalla, n. 6, oct-nov de 1983, p. 14-21.
17. Ibid.

18. Id.
19. Quiroz T., J. Othón, "La Nueva Clase Obrera en la Industria Automotriz", El Cotidiano, n. 3, dic. de 1984-enero de 1985, p.11.
20. Ibid.
21. Id., p. 10-13
22. Id.
23. Id.
24. Ibid., p. 11
25. En el caso de la empresa Ford Motor Co., los trabajadores decidieron en 1977 abandonar "Al corrupto Sindicato Nacional de la Industria Automotriz (CTM) que capitanea Joaquín del Olmo", y constituir en su lugar el Sindicato Nacional Automotriz de Ford. Todo ello sin abandonar la CTM, pero acordando con ella amplios márgenes de autonomía. La afiliación a la UOI o al FAT se descartó en las discusiones. Punto Crítico, n. 84, febrero de 1978, p. 20-25.

I. LOS ESTUDIOS SOBRE LA UOI EN LA INDUSTRIA DEL AUTOMOVIL

Sobre la actuación de la UOI en el sindicalismo nacional y particularmente en la rama automotriz de México, se han realizado ya trabajos que aportan tanto información sumamente útil, como valoraciones que tienen la virtud de llamar a la reflexión y a la profundización de la investigación. Entre estos trabajos debe mencionarse el realizado por Ian Roxborough (1), el que elaboró Middlebrook (2) y el desarrollado por Javier Aguilar (3).

Los tres autores mencionados dirigen su atención al estudio de las principales tendencias presentes dentro del sindicalismo en la rama del automóvil en los años setenta. En ellos se encuentra un panorama general de la actividad de los obreros del automóvil en el periodo mencionado, más que un análisis pormenorizado de las experiencias particulares de cada sindicato o de cada corriente sindical. Por ello, es posible encontrar en estos trabajos interesantes comparaciones entre los distintos actores y sugerentes conclusiones sobre la totalidad de la industria automotriz, que inducen a buscar en el estudio de los casos particulares la verificación de lo que a nivel global ha sido detectado como tendencias relevantes.

Una de las primeras conclusiones que aquí interesa destacar, es la que se refiere a la constatación del carácter internamente diferenciado que hacia su interior presenta el conjunto de los sindicatos de las principales firmas productoras de automóviles en México (4). Los tres autores coinciden en señalar que es posible a mediados de la década pasada agrupar dichos sindicatos en subgrupos, conforme a su pertenencia a distintas centrales, a sus distintas formas internas de vida sindical, a sus diferentes niveles de conquistas en salarios, prestaciones y condiciones de trabajo; y, finalmente, a sus diversas formas de presión, negociación y lucha. No obstante las particularidades que se señalarán más adelante, en el nivel más general se presenta la conformación de dos grandes subgrupos. El primero de ellos, constituido por el sindicato de General Motors (Planta DF) (5), perteneciente a la CROC; y por los de Dina, Nissan y VW, afiliados a la UOI. El segundo, integrado por el sindicato de VAM, integrante de la Confederación Obrera Mexicana, y los de Chrysler y General Motors (Planta Toluca), ambos aglutinados en la CTM (6). El sindicato de Ford (Plantas del Valle de México) (7), por último; por su dinámica interna es ubicado en el segundo subgrupo hasta 1977; y de esa fecha en adelante, sin dejar de pertenecer a la CTM, se le situará entre los miembros del primero (8).

Existiendo uniformidad en cuanto a esa clasificación general, se presenta entre los autores considerados una disparidad en lo que toca al criterio que sirve de punto de partida en cada caso.

Así, Middlebrook privilegia el grado relativo de independencia de

los sindicatos frente al liderazgo oficial (9) (lo cual los ubica como "independientes" o "no independientes"); Roxborough, el que se refiere a la propensión a la huelga de cada sindicato (lo que le permite ubicarlos como "militantes" o como "conservadores") (10); y, finalmente, Aguilar destaca el carácter más o menos democrático de la corriente dominante en la dirección de cada organización (para así diferenciar entre sindicatos "democráticos" y sindicatos "charros") (11). Es a partir de la selección de tal criterio básico que cada uno de los autores procederá a presentar los resultados detectados en relación a los demás criterios considerados como útiles para el estudio de los sindicatos de la rama.

Middlebrook utiliza cuatro campos de indagación, para referirlos al comportamiento tanto de los sindicatos "independientes" como de los "no independientes". Tales campos son: a. las formas internas de gestión de la vida sindical, para lo cual considera el grado de rotación en los cargos de dirección sindical, la democracia interna, la participación en asambleas, la competencia en los procesos electorales internos y el manejo de las finanzas sindicales; b. las condiciones de trabajo plasmadas en los contratos colectivos, terreno en el que toma en cuenta lo estipulado para la promoción, la seguridad en el empleo, el control sobre aspectos del proceso productivo (ritmos, cuotas de producción, flexibilidad para desplazar a los trabajadores de un lugar a otro, y de uno a otro puesto, dentro de la planta, equidad de las diferencias salariales entre las distintas categorías y participación sindical en higiene y seguridad) y las formas para la solución de los conflictos laborales; c. salarios y prestaciones; y d. la movilización sindical, campo en el que comprende la actividad huelguística y las relaciones exteriores de los sindicatos. (12)

De las conclusiones a las que llega este autor, cabe aquí destacar dos. Primero, que encuentra una notoria superioridad de los sindicatos "independientes" en los campos considerados; exceptuando el relativo a los salarios y las prestaciones, terreno en el que las diferencias se explican más bien por el grado relativo de antigüedad de las plantas, por la política internacional de las empresas y por el nivel relativo de inflación de la zona geográfica en la que se ubica cada planta. Segundo, que en el campo de las conquistas relativas a las condiciones de trabajo contratadas, VW se ubica como la excepción negativa dentro del grupo de los sindicatos "independientes", al mostrar condiciones inferiores a las del resto, tanto en lo que toca a la seguridad en el empleo, como en lo correspondiente al control sobre aspectos del proceso de trabajo; aunque mantiene condiciones similares a las demás firmas en lo relativo al escalafón y a las formas de solución de los problemas laborales cotidianos.

Roxborough, por su parte, analiza cómo los sindicatos "militantes", en comparación con los "conservadores", se comportan en relación al tipo de demandas que reivindican y a los niveles de democracia interna de los sindicatos (13). Encuentra así en su estudio que los "militantes" (14) tienen en común: "niveles

relativamente altos de conflicto", la exigencia ante la empresa de demandas relacionadas con el proceso de trabajo, la "importancia relativa de los delegados departamentales" y la presencia de "directivas sindicales relativamente abiertas y democráticas" (15). Los "conservadores" (16) por su parte, comparten entre sí una actividad huelguística muy poco frecuente, una preocupación reivindicativa centrada en el salario y las prestaciones, una muy pobre relevancia del papel de los delegados y "directivas sindicales con formas oligárquicas de gobierno interno" (17).

Para los fines de esta tesis, cabe destacar que el SITVW no es destacado por Roxborough en ninguno de los casos como ejemplo de la superioridad relativa del grupo "militante", al cual se adscribe. Por el contrario, la situación de la empresa alemana es citada como excepción negativa en lo relativo al control sobre el proceso de trabajo (18) y en lo correspondiente a la existencia de oposiciones sindicales permanentes y organizadas (19).

Por su parte, Aguilar emprende una revisión de las prácticas y de los programas de las principales corrientes que existen en la rama automotriz; sin realizar un análisis comparativo sistemático de lo sucedido en los distintos aspectos de la acción sindical en las diferentes empresas automotrices. Lo acontecido en cada uno de los sindicatos es referido únicamente como ejemplo para ilustrar sus afirmaciones. Las corrientes que Aguilar considera son: las pertenecientes al Congreso del Trabajo (CTM, CROM y CROC), la Tendencia Democrática (20), el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y la UOI; mismas que son agrupadas en tres bloques conforme a sus características comunes. En primer lugar, las agrupaciones del CT son ubicadas como parte de la "instancia central para dominar al conjunto de los trabajadores dentro de una estructura corporativa" (21). En segundo sitio, el FAT y la TD son caracterizadas como corrientes democráticas que impulsan la independencia de los sindicatos y se enfrentan para ello a las burocracias oficialistas; si bien el FAT limita su intervención a la de un "educador externo" (22). La UOI, por último, es ubicada por Aguilar como una corriente que desarrolla "un sindicalismo adecuado a las necesidades de las empresas así como a la política del Estado mexicano (23), que impide la unidad de los trabajadores, así como su politización y su independencia" (24).

Explícitamente afirma:

"La UOI aceptó el pacto institucional (propuesto por el gobierno de LEA) en lo que se refiere, primero a prepararse para un posible recambio de las fuerzas institucionales; segundo, aceptó una idea clave del regimen: no aliarse con los electricistas, ferrocarrileros o cualquier otro sindicato que tuviera un conflicto serio con el regimen; tercero, no aliarse con partidos o corrientes políticas de izquierda; cuarto, plantear demandas estrictamente laborales; quinto, desplazar a los viejos líderes cetemistas en aquellos casos que mostraran ineficacia; sexto, desarrollar movimientos donde pudiera presionarse al capital transnacional" (24).

No obstante, Aguilar señala que en los sindicatos dirigidos por la UOI se presentaron innovaciones sindicales importantes, debidas no tanto a "ciertos entendimientos con el regimen" o a la "sola habilidad de los dirigentes", sino "fundamentalmente porque en las bases de las organizaciones que asesora (la UOI) surgieron esas nuevas formas de sindicalismo" (25).

Esos rasgos innovadores son sintetizados por Aguilar de la siguiente manera: A. La tendencia a una relación más directa entre representantes y representados (26). B. Una relación más directa entre sindicatos y empresas (27). C. "Las demandas obreras se plantean enérgicamente, sin rodeos" (28). D. "Los obreros se muestran dispuestos a elevar la productividad, conforme se les incentive" (29). E. "Los nuevos grupos obreros generan sus propias formas de representación: los delegados departamentales" (30).

Cabe aquí hacer resaltar algo que aparece como una clara contradicción en la exposición de Aguilar. Esto es, por un lado el proceso aparece como extremadamente premeditado; casi como una conjura entre la administración echeverrista y la UOI. Pero, por otro, se reconoce que la UOI supo recoger aspiraciones y necesidades de los nuevos grupos obreros que aparecieron con la expansión de la industria automotriz. Si ambas cosas son ciertas, ¿será entonces que el gobierno de Echeverría supo adelantarse a los desarrollos que habrían de presentarse entre estos trabajadores a lo largo de los setentas, en un extraordinario momento de lucidez predictiva? Y ¿será cierto además que pudo encontrar de inmediato en la UOI al instrumento capaz de ejecutar sus designios? Es posible plantearse hipotéticamente que el proceso tuvo que haber sido menos predeterminado y que los acuerdos deben de haber sido menos explícitos y anticipatorios. Seguramente hubo mucho más de imprevisto, de implícito y de adaptatorio frente a los acontecimientos que se iban desarrollando.

La importancia, por lo demás, de destacar lo anterior reside en que una coincidencia fundamental que se presenta entre los tres autores hasta aquí considerados consiste en que, como esta tesis intentará demostrar, tienden a subvalorar el papel que la UOI, en particular, y los movimientos sindicales disidentes, en general, tuvieron en la promoción y conquista de los avances que se presentaron en los años setenta dentro de los sindicatos de la industria automotriz en México, tanto en el terreno de la contratación colectiva, como en el de la vida sindical interna.

Muchos obreros optaron durante la década pasada por la UOI como alternativa de organización frente al sindicalismo oficialista. Muchos más decidieron mantenerse dentro de la estructura de este último, pero obtuvieron condiciones de autonomía y libertad de acción considerables. En general, el grueso de los trabajadores de esta industria se vio involucrado en fuertes luchas y obtuvo conquistas importantes en el periodo referido. La explicación de ellos residirá en que existió apoyo gubernamental para que esto

sucediera así? ¿Será suficiente la explicación que da Aguilar (31) cuando afirma que esos obreros "se encuentran en la UOI porque no hubo mejores opciones cuando salieron de la CTM y porque se responde a sus intereses inmediatos como son los salarios y las prestaciones"? ¿No habrá tenido la UOI algún peso más relevante para que esas tendencias se desarrollaran? ¿No será acaso que las otras opciones que se ofrecían a los trabajadores automotrices proponían cosas diversas a las que los propios obreros reconocían como necesidades y aspiraciones?

Con el caso del SITVW esta tesis intentará aportar elementos que permitan responder a estas preguntas.

II. POR QUE EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE VW

Se ha elegido al SITVW para realizar esta tesis por una serie de razones que lo hacen relevante y que a continuación se exponen.

En primer lugar, el SITVW es el sindicato numéricamente mayor dentro de la industria automotriz mexicana y está situado, como se verá más adelante, en la empresa del ramo de mayor volumen de producción y de mayor penetración en el mercado nacional.

En segundo lugar, y en relación directa con su gran tamaño relativo, debe considerarse que el SITVW fue siempre el destacamento más numeroso al interior de la UOI. No es extraño que los momentos de ascenso, a inicios de los años setenta, y declive, a principios de la presente década, de esta organización, coincidan respectivamente con el ingreso a sus filas, en 1972, y la salida de ellas, en 1981, de los obreros organizados de VW.

En tercer lugar, es necesario apuntar que en este sindicato se presentan, con importantes particularidades que más adelante se especificarán, los elementos más característicos del sindicalismo automotriz mexicano de los años setenta. A saber:

1. Fuertes transformaciones en la vida interna y externa, que buscaban ampliar los medios y las formas de la participación de la base en los diversos campos de la acción sindical, en lo interno; y que, en el terreno externo, buscaban modificar el marco de alianzas y relaciones tradicionales del sindicalismo oficialista;
2. Como consecuencia de lo anterior, enfrentamientos y rupturas con los representantes de dicho sindicalismo oficialista.
3. Cambios notorios tanto en el tipo de reivindicaciones planteadas frente a la empresa, como en los métodos de presión y lucha empleados, entre los que cabe destacar una muy intensa actividad huelguística, fenómeno que contrasta claramente con la práctica del sindicalismo oficialista;

4. Importantes logros en los campos básicos de la contratación colectiva (salarios, prestaciones y condiciones de trabajo); y, por último

5. Una marcada tendencia de los sindicatos ubicados en esta industria a realizar sus acciones de manera aislada, sin vinculación con el resto de los sindicatos.

En cuarto lugar, debe señalarse que en este marco de tendencias generales -donde el SITVW se ubica dentro del sector mayoritario del sindicalismo automotriz, la UOI, y como se ha dicho se hace partícipe de la dinámica de comportamiento que define al conjunto-; sin embargo, muestra también una serie de particularidades que es importante señalar y que, en algunos aspectos, diferencian a este sindicato aún frente a los otros de la propia UOI.

En términos generales puede encontrarse en el SITVW, a la par que fuertes transformaciones en su estructura interna y en las formas de participación de la base sindicalizada, una notoria ausencia de grupos organizados con algún grado significativo de permanencia que disputen a la UOI la conducción sindical; a diferencia de lo que sucedió en sindicatos como el de la Ford (Valle de México) y el de la General Motors (DF), dentro del CT, o bien como el de la Nissan (Mor), dentro de la UOI.

Por otro lado, si bien el SITVW cambia a partir de 1972 su abanico de alianzas y se aleja del sindicalismo oficialista para acercarse a sectores sindicales disidentes, esto último lo hace solamente durante un breve periodo, que llega aproximadamente hasta 1975-76, para después aislarse de manera creciente. Nuevamente, en este aspecto se encuentran serias diferencias con otros sindicatos de la propia rama automotriz.

Otra diferencia importante que se detecta en el caso del SITVW se refiere al tipo de reivindicaciones y conquistas frente a la empresa. Si bien los salarios y las prestaciones arrojan un saldo relativamente favorable para el SITVW, como se verá en el capítulo correspondiente, en el campo de las condiciones de trabajo se puede observar que los obreros de VW resultan ser los menos favorecidos dentro de toda la industria automotriz terminal situada en los estados del centro del país. A diferencia, cabe apuntarlo, de los sindicatos de Dina y de Nissan, dentro de la UOI, que lograron arrancar de sus respectivas empresas cláusulas contractuales que les otorgaban importantes márgenes de intervención en el control de las mencionadas condiciones de trabajo.

Un último elemento que quiere mencionarse aquí en torno a las particularidades de VW se refiere a la estrategia adoptada por la empresa para modernizar y reorientar su producción a inicios de los años ochenta. Esta estrategia la diferencia del resto de las

empresas de la rama y consiste básicamente en mantener concentrado el conjunto de su producción en una sola planta (la de Puebla), que amplía y moderniza; a diferencia del resto de las empresas, que desconcentran su producción y optan por instalar nuevas plantas en la franja fronteriza del norte del país.

Es por lo anterior por lo que resulta interesante analizar el caso particular del SITVW y compararlo en algunos aspectos clave con el resto de los sindicatos de la rama. En este sentido, la comparación se realizará tomando en cuenta sobre todo las conquistas obtenidas a lo largo del periodo 1972-1981 (con los señalamientos que se hagan necesarios a los periodos anterior y posterior) y teniendo como referencia tres indicadores básicos: salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, tal y como han quedado plasmados sus resultados en los contratos colectivos de trabajo.

Ello permitirá tanto confrontar algunas de las principales conclusiones de los autores que se han avocado al estudio del sindicalismo de esta rama, como detectar fenómenos nuevos que hayan aparecido después de que ellos realizaron sus estudios y que pueden haber modificado las tendencias anteriores.

El objetivo de la tesis es, entonces, no sólo conocer y explicar al propio SITVW; sino, a partir de su experiencia, tratar de aportar elementos para la comprensión tanto de ese interesante fenómeno sindical de los años setenta, la UOI, como del sindicalismo automotriz en general y, tanto como sea posible, del sindicalismo nacional en su conjunto.

Para poder avanzar en esa dirección, a continuación se presenta el marco de hipótesis que se utilizarán en esta tesis.

III. HIPOTESIS

La UOI pudo convertirse en la principal fuerza del sindicalismo de la rama automotriz en los años setenta, en primer lugar porque supo responder a las necesidades que planteaba un sector obrero emergente que tendía a rechazar al sindicalismo oficialista tradicional.

En segundo lugar, el auge de la UOI se debe también a que coincidió su aparición con una necesidad empresarial de modernizar las relaciones sindicales.

En tercer lugar, en un marco más general, debe considerarse que actuó en favor del ascenso de la UOI la presencia de una política gubernamental relativamente tolerante hacia la disidencia sindical; sobre todo en el sexenio de Luis Echeverría.

A partir de esas bases, la UOI pudo conducir a los sindicatos que dirigía (VW, Dina y Nissan) a la obtención de logros materiales

significativos, que redundaron en una legitimidad creciente de las direcciones ligadas a la UOI.

Pero la influencia de la UOI no se limitó a los desarrollos que se presentaron en los sindicatos que dirigía; sino que trascendió a éstos y afectó al conjunto del sindicalismo de la Industria Automotriz Terminal. Ello debido a que tanto las empresas como el sindicalismo oficialista tendieron a adaptarse al nivel de conquistas obtenidas por los sindicatos de la UOI y a las innovaciones organizativas y prácticas que se desarrollaron en la vida sindical de Dina, Nissan y VW.

Si a mediano y largo plazo, puede detectarse una tendencia a la homogeneización de las condiciones del conjunto de los sindicatos de la rama; es sin embargo necesario observar que las transformaciones y los avances se presentan primero en los sindicatos más autónomos (en relación al Estado) y con una mayor actividad huelguística. Características ambas que son comunes a los sindicatos de la UOI en el sector automotriz.

Después de haber crecido, numéricamente y en influencia, la UOI desarrolló una política que le permitió estabilizarse como fuerza dirigente. Esa política tuvo como ingredientes:

- el nivel relativamente elevado de conquistas materiales ya señalado; pero también
- una disposición a no interferir -o, incluso, a colaborar- con las necesidades de productividad de las empresas
- una táctica de no enfrentamiento global con el gobierno y con el sindicalismo oficialista; complementada con
- la decisión de no involucrarse en actividades extra-fabriles, con fuerzas políticas o sociales disidentes; y, finalmente
- la segmentación práctica de sus propias fuerzas.

Esa política tuvo como resultado, por un lado, que las bases sindicales desarrollaran una considerable confianza en sus fuerzas; que se estableciera una dinámica ágil y eficiente de relaciones obrero-patronales; y que las fuerzas de la UOI quedaran protegidas de los golpes que recibió el sector más politizado de la insurgencia sindical, en el sexenio de José López Portillo.

Pero, por el otro lado, tuvo igualmente como consecuencias una considerable despoltización de la vida sindical; el desarrollo de una relación estrictamente pragmática de la base con la organización sindical y la propia UOI; y, lo que será de suma importancia para explicar el rompimiento entre el SITVW y la UOI, una práctica aislacionista que acaba por hacer innecesaria ante los ojos de la base la pertenencia a cualquier tipo de organismo que vaya más allá de su propio sindicato.

Sin embargo, para poder entender el descenso de la fuerza de la UOI en la Industria Automotriz Terminal, a principios de los años ochenta, deben ser considerados, al menos, los siguientes elementos:

- la reestructuración global de la Industria Automotriz Terminal

-el cambio adaptativo que se presentó en el sindicalismo oficialista como respuesta a la insurgencia sindical

- el cambio en la política oficial hacia la disidencia sindical; misma que pasa de ser tolerante entre 1970 y 1976, a serlo menos entre 1976 y 1986, para prácticamente dejar de serlo a partir de este último año

- las historias particulares de los sindicatos que estuvieron adheridos a la UOI.

- específicamente en el caso del SITVW (la mayor fuerza numérica que llegó a tener la UOI en el sector) deben considerarse también los errores políticos en que incurrió el dirigente Juan Ortega Arenas en 1981.

En un nivel más general, no obstante, puede plantearse que no fue un cambio en sus políticas lo que llevó al debilitamiento de la UOI. Sino que, por el contrario, éste fue producto del mantenimiento prolongado de las mismas políticas que le permitieron introducirse y fortalecerse en el sector. Y lo anterior no porque la base rechazara dichas políticas; sino porque precisamente su aceptación a largo plazo hacía innecesaria a la UOI.

NOTAS DE LA INTRODUCCION

- 1.- Roxborough, Ian, "Unions and politics in the mexican Automobile Industry", draft, London School of Economics, 1981; y "El Sindicalismo en el Sector Automotriz", Estudios Sociológicos, no. 1. El Colegio de México, enero-abril de 1983, p.59-92.
- 2.- Middlebrook, The Consequences of Labor Change in The Automobile Manufacturing Industry", versión mecanográfica.
- 3.- Aguilar, García Javier, La Política Sindical en México: industria del automóvil, ERA, 1982, 195 p.
- 4.- A saber: Ford, General Motors, VAM, Chrysler, VW, Dina y Nissan.
- 5.- En adelante GM (DF)
- 6.- En adelante GM (Toluca)
- 7.- En adelante Ford (V de M)
- 8.- Punto Crítico, 84, febrero de 1978, p.20-25
- 9.- Cf. Middlebrook, op. cit., p.333-334
- 10.-De ahí su clasificación entre sindicatos "militantes y conservadores", en la rama del automóvil; cf. "El sindicalismo", p-64-66.
- 11.- Cf. Aguilar, Javier, op. cit., p.76-86
- 12.- Cf. Middlebrook, op.cit., p.376-381. En el subcampo del manejo de las finanzas sindicales, Middlebrook no encuentra superioridad relativa en el manejo honesto de las finanzas en ninguno de los subgrupos.
- 13.- Roxborough, Ian, "El Sindicalismo", p.64-66 y "Unions, cap.2, p.4.
- 14.- Que son los sindicatos de Dina, Ford (V de M), GM (DF) , Nissan y VW.
- 15.- Los indicadores que utiliza para analizar el grado existente de democracia son: 1. la rotación de los líderes; 2. las elecciones cuestionadas; 3. los resultados de las elecciones; y 4. la existencia de una oposición permanente y organizada.
- 16.- Que son los sindicatos de Nissan (Toluca), Chrysler, GM (Toluca) y VAM.
- 17.- "El sindicalismo", p. 65-66
- 18.- "Unions", cap. 5 p. 5

19.- Ibid, cap, 6, p. 15 y cap. 3, parágrafo 6, p. 3-4

20.- Aunque esta corriente tenía ese nombre dentro del SUTERM; existía como una corriente sindical más amplia, que intentaba expandir su influencia al conjunto del sindicalismo mexicano. Después de la derrota de 1976 en el sindicato electricista, asume la denominación de Movimiento Sindical Revolucionario (MSR) hasta aproximadamente 1981. De ahí en adelante, se transforma en el Pacto de Unidad Sindical y Solidaridad (PAUSS); mismo al que se integra el FAT entre 1984 y 1985.

21.- La Política Sindical, p. 76-77

22.- Ibid. p.101

23.- Id.

24.- Ibid. p.70-72

25.- Id.

26.- "En contraposición -continúa la cita- a la relación tan laxa y burocrática existente, por ejemplo en la CTM. Hay una vida orgánica más regular a través de las asambleas departamentales y generales. Las bases tienen más espacio para plantear sus demandas ante los órganos sindicales y empresariales. Los representantes sindicales tienden a sujetarse a los mecanismos de asambleas". Ibid., p.72

27.-" En las discusiones para resolver conflictos, es frecuente que se tienda a marginar, en buena medida, la tradicional participación del Estado. Se recurre a la Junta Federal de Conciliación o a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para cubrir el expediente, no para buscar necesariamente, las soluciones adecuadas". Ibid.

28.- "Los líderes tradicionales, burocratizados, no pueden desempeñar un papel de este tipo. Las demandas son directas: por tal jornada, tal salario. Se trata de mejorar las condiciones materiales de trabajo y las condiciones de venta de la fuerza de trabajo". Ibid.

29.- "Bien sea con las revisiones salariales o con premios establecidos en las cláusulas de los contratos". Ibid., p.72-73.

30.- "también conocidos como Consejos o Comisiones. Estos representantes naturales son al mismo tiempo, en la mayoría de los casos, delegados sindicales y proporcionan nueva fuerza a las instancias del sindicato", Ibid.

31.- La Política, p.74.

CAPITULO PRIMERO

I. EL SINDICALISMO EN MEXICO HACIA 1970.

A. INTRODUCCION.

La organización sindical de la cual salieron los obreros del automóvil que conformaron el grueso de la fuerza de la UOI en el sector, es la mayor central obrera del país y la principal fuerza del Congreso del Trabajo: la CTM. Tanto los trabajadores de VW como los de Nissan, antes de ingresar a la UOI en 1972 abandonaron las federaciones cetemistas correspondientes a sus estados. Antes de ellos, lo habían hecho los obreros de Dina.

Por ello, para tratar de entender el por qué del éxito de la UOI en el sector automotriz, resulta necesario describir el sindicalismo al que pertenecían los trabajadores de esta industria antes de afiliarse a la UOI. Por esa razón, en esta tesis se intentará en primer término establecer una comparación entre el sindicalismo representado por la CTM y el que propone la UOI como alternativa al anterior.

Hacia 1970, el Congreso del Trabajo (CT) se presenta como la figura dominante y casi exclusiva del sindicalismo mexicano. Organización "cúpula" que fue constituida en 1966 por la casi totalidad de los sindicatos existentes en ese momento en el país. Fuera de ella sólo quedaron algunas pequeñas fuerzas como las agrupadas en la Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FSNI) y en la Federación de Sindicatos Autónomos (FSA); agrupaciones ambas ligadas al sector empresarial del estado de Nuevo León (1).

Organismo de concertación de centrales, federaciones, confederaciones y sindicatos autónomos (2), el CT significó en su momento el principal esfuerzo de unificación de las organizaciones sindicales oficialistas.

Representó, al mismo tiempo, con toda su diversidad y heterogeneidad internas, el saldo organizativo de los trabajadores mexicanos al término del desarrollo estabilizador; así como también, el agrupamiento de la fuerza sindical del partido oficial (3).

Ahora bien, ¿qué saldo arrojó para los obreros esa estructura sindical?. Siendo altamente diferenciado hacia su interior el universo del CT, cualquier respuesta simplista a la pregunta formulada corre el riesgo de ser insuficiente y parcial. Es necesario tener en cuenta que si bien las organizaciones del CT comparten entre sí una gran cantidad de características, que las

hacen partícipes de una misma forma común y particular de sindicalismo -tal vez, como lo ha sugerido Enrique de la Garza, el sindicalismo del desarrollo, estabilizador (4)-; al mismo tiempo se presentan elementos peculiares que dan pauta a diversos patrones de funcionamiento, tanto en la vida interna, como en el nivel de conquistas y aún en la forma de relación con el gobierno. Experiencias tan diversas como la del SME y la del sindicato de los ferrocarrileros. Puntos de vista tan encontrados como los del Sindicato Nacional de Electricistas, dirigido por Francisco Pérez Ríos, y los del SIERM de Rafael Galván. Regímenes legales diversos. Estructuras de forma múltiple. En fin, toda esa gama de elementos diversificados habría de abarcar el CT, al ser un organismo producto de un conjunto de desarrollos y hechos históricos, tales como el impulso movilizador y organizativo de los años treinta, de los pactos de Unidad y Obrero-Industrial de los cuarenta, de las derrotas sufridas por los mineros y los ferrocarrileros durante esos mismos años, del consecuente afianzamiento en el poder sindical de Fidel Velázquez y su grupo -después de eliminar a lombardistas y comunistas-, de la derrota del ascenso obrero y democratizador de finales de los años cincuenta y de las escisiones y reagrupamientos que dieron lugar a la CUT, a la CROC y al BUO (5); pero consecuencia también del crecimiento industrial y de los beneficios materiales diferenciados que el mismo arrojó para los trabajadores industriales.

Producto de todo lo anterior, en su enorme complejidad el CT puede ser observado desde tres ángulos que ayudan a ubicar sus principales características: a. El de su forma de relación con el Estado mexicano -del cual forman parte, de acuerdo con algunos autores; o con el cual mantienen una alianza, conforme sostienen otros más (6)-; b. El de su estructura organizativa, heterogénea y piramidal; que al mismo tiempo que aglutina, mantiene separadas en la práctica a las bases que constituyen sus organismos (7); y c. El de su base de legitimidad, que descansa en el mantenimiento -desigual para distintos sectores- de conquistas obreras básicas, tales como el derecho a la contratación colectiva, a la organización misma y a la huelga; y en una lenta pero constante línea de ascenso de los salarios obreros y de las prestaciones sociales del tipo de la salud, la vivienda y la educación (8).

En esta tesis no se pretende abarcar todo lo que implica el estudio del CT. Lo que a continuación se presenta no es sino una síntesis que pretende hacer resaltar sus principales rasgos, tanto en lo cuantitativo y en lo organizativo, como en lo político y lo reivindicativo; de tal manera que pueda establecerse así la comparación con la UOI.

B. LAS DIMENSIONES CUANTITATIVAS.

Las dimensiones cuantitativas del sindicalismo en México presentan serias dificultades para ser precisadas. Con respecto a

las fuentes gubernamentales, que son las fundamentales para el efecto, existen bases para afirmar que su "confiabilidad es deficiente y su uso debe ser extremadamente cauteloso" (9). Si se observan las fuentes no gubernamentales, se encuentran igualmente imprecisiones; particularmente si se trata de los propios organismos sindicales, se encuentra que "las cifras sobre sindicalización están severamente influidas por consideraciones políticas... (y)... tienden a sobrestimar el nivel de organización del proletariado mexicano" (10). El análisis de la tasa de sindicalización, por lo tanto, presenta dificultades particulares, derivadas tanto de los problemas señalados para determinar las cantidades absolutas de sindicalizados, como de los criterios para definir la mencionada tasa. Como consecuencia, distintos estudios arrojan tasas diversas de sindicalización (11). Así, Zapata da para 1970 una tasa de 16.38%, que se refiere estrictamente a la PEA en su totalidad. Sin embargo, considera el mismo autor, es posible dar tasas distintas si se modifican los parámetros. Si sólo se considera a los asalariados dentro de la PEA, por ejemplo, la tasa asciende a 26% (12). En cambio, si únicamente se consideran los asalariados de la minería, la industria y la agricultura, se obtendrá una de 53% (13).

Leal y Talavera, por su parte, afirman que si se limitará el universo a los "asalariados activos", excluyendo a "patrones, a quienes trabajan por su cuenta y a quienes auxilian a su familia sin ser retribuidos", al igual que a los menores de 14 años, entonces la tasa de sindicalización sería del 30.3%, en 1970. De no practicarse dichas exclusiones, la tasa desciende a 18.9% (14).

Pese a los problemas de cuantificación señalados brevemente, es interesante hacer resaltar importantes coincidencias entre los tres estudios considerados, en lo que toca a las desigualdades sectoriales y regionales que se observan en la tasa de sindicalización. La tendencia general al respecto es clara: en tanto hay regiones del país y sectores de la economía que presentan una muy alta sindicalización, existen ramas y zonas en los que esta práctica organizativa resulta casi desconocida (15).

De tal manera que existen entidades como el DF. (49.8% en la cuantificación de Leal y Talavera), Quintana Roo (55.6%), Veracruz (48.9%) y Campeche (38.3%) con porcentajes muy superiores al promedio nacional; en tanto otras como Zacatecas (4.4%), Oaxaca (5.1%), Durango (5.3%) o Chiapas (6.4%), se sitúan en el extremo opuesto y considerablemente por debajo de dicho promedio.

Las ramas industriales, a su vez, muestran diferencias entre sí tan marcadas como las entidades federativas. Por un lado, las actividades primarias presentan una tasa de sindicalización (conforme a los datos de Leal y Talavera) de 2.9%; el comercio y las finanzas, ofrecen un 3.8%; y los servicios y el gobierno, 8.2%.

Por otro lado, en el extremo contrario, en la industria extractiva se tiene una tasa del 93.8%; en la electricidad y el gas, de 98.1%; en comunicaciones y transportes, de 84.5%; y en la transformación, de 68.3%. De manera intermedia, en la construcción se observa una tasa de 26.4% (16).

C. PERFIL ESTRUCTURAL.

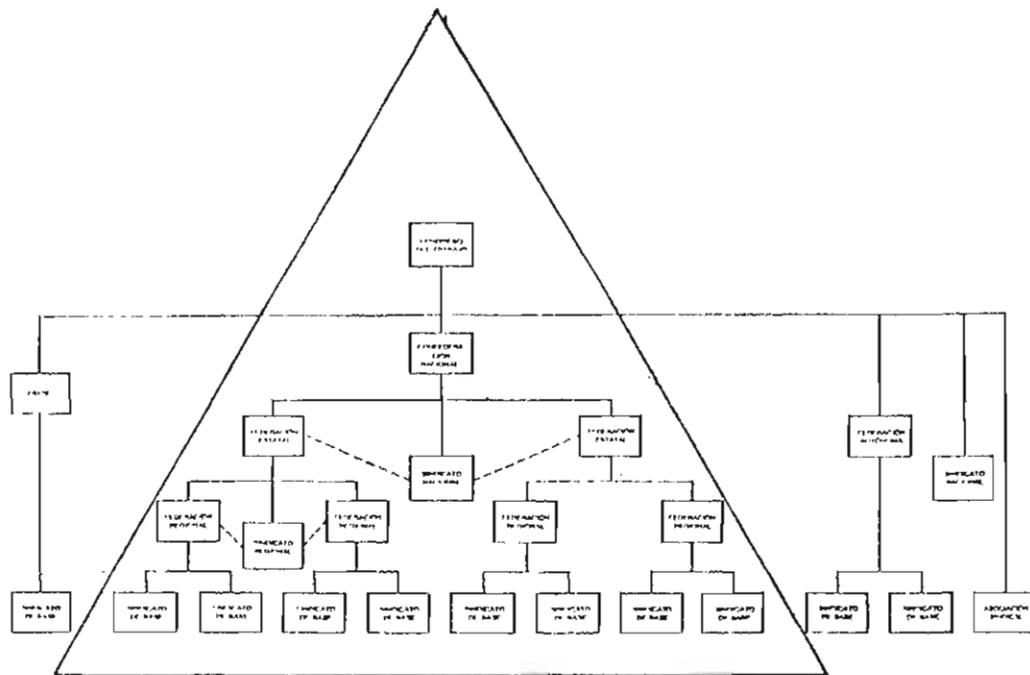
Hasta 1970, la estructura sindical mexicana estuvo representada casi exclusivamente por los sindicatos ligados a las centrales oficialistas. Fuera de ellos, sólo existía una reducida franja de trabajadores aglutinados en la Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FSNI) y en la Federación de Sindicatos Autónomos (FSA); organismos ambos ligados a las organizaciones patronales del estado de Nuevo León, con una influencia localizada en el área de Monterrey y una membresía situada entre los 87 mil y los 60 mil afiliados (ya sea que se considere la información dada por los propios sindicatos, o bien la que proporciona el Centro Patronal de Monterrey) (17).

De tal manera, el sector de trabajadores sindicalizados en el país se incluía mayoritaria y casi exclusivamente en una gran gama de subestructuras sindicales que tenía como organismo techo o cúpula, desde 1966, al Congreso del Trabajo (CT). Dentro de las características organizativas de éste, es posible destacar: a. su carácter piramidal y centralizado; b. su heterogeneidad; y c. la supremacía interna de la CTM (18).

El carácter piramidal y centralizado del CT puede observarse claramente en el Cuadro no. 1. A partir de una base amplia en la que se sitúan las confederaciones nacionales, los sindicatos nacionales autónomos, las federaciones gremiales y regionales y los sindicatos gremiales autónomos (cada instancia de estas, por lo demás, con su propio esquema de heterogeneidad interna), con una representación ante la Asamblea Nacional, -máximo órgano del CT- acorde a su importancia numérica, se estructura un organigrama que tiene en su cima precisamente a la Asamblea Nacional. Esta carece de un funcionamiento permanente (se reúne, de acuerdo con los Estatutos del CT, cada 4 años); en consecuencia, la dirección del organismo es delegada en el Consejo Nacional. Este está conformado por los comités ejecutivos de las organizaciones que integran el CT. El Consejo reglamenta las actividades tanto de la propia Asamblea General, como de su Comisión Coordinadora, situada inmediatamente por debajo del Consejo Nacional. Este, a su vez, sesiona estatutariamente cada seis meses; o bien cuando es convocado por la Comisión Coordinadora, que es la responsable permanente del CT. Se integra esta instancia por los presidentes o secretarios generales de cada agrupación y dos adjuntos de cada uno de ellos. Su pleno sesiona mensualmente y tiene capacidad para designar subcomisiones de entre sus miembros, catorce de las cuales son permanentes. Una subcomisión es la encargada del despacho y su Presidente es la autoridad máxima permanente del CT,

GRAFICA 1

Organizaciones integrantes del Congreso del Trabajo



FUENTE: ZAZUETA Y DE LA PEÑA, LA ESTRUCTURA
DEL CONGRESO DEL TRABAJO, PAG. 62.

y es la que encabeza sus plenos y representa al propio organismo ante las autoridades.

La heterogeneidad en la composición del CT no hace sino reflejar la del propio sindicalismo mexicano, del cual es instancia de concertación y coordinación (19). Es un hecho que el panorama sindical nacional presenta hacia su interior todas las formas legales que permite la legislación mexicana (20). No obstante, los sindicatos de empresa son los más numerosos; seguidos en importancia por los industriales y los nacionales de industria. Finalmente, en un número reducido y con una escasa importancia se sitúan los de oficios varios y los de tipo gremial (21).

Por último, acerca de la supremacía de la CTM dentro del CT, no parece existir duda alguna. Cuantitativamente, representa a cerca del 40% de los agremiados; en tanto la CROC o la FSTSE, que se ubican inmediatamente después de ella, tienen apenas entre ambas un número ligeramente inferior al que aglutina la CTM. Entre el resto de las confederaciones y los sindicatos de industria se llega, por último, a cerca de un 20% de la afiliación sindical total del CT (22).

D. LA VINCULACION CON EL ESTADO.

Políticamente, el elemento que determina la vida de las organizaciones sindicales del CT radica en su vinculación orgánica con el Estado mexicano (23). Esta relación ha sido insistentemente calificada como corporativa (24); caracterización que refiere tanto al hecho de que sean las organizaciones sociales los verdaderos actores sociales, como al carácter de instrumentos de control social que define a esas organizaciones en su función de mediadoras entre el Estado y los trabajadores (25). Autores como Enrique de la Garza agregan al señalamiento de este carácter corporativo la calificación de autoritario, para referirse tanto a la relación Estado-direcciones sindicales, como a la de estas últimas con las bases de sus organizaciones (26).

La importancia de esta relación puede verse de varias formas. Al respecto, resulta interesante atender al señalamiento que hace Francisco Zapata (27), acerca de que durante un largo periodo los estudios que se realizaron en el país (28) sobre el movimiento obrero, fueron más bien estudios acerca de la relación existente entre dicho movimiento y el Estado. Y ello era debido a que la instancia estatal no sólo articula la acción política, sino que define incluso los espacios mismos de actuación de los actores sociales. Particularmente, el sindicalismo resulta ser un actor subordinado frente al Estado; y su papel deviene en el de un agente de control de las demandas obreras, cuyo liderazgo tiene como fuente de poder "su capacidad para controlar a la base obrera verticalmente", más que "su capacidad para influir en las decisiones del Estado" (29).

Desde el punto de vista del Estado, esta forma de relación ha tenido resultados provechosos. Como señala el mismo Zapata, al menos como hipótesis puede concluirse que "el funcionamiento del sistema político en su aspecto sindical demuestra la naturaleza altamente funcional de la estructura sindical a toda el sistema político" (30). Desde muy diversos puntos de vista, ya sea que se enfatice el elemento de subordinación de los intereses de la base sindicalizada; o bien que se destaque el nivel relativo de satisfacción de sus necesidades básicas, la coincidencia es amplia al afirmar que el sindicalismo mexicano resultó ser una pieza clave para el sistema político mexicano durante la fase industrializadora que va del cardenismo a finales de los años sesenta (31).

Para que esto pudiera resultar así tuvieron que conjugarse múltiples elementos, tanto de la esfera propiamente política, como de los ámbitos de la economía y de la ideología. Desde su origen en el periodo cardenista, el sindicalismo mexicano post-cromiano expresó claramente su compromiso con el Estado surgido de la revolución y su proyecto nacional (32). Más tarde, a partir del momento en que el grupo de Fidel Velázquez asume directamente el mando de la CTM, será cada vez más explícita la decisión del liderazgo sindical de hacer de la alianza histórica con el Estado el eje definitorio de su política (33).

Para ello, como base material de sustento, los dirigentes sindicales contaron con una importante serie de garantías para los obreros, plasmadas en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, tales como el derecho a la contratación colectiva, a la organización y a la huelga. Contaron también, desde alrededor de 1955, con una tendencia desigual pero constante de ascenso de los salarios reales pagados en la industria, en un periodo de enorme crecimiento de la población obrera proveniente de un origen tanto artesanal como campesino (34). Si bien está convincentemente demostrado que el desarrollo estabilizador dejó un saldo de fuerte desigualdad social (35); también es cierto que mientras duró, los salarios crecieron; y que los salarios de los sectores obreros mejor organizados y con mayor capacidad de respuesta aumentaron más que los del conjunto de los asalariados del país (36).

Por otra parte, estos salarios reales crecientes embonaron en el periodo que finaliza alrededor de 1970 con una política de gasto social que de hecho constituye un complemento salarial (salario indirecto); mismo que en los campos de la salud, la educación y el consumo, tuvieron como destinatarios a los trabajadores en general, pero muy especialmente a la franja de éstos que era asalariada y sindicalizada (37).

Ahora bien, si los anteriores elementos -coincidencia ideológica con el proyecto nacional del grupo gobernante, legislación tutelar para el obrero y condiciones materiales de existencia ascendentes

para los sectores proletarios de punta- ayudan a explicar las causas que promovieron un largo periodo de estabilidad dentro de las relaciones entre el sistema sindical y el sistema político general -estabilidad rota sólo de manera limitada y excepcional, por ejemplo en 1958-1959-; es igualmente cierto que no fueron tales elementos los únicos que actuaron para hacer posible dicho resultado. También estuvieron presentes formas diferenciadas de vida sindical interna que tienen como elemento común, no obstante las diferencias reales, serias limitaciones al ejercicio de la democracia (38); unidas éstas a un apoyo gubernamental polifacético en favor del liderazgo sindical. Apoyo que se concreta a través de las instancias laborales, de la política salarial y de la de gasto público; pero también en condiciones de necesidad extrema (1958-1958, por ejemplo; o bien 1948), mediante el uso de la fuerza pública para controlar disidencias que hacían peligrar la estabilidad de los dirigentes y su orden sindical (39).

Por lo demás, la lealtad del grupo dirigente dentro del los sindicatos -encargado de instrumentar en éstos la política gubernamental- tiene como elemento adicional de sustento una serie de privilegios en favor de los dirigentes. Tales privilegios básicamente son: a. posiciones políticas dentro de las instancias gubernamentales (diputaciones, gubernaturas, presidencias municipales, cargos en la administración pública); b. poder de decisión política dentro del partido oficial; c. apoyo gubernamental a sus gestiones (a través de las instancias laborales, a través del gasto público y, en casos extremos, a través de la fuerza pública); d. libertad plena para el manejo interno de los sindicatos, tanto en lo político, como en lo económico; y e. acceso a formas de acumulación capitalista al convertirse en contratistas para las obras públicas (40).

Toda esta estructura ha dado lugar a muy diversas interpretaciones. Desde aquéllas que dan prioridad a elementos de subordinación, dominación y represión de las bases sindicales; y que llegan a considerar que en términos generales el CT constituye un aparato impuesto por la fuerza a los trabajadores (41). Hasta, en el otro extremo, aquellas posiciones que destacan el componente consensual de la relación, a la cual ven como una alianza, y enfatizan las conquistas y los beneficios (económicos, políticos y legales) que el sistema sindical vigente ha derivado para sus integrantes (42). Entre ambos extremos, un gran número de estudios ha intentado llegar a conclusiones no simplistas, que consideren tanto los elementos de imposición y de falta de democracia interna, como aquéllos que generan una real legitimidad y aceptación, así ésta sea pasiva, en favor del liderazgo y de la estructura sindical dominante. Y que han buscado entender, fundamentalmente, las múltiples formas en que los dos tipos de componentes del poder sindical han actuado de manera diferenciada y cambiante, a lo largo y ancho de la estructura sindical, conforme a la historia, importancia y ubicación de cada sindicato y central en particular (43).

II. LA INSURGENCIA SINDICAL DE LOS AÑOS SETENTA.

Frente a la estructura sindical descrita surge en los inicios de los años setenta un movimiento de oposición de dimensiones considerables y de innegable importancia política. De hecho, la decisión de los integrantes del SITVW de abandonar la CTM, se inscribe no sólo en un movimiento de disidencia general de los obreros del automóvil en el decenio pasado; sino que, junto con éste, se ubica dentro de un fenómeno de orden más general dentro del sindicalismo nacional, al cual se ha dado el nombre de insurgencia sindical. Cabe al respecto señalar también en este lugar que la salida de la UOI de los trabajadores de VW, coincidió con un periodo de importantes cambios tanto para el sindicalismo de la rama automotriz, como para la llamada insurgencia sindical en general.

A. LAS CAUSAS DE LA INSURGENCIA SINDICAL.

Para explicar este fenómeno de insurgencia se hace necesario tomar en cuenta varios elementos. La transformación de la estructura del proletariado mexicano, consecuencia del acelerado proceso de industrialización que se desarrolló en el país a partir de 1940, pero sobre todo después de 1955, es una de las más importantes al respecto.

En los trabajos que se refieren a este proceso (44), se destaca el surgimiento de una nueva franja de trabajadores, ubicada en los sectores más modernos y concentrados de la industria, y con características de calificación y especialización peculiares; pero, sobre todo, con fuertes diferencias frente a los destacamentos obreros a partir de los cuales se construyó la estructura del sindicalismo oficialista. La cual habría resultado poco eficiente para resolver las demandas y necesidades de estos nuevos trabajadores.

Ligado a lo anterior, es preciso considerar el surgimiento de un malestar en tales sectores (aunque no exclusivamente en ellos), debido tanto a una insatisfacción económica (45), como a un descontento frente a diversas características de la vida sindical; tanto por aquéllas referidas a la gestión interna de las organizaciones, como por las que se ubican en el campo de las relaciones exteriores de las mismas (46). A partir de 1973, año en el que se empieza a presentar en el país una alta tasa de inflación, las causas económicas cobran una mayor importancia (47); lo cual hace resaltar, no obstante, que el movimiento que se denomina insurgencia sindical precede notoriamente en sus orígenes al proceso inflacionario.

El surgimiento de nuevas capas obreras y el descontento económico y sindical, sin embargo, son elementos insuficientes para explicar el crecimiento exitoso de la disidencia sindical. A partir de esta

aseveración, se ha considerado por varios autores, tomando en cuenta el gran peso que las instancias estatales tienen en el desarrollo de la vida sindical, que para el crecimiento de corrientes disidentes alternativas al sindicalismo oficialista intervino una política específica del gobierno de Luis Echeverría. Ya sea que se considere que tales corriente (particularmente la UOI) eran dirigidas por agentes del gobierno (Aguilar); ya que se enfatice en la relación personal del presidente de la república con dirigentes opositores (como lo señala Middlebrook en el caso de J. Ortega Arenas); o bien que se realice un análisis de las necesidades políticas del Estado a raíz del movimiento de 1968 (Basurto, Bizberg, Camacho, Moro, Rodríguez Araujo y Roxborough) Pese a las diferencias de enfoque, existe una coincidencia al señalar que, al menos, el gobierno se abstuvo de impedir la actividad de estas corriente opositoras sindicales, especialmente a principios del periodo de Luis Echeverría.

Como puede desprenderse del señalamiento del aspecto anterior, resulta claro que no podía ser suficiente con una actitud tolerante de parte del gobierno, sino que era preciso que ésta se conjuntara con la existencia de liderazgos de recambio capaces de atraer hacia sí el consenso de los obreros que en algunos sectores mostraban activamente su descontento frente al sindicalismo oficialista y sus políticas (48).

Explicar en cada caso por qué los obreros optan por agruparse en torno a la UOI, al FAT o al proyecto impulsado por los galvanistas en la Tendencia Democrática; o bien permanecer al margen de cualquier marco organizativo general, ya fuera con o sin vínculos con grupos o partidos políticos, debe ser motivo de estudios concretos

B. IMPORTANCIA RELATIVA DE LA INSURGENCIA SINDICAL.

La insurgencia sindical es un fenómeno difícil de cuantificar; ya que comprende tanto a las corrientes que se escindieron de las centrales oficialistas y a los trabajadores que constituyeron por primera vez sindicatos al margen de ellas (como los universitarios), como a las que se conformaron al interior de los organismos ya existentes y se mantuvieron en ellos como tendencias organizadas (electricistas, ferrocarrileros, etc.). De cualquier forma, los datos que ilustran el peso alcanzado por los sindicatos independientes sirven para dar una imagen de lo que fue este proceso.

Una conclusión importante que arrojan estos datos es que su peso numérico corresponde a un porcentaje ubicado entre un 5% y un 9% del total del universo sindical. Desglosando esta cifra, se tiene que, para 1978, los sindicatos afiliados al CT concentran al 73.1% de los sindicatos y al 81.8% de los trabajadores sindicalizados (50); en tanto que los independientes, respectivamente, aglutinan al 9.2% y al 9% (51).

Si bien esta proporción se mantiene al realizar el análisis por tipo de jurisdicción (local o federal) o por la pertenencia a uno u otro apartado de la Ley Federal del Trabajo (52); al observar la relación conforma al tipo de sindicato, a la entidad federativa y a la rama de actividad, se pueden detectar particularidades que señalan una supremacía cualitativa, superior a la cuantitativa, por parte de las organizaciones del CT (53). En cuanto a lo primero, el CT "integra sindicatos de mayor tamaño promedio, basando su predominio en sindicatos de mayor proyección, como son los de industria y nacionales de industria". Mientras tanto, los independientes tienden a concentrar sus fuerzas en sindicatos de empresa (54).

Regionalmente, aún cuando la supremacía del CT sobre los sindicatos independientes no es uniforme en todo el país, este organismo "distribuye homogéneamente sus sindicatos y afiliación en todas las entidades del país" (55). Por su parte, el sector independiente concentra su fuerza en el DF y en sólo algunos estados, sobre todo en el de México y en Nuevo León (56); no obstante, en ninguna de estas entidades resulta ser hegemónico (57).

Finalmente, por rama de actividad económica, se tiene que el CT concentra al 26.9% de su membresía en las 21 ramas industriales "que conforman el sector de la economía mexicana más dinámico y estratégico para el desarrollo del país" (58). Por el lado de los sindicatos independientes, se observa que su presencia en estas 21 ramas se reduce a sólo el 14% de su afiliación (59). Aunque debe observarse que en subramas como la fabricante de automóviles, las organizaciones sindicales independientes llegan a ser marcadamente preponderantes (60).

No es entonces en el aspecto cuantitativo donde reside la importancia del sindicalismo independiente; sino más bien ésta "es de índole política y desde ese punto de vista representó un gran reto para el sistema, para el gobierno y para el ala sindical de éste" (61).

Otro ángulo de la referida importancia política de este tipo de sindicalismo reside en las consecuencias que tiene su presencia y sus políticas en las orientaciones de los sindicatos del propio CT; a los cuales puede influir en mayor o menor medida (62). De hecho, en la definición de las orientaciones del CT en la segunda mitad de los años setenta pueden verse las huellas de dicha influencia (63). Específicamente en la rama automotriz terminal, existen evidencias de ésta (64).

C. EL DECLIVE DE LA INSURGENCIA SINDICAL.

Después de una fase de auge, que corresponde básicamente con el sexenio de Echeverría, la insurgencia sindical entra en una fase de retroceso, tanto en su vertiente independentista, como en el

afluente que permenece dentro del CT. Este reflujo presenta distintas etapas. En un primer momento, que se ubica dentro del sexenio de José López Fortillo, afecta sobre todo al sindicalismo ligado a corrientes políticas opositoras al régimen (65); y se inicia con la derrota, en 1976, de la TD del SUTERM. (Aunque formalmente este hecho se inicie dentro del periodo de LEA, fue después de la elección de JLP cuando se desarrollan los principales acontecimientos que llevan a la práctica extinción de esta corriente sindical) (66).

En una segunda etapa, hacia fines del gobierno de JLP, pero sobre todo a lo largo del sexenio de Miguel de la Madrid, el retroceso afecta ya al conjunto de las manifestaciones de la insurgencia sindical: SUTIN y sindicatos universitarios, dentro de la corriente más ligada a los partidos; General Motors y telefonistas, en el campo de las corrientes que decidieron no romper orgánicamente con el CT; Dina, en el contingente de la UOI (67).

Las causas de la señalada reversión de la insurgencia sindical tienen directamente que ver con modificaciones en las condiciones que produjeron su aparición y desarrollo en la primera mitad de los años setenta. Por un lado, la política gubernamental varió en un punto que afectó a la actividad sindical de las fuerzas políticas organizadas (68). Si en el sexenio de LEA existió tolerancia para su actividad sindical, con JLP se ofreció a los partidos el acceso al sistema político electoral, pero se les excluyó del juego sindical; con lo que los esfuerzos sindicales de los partidos de oposición "fueron especialmente afectados por la definición de la reforma política" (69).

Por otro lado, los dirigentes del sindicalismo oficial introdujeron notorios cambios en su política (70). Si bien ratificaron su alianza con el Estado, mediante la Alianza para la Producción, y aceptaron la política salarial del régimen en los años de crisis (1976-1977), optaron por "discursos y propuestas cada vez más críticos" (71); sobre todo en lo que toca a la política económica del gobierno y, más adelante, en lo relativo al rompimiento de los topes salariales en las empresas particulares, a fines de 1979 y principios de 1980 (72). En gran medida, esta radicalización de las posiciones de los dirigentes del CT fue debida a una necesidad de responder al reto representado por la insurgencia sindical (73).

También en su ámbito interno, los líderes del sindicalismo oficialista modificaron sus prácticas, ahí en donde existía el peligro de una escisión. Entre los casos más destacados al respecto se encuentra el del Sindicato de Telefonistas (74). Y, en el sector de los trabajadores del automóvil, el del Sindicato de Ford Motor Company (75).

Una causa interna que debilitó al sindicalismo independiente

ligado a los partidos políticos, respondió a la división generada a raíz de la reevaluación crítica que realizó la fuerza mayoritaria de éste, el PCM, con relación al independentismo sindical y frente al cambio de actitud del CT (76). Especialmente en el sindicalismo universitario y en el SUTIN, la discusión generada por la política de acercamiento al CT, impulsada por las respectivas direcciones, debilitó las posibilidades de movilización de estos sectores; en los cuales fue acusada la fuerza dirigente de anteponer sus intereses partidarios a los del movimiento y, especialmente, de adaptarse a las reglas de la Reforma Política a costa de los sindicatos (77).

Algunas derrotas particulares afectaron especialmente la fuerza de la insurgencia sindical. La más importante de ellas, la de la TD-SUTERM, tuvo consecuencias no sólo para el sector de los electricistas, sino que debilitó al conjunto de las pequeñas fuerzas que se habían aglutinado bajo su cobijo nacional y ayudó a su dispersión (78). El fracaso del sindicalismo universitario para constituir un sindicato nacional, fue otro golpe que resintió la insurgencia sindical (79). La imposibilidad de romper los topes salariales en 1977, lucha en la que concentró sus esfuerzos el sindicalismo insurgente, representó otro factor adicional que explica su debilitamiento (80).

El sector de la insurgencia ligado a la UOI no fue de hecho afectado durante esta primera fase. Si bien limitada su acción por la política restrictiva impuesta por el gobierno a los salarios, y por las limitaciones que el régimen impone a la actuación de los sindicatos independientes en general; la UOI "se ajustaba más fácilmente (que las corrientes ligadas a los partidos de oposición) a las reglas del juego de la reforma política" (81). Ello debido a su autolimitación al terreno de las mejoras salariales y laborales, con reivindicaciones "economicistas, localistas (y) sin una tendencia explícita de contenido político" (82).

El debilitamiento de la vertiente UOI se ha presentado sólo hasta una segunda fase, que se abre hacia fines del sexenio de JLP y que puede ligarse con la derrota de la huelga del sindicato de la General Motors (83); pero que se define con más claridad conforme el agravamiento de la crisis económica va produciendo una respuesta gubernamental más inflexible en el terreno de la política salarial y en su relación con la estructura sindical (84).

Otra razón más, ésta de orden estructural, está detrás del debilitamiento de la UOI. Ella tiene que ver con la reestructuración industrial que se está operando en el país y que ha tenido importantes repercusiones en el sector del automóvil, en el cual residía la principal fuerza de la UOI. Entre otros cambios, esta reestructuración, está desplazando a la industria del automóvil hacia el norte del país, hacia plantas nuevas y altamente automatizadas; al tiempo que está implicando un retiro

creciente del Estado de la producción de vehículos automotores (85).

NOTAS DEL CAPITULO PRIMERO

1.- La información acerca de las características cuantitativas del sindicalismo mexicano en general, fue tomada básicamente de los siguientes trabajos: Leal y Talavera, "Organizaciones sindicales obreras en México: 1948-1970. Enfoque estadístico"; Leal y Weldemberg, "El sindicalismo mexicano: aspectos organizativos", Cuadernos Políticos, n. 7, enero-marzo de 1976, p. 35-53.; Zapata, Francisco, "Afiliación y organización sindical en México", varios, Tres Estudios sobre el Movimiento Obrero en México, Jornadas, 80 El Colegio de México, 1976, p. 81-148; y Zazueta y De la Peña, La Estructura del Congreso del Trabajo, FCE, 1984, 579 p. Particularmente acerca de la FSNI y la FSA (Federación Nacional de Sindicatos Independientes y Federación de Sindicatos Autónomos, respectivamente), ver: Vellinga, Menno, Industrialización, Burquesia y Clase Obrera en México (el caso de Monterrey), Siglo XXI Ed., 1979, 275 p. Sobre El Congreso del Trabajo, un amplio y detallado análisis de sus características estructurales, organizativas, programáticas e históricas, se encuentra en Zazueta y De la Peña, op. cit.

2.- Cf. Zapata, op. cit., p. 101 y Zazueta y De la Peña, op. cit., p. 110.

3.- Un panorama de la evolución sindical del cardenismo hasta los años setenta, puede encontrarse en las siguientes obras: Gilly, Adolfo, "La formación de la conciencia obrera en México", Coyoacán, n. 7-8, enero-junio de 1980, Ed. El Caballito, p.173-198; Freyre Rubio, Javier Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México, UAM-A, 1983, 265 p. (especialmente los caps. 5o. y 6o.); Reyna, José Luis y Marcelo Miquet "Introducción a la historia de las organizaciones obreras en México: 1912-1966", en Reyna, et al, Tres Estudios, p.5-77.

4.- De la Garza, Enrique y José L. Rhi Sausi, "Perspectivas del sindicalismo en México", en: Alcocer, Jorge, compilador, México: Presente y Futuro, Eds. de Cultura Popular, 1985, p. 223-241.

5.- Vid. Supra, Nota # 2.

6.- La idea de la alianza es defendida tanto por los propios dirigentes sindicales del CT (Cf. declaraciones de Fidel Velázquez y Angel Olivo Solís en: Varios, Lucha Obrera en México: la visión de sus dirigentes y conceptos básicos, Ed. Popular de los Trabajadores, 1983, 218 p.), como por algunos estudiosos del movimiento obrero. Es este el caso de Raul Trejo D. y José Woldemberg, en su artículo "Sindicatos y proyecto nacional en la crisis de hoy", aparecido en: Alcocer, Jorge, op. cit., p.177-193 "Más allá de los simples calificativos -dicen estos autores-, se puede hablar de una alianza histórica entre movimiento obrero y Estado", p. 181).

La visión del sistema sindical como integrante del Estado, en una forma de dominación corporativa o semi-corporativa, es a su vez defendida tanto por dirigentes sindicales opositores (como Alfredo Domínguez, del FAT; Juan Ortega Arenas, de la UOI y Arturo Whaley, de la Tendencia Democrática del SUTERM; cf. Lucha Obrera); como por académicos de muy diversa orientación. Entre estos, cabe mencionar a: Anguiano, Arturo, "Crisis o consolidación del Estado en México", Coyoacán, n.4, p. 21-44; Basurto, Jorge, op. cit.; y Camacho, Manuel, El Futuro Inmediato, La Clase Obrera en la Historia de México, n. 15, Siglo XXI Eds., 167 p. Dice Camacho: "A lo largo de los últimos sesenta años parece existir una tendencia general hacia la absorción de la sociedad por el Estado que se vislumbra al observar la evolución del movimiento obrero", op. cit., p. 31.

7.- Cf. Zazueta y De la Peña, op. cit.

8.- En esta idea hacen especial énfasis: Camacho, Manuel, op. cit., p. 61; Basurto, Jorge, op. cit., p-15-16; Gilly, Adolfo, op. cit., ha llamado al consenso producido de esta forma "aceptación pasiva". Bortz, Jeff y Ricardo Pascoe, "Salario y clase obrera en la acumulación de capital en México", Coyoacán, n. 2, p. 79-83; y Bortz, J., "El salario obrero en el Distrito Federal, 1939-1975", Investigación Económica, nueva época, n. 4, p. 129-170, presentan una completa cuantificación del fenómeno señalado. La desigualdad del mismo es motivo del estudio de Hewitt de A., Cynthia, Ensayo sobre la satisfacción de necesidades básicas del pueblo mexicano entre 1940 y 1970, Cuadernos del CES, n. 21, El Colegio de México, 1977, 76 p.

9.- Cf. Zapata, Fco., op. cit., p. 97.

10.- Ibid., p. 121-122; Zazueta y De la Peña, op. cit., p. 61, coinciden en el señalamiento.

11.- Se consideran aquí los mencioandos en la nota # 1 (Vid. Supra).

12.- Zapata, Fco., op. cit., p. 134 y 136-137.

13.- Ibid., p. 134

14.- Leal y Talavera, op. cit., p.671-672. Por lo demás, como puede observarse, aún con los mismos criterios se presenta una pequeña diferencia (Zapata: 16.38%; Leal y Talavera: 18.9%) atribuible a discrepancias en las fuentes, con toda seguridad.

15.- Cf. Zapata, Fco., op. cit., p.136-138; Leal y Woldemberg, op. cit.p.37; y Leal y Talavera,op. cit., cuadro # XVI.

16.- Cf. Leal y Talavera, op. cit., cuadro \$ XVI.

- 17.- Vellinga, Menno, op. cit., p.115.
- 18.- Salvo que se indique lo contrario, este apartado se elaboró con la información de Zazueta y De la Peña, op. cit., cap. VI, p. 146-149.
- 19.- Reyna y Miquet, op. cit., p. 75.
- 20.- Cf. Zapata, Fco., op. cit., p-90-
- 21.- Zazueta y De la Peña, op. cit., p. 79.
- 22.- Ibid.
- 23.- Trejo y Woldemberg, op. cit., p.181, resumen así esta situación: "En nuestro país no se puede entender ni el Estado ni el movimiento sindical sin sus mutuas relaciones. El primero tiene en los sindicatos un sustento básico; el segundo se ha desarrollado a la sombra de los sucesivos gobiernos. El Estado reproduce su legitimidad atendiendo necesidades y demandas de los trabajadores organizados, y estos últimos han sido sustento fundamental de la diferentes políticas estatales".
- 24.- Además de los mencionados en la nota # 6, supra, autores como Arnaldo Córdova ("La Política de Masas y el Futuro de la Izquierda en México, Ed. ERA, México, enero-marzo de 1979 p.14-59) y Juan Felipe Leal (Estado, Burocracia y Sindicatos, Ed. El Caballito, México, 1974), sostienen esa caracterización.
- 25.- DE hecho, De la Garza no sólo agrega a la caracterización de corporativismo el señalamiento de su carácter autoritario; sino que además critica que se reduzca el concepto de corporativismo a "simple control organizacional", porque esto lo vuelve "un concepto descriptivo que no adquiere el rango de categoría teórica". Cf. De la Garza, Enrique, "El Sindicalismo Independiente en México: Balance y Perspectivas", versión mecanográfica, 1987, p. 1 y 2, y nota # 1; así como del mismo autor, en colaboración con José Luis Rh: Sausi, "Perspectivas del Sindicalismo en México", en Jorge Alcocer, compilador, México, Presente y Futuro, Ed. de Cultura Popular, México, 1986, p. 223-241.
- 27.- Zapata, Fco., "Hacia una Sociología del Trabajo Latinoamericana"; ponencia presentada en el VI Encuentro Nacional de Historia del Movimiento Obrero, realizado en la UAM, entre el 22 y el 26 de octubre de 1984, versión mecanográfica.
- 28.- Esta situación es generalizable a varios países de Latinoamérica y muy especialmente a Brasil y Argentina. Cf. Zapata "Hacia una Sociología", p. 6-7.

29.- Ibid.

30.- Zapata, Fco., "Afiliación", p. 109.

31.- A esa conclusión arriban los diversos trabajos que se han citado en este apartado. Cf. los trabajos mencionados de Anguiano, Basurto, Camacho, Gilly, Trejo y Woldemberg y Zapata.

32.- Cf. Anguiano, Arturo. El Estado y la política obrera del cardenismo, ERA, 1975, 187 p.; ver especialmente el cap. VI y Córdova, Arnaldo, La política de masas del cardenismo, ERA, Serie Popular, 26, 1974, 219 p.

33.- Cf. Gilly, Adolfo, "La fundación de la CTM", El Cotidiano, n. 10, p. 15-25; y, en esa misma publicación, Reyna Muñoz, Manuel, "La CTM: legitimidad innegable?", p. 26-32. Las declaraciones ya citadas (Vid. Supra, nota # 6) de Fidel Velázquez y Angel Olivo Solís, contenidas en el libro Lucha Obrera, confirman abundantemente la apreciación asentada.

34.- La importancia de la legislación laboral en este sentido es destacada por autores de orientación diversa. Entre ellos: Basurto, Jorge, op. cit., p. 61; Gilly, Adolfo, "La Formación" p.185-186. Sobre el incremento constante de los salarios reales, Borts y Pascoe, op. cit., y Bortz, op. cit. Información sobre los cambios en la estructura social, y particularmente en el interior de la fuerza de trabajo, de 1940 en adelante, se puede encontrar en: Fernández Christlieb, Paulina y Octavio Rodríguez Araujo, En el sexenio de Tlaltelolco, La Clase Obrera en la Historia de México, n. 13, Siglo XXI Ed., 1985, cap. 3, p.131-272; y Durand Ponte, Victor M., et al, "La estructura del proletariado industrial: 1940-1970", versión mecanográfica, 39 p. + cuadros, estadísticas y gráficas.

35.- Cf. Hewitt de A., Cynthia, op. cit.

36.- Vid. Supra, nota # 35.

37.- Ibid.

38.- Al respecto, ver los trabajos citados en primer término en la nota # 35 (Vid. Supra). Camacho, Manuel, "Control sobre el movimiento obrero", Foro Internacional, n. 64, analiza detenidamente los elementos de antidemocracia más típicos del sindicalismo en México. En el extremo, algunos autores llegan a afirmar que la falta de control de las bases sobre los sindicatos del CT, hace que éstos deben de ser propiamente sindicatos para convertirse en meros órganos estatales de control. Como ejemplo, puede verse: Mora, Martín, "Política Burguesa en el movimiento obrero", en Moro, et al, Control y Luchas del Movimiento Obrero,

Ed. Nuestro Tiempo, 1978, p. 7-102.; así como Laurell, Cristina A., El desgaste obrero en México, ERA, 1983, p.86-88.

39.- El recurso estatal a la violencia en este tipo de condiciones extremas, más que como una práctica cotidiana, pero sí como uno de los elementos importantes dentro del patrón de funcionamiento del sistema sindical mexicano, es considerado tanto por Camacho, Manuel, El Futuro Inmediato, p.50-53 y 55-57; como por Gilly, Adolfo, "la formación", p. 189-193. Particularmente sobre los movimientos reprimidos violentamente por el Estado, ver: Basurto, Jorge, Del avilacamachismo al alemanismo (1940-1952), La Clase Obrera en la Historia de México, n. 11, Siglo XXI Ed., p. 165-270; Reyna, José L. y Trejo D., Raul De Adolfo Ruiz Cortines a Adolfo López Mateos (1952-1964), La Clase Obrera en la Historia de México, n. 12, Siglo XXI Ed., p. 79-174.

40.- Smith, Peter H., Los laberintos del poder, El Colegio de México, 1979, 414 p., brinda información estadística sobre la cantidad de elementos del sector obrero del PRI que han pasado a integrar la "élite política".

41.- Vid. Supra, nota # 39, para la referencia a autores como Laurell y Moro. Entre las corrientes sindicales, la UOI y especialmente su coordinador.

42.- Trejo D. y José Woldemberg K, "Sindicatos y Proyecto Nacional", en Alcocer, Jorge (comp.), op. cit., p.177-193, han sostenido recientemente este punto de vista.

43.- Autores como Basurto, Camacho y Gilly, en las obras previamente citadas intentan análisis de este tipo.

44.- Entre tales trabajos cabe destacar: Alvarez, Alejandro y Elena Sandoval, "Desarrollo industrial y clase obrera en México" Cuadernos Políticos, n. 4, abril-junio de 1975, p. 31-43; Durand Ponte, Victor, et al, op. cit.; Fernández Ch. y Rodríguez A., op. cit.; Zapata, Fco., "Hacia una Sociología"; Osorio U., Jaime, "Superexplotación y clase obrera: el caso mexicano", Cuadernos Políticos, n. 6, oct-dic. de 1975, ERA, p. 5-23.

45.- Bortz y Pascoe, op. cit. y Bortz, op. cit.

46.- Desde distintos ángulos ideológicos han enfatizado el peso estas causas: Aguilar García, F. Javier, La Política Sindical en México: la Industria del Automóvil, ERA, 1982, 195 p.; Anguiano, Arturo, "Crisis o consolidación"; Basurto, Jorge, En el régimen; Bouzas, Alfonso y Palacios, Isaac, "El movimiento obrero mexicano", en Moro et al, op. cit., p.103-215; Camacho Manuel, El Futuro Inmediato. Tales trabajos parten de analizar las demandas

efectivamente levantadas por los movimientos sindicales de esos años.

47.- Arriaga, Ma. de la Luz, et al., "Inflación y salarios en el régimen de LEA", Investigación Económica, nueva época, n.3, julio-sept. de 1977, p.211-240.

48.- Aunque en general los autores citados (Vid. Supra, nota # 47) se refieren a este fenómeno, es Camacho, Manuel, El Futuro, quien más hincapié hace en él.

49.- La primera cifra resulta de una cuantificación que excluye a los sindicatos blancos de Monterrey y que realizó Basurto, En el régimen, p. 29. La segunda no hace tal discriminación; sin embargo, dado el reducido peso de dicho sector sindical; se puede deducir que otorga al sindicalismo independiente "no blanco" un porcentaje mayor que el atribuido a éste en la primera evaluación. Cf. Zazueta y De la Peña, op. cit. p. 63.

50.- Zazueta y De la Peña, doc. cit.

51.- Ibid. El resto corresponde a "otros" y "no especificado"

52.- Ibid., p.64-70

53.- Ibid., p.69-78

54.- Ibid., p. 69-70

55.- Ibid., p. 79

56.- Ibid., cabe aquí señalar que en el Edo. de Nuevo León se concentra el peso de la FSNI y de la FSA; Cf. Vellinga, Menno, op. cit., p.115

57.- Zazueta y De la Peña, op.cit., p. 79

58.- Ibid., p-80

59.- Id.,

60.- Vid. Supra, cap. , p.

61.- Basurto, Jorge, En el régimen, p-29-30

62.- Zazueta y De la Peña, op. cit., p 80

63.- Bizberg, Ilan, "Política laboral y acción sindical: 1976-1982", Centro de Estudios Internacionales, El Colegio de México, mayo-1984, versión mecanográfica, p. 39 y 43

64.- Varios autores así lo consideran. Entre ellos, se destaca

aquí a los que van a ser analizados con detenimiento más adelante, cuando se aborde la actividad de la UOI en el sector del automóvil: Aguilar G., F. Javier, op. cit.; Middlebrook, , "The consequences of labor change in the automobile manufacturing industry", versión mecanográfica, cap. VI, p. 333-385; Roxborough, Ian, "Unions and Politics in the Mexican Automobile Industry", draft, London School of Economics, 1981; Roxborough, Ian, "El sindicalismo en el sector automotriz", Estados Sociológicos, n. 1, enero-abril de 1983, p. 59-92.

65.- Bizberg, Ilan, op. cit., p.43-54.

66.- Entre los múltiples trabajos dedicados a la lucha de los electricistas, destacan: Gómez Tagle, Silvia, Insurgencia y Democracia en los sindicatos electricistas, El Colegio de México, Jornadas n. 93, 1980, 325 p.; Iriarte, Roberto, "Los electricista y el Estado mexicano", Coyoacán, n. 2, enero-marzo de 1978, p. 115-120; y Trejo D., Raul, "El movimiento de los electricistas democráticos (1972-1978)", Cuadernos Políticos, n. 18, oct-dic. de 1978, p.47-70.

67.- Cf. De la Garza y Rhi Sausi, op. cit. y Trajo y Woldemberg, op. cit.

68.- Bizberg, Ilan, op. cit., p-43-45. Rodríguez Araujo, Octavio, La Reforma Política y los Partidos en México, Siglo XXI Ed., 1979, 1a. parte, p. 19-92, sostiene una idea similar.

69.- Bizberg, Ilan, op. cit., p. 44

70.- Ibid., p. 38-41

71.- Ibid., p.39

72.- Ibid.

73.- Ibid.

74.- Basurto, Jorge, En el Régimen, p. 172-180.

CAPITULO SEGUNDO

LA UNIDAD OBRERA INDEPENDIENTE

I. QUE ES LA UOI

A. SU CAMPO DE ACCION

Es en el interior del proceso más general de gestación y desarrollo de un movimiento de disidencia sindical que se ha descrito, en donde puede ubicarse la UOI; agrupamiento sindical cuyas características más generales se presentan a continuación.

Se trata aquí de presentar en forma resumida aquéllo que la propia UOI ha declarado públicamente que son sus objetivos programáticos y sus principios; así como los instrumentos y medios que considera adecuados para lograr los primeros (1)

Para poder hacer lo anterior se empezará por señalar el diagnóstico que UOI hace de la situación en la que pretende actuar y a partir de la cual define sus objetivos y formas de trabajo. Se procederá a reseñar las metas que se propone la UOI en cuanto a: a. la reorganización del sindicalismo, en la vida interna de cada uno de sus componentes y en lo que toca a las relaciones internas del conjunto. b. las relaciones entre el movimiento sindical, la vida política en general, y el Estado, en particular; y, c. las reivindicaciones obreras frente a las empresas, en cuanto se refiere a salarios, prestaciones y condiciones de trabajo. Finalmente se abordará lo correspondiente a los medios con los cuales se plantea la UOI obtener lo que busca.

Pero, antes de ello, es necesario precisar un aspecto que resulta fundamental para eliminar posibles confusiones con relación a la UOI. Este es el que se refiere a lo que la propia organización define como sus objetivos y propósitos, por un lado; y a todo aquello que excluye puntualmente de su campo de acción, por el otro.

En cuanto a esto último, UOI define con claridad que no corresponde a sus objetivos todo lo que en el marxismo se entiende por tareas históricas de la clase obrera y que se refiere a la lucha anticapitalista, revolucionaria, que tiene por fin la creación de una sociedad socialista. Por el contrario, lo que sí constituye el conjunto de metas que se propone conquistar la UOI, se ubica entre las tareas inmediatas de los trabajadores, en el terreno organizativo sindical de la clase obrera (2).

B. SU POSICION FRENTE A LAS TAREAS HISTORICAS DEL PROLETARIADO

Destacando explícitamente que no corresponde a sus tareas, la UOI señala sin embargo la vía y el instrumento para llegar a conquistar los objetivos históricos de los trabajadores. Considera que será la combinación del esfuerzo de los obreros de los "países capitalistas avanzados" y de los trabajadores de los "países dependientes y atrasados", con la lucha de los "trabajadores de los países socialistas", la que permitirá "la acción unitaria del campo socialista en el enfrentamiento económico social en contra del sistema capitalista". A los obreros de Norteamérica, Europa occidental y Japón les corresponde "formar una línea importante en la lucha anticapitalista" cuando sus similares del mundo dependiente encabezen "las luchas nacionales liberadoras" y con ello "limiten las posibilidades de saqueo de las potencias imperiales y de las transnacionales, imposibilitándolas para pagar la corrupción aristocratisante de sectores de la clase obrera de esos países". En los "países socialistas corresponde a los trabajadores luchar en contra de los restos poderosos del capitalismo en sus países". En cada uno de esos tres campos de acción, obreros y trabajadores arrastrarán tras de sí a los intelectuales y a las "masas rurales y urbanas" (3). Pero esta labor revolucionaria "corresponde a organizaciones políticas" (4) y no a las sindicales (como la propia UOI).

C. SU CAMPO: LAS TAREAS INMEDIATAS DE LOS TRABAJADORES

Las tareas de la organización sindical, si bien colaboran a crear las condiciones para que sean posibles las de orden histórico, son distintas a aquéllas y otro es su agente. En este marco es en el que inscribe su acción la UOI.

Explícitamente este organismo propone:

"Una base programática limitada a buscar la eliminación de las disposiciones legales que impiden el desarrollo independiente de las organizaciones sindicales mexicanas y los obstáculos puestos en el camino de la lucha por la libertad de asociación y huelga, por mejores condiciones de vida, para proteger a los obreros contra su degeneración física y moral y elevar su capacidad de organización y de lucha por su propia liberación"(5).

A este respecto, resulta muy elocuente la declaración que hizo el Lic. Ortega Arenas en 1980 a Expansión (6). En ella, insiste en la idea de los documentos de 1976-1977: UOI busca que se pague al obrero "lo que vale su trabajo"; así como "recuperar la dignidad de la persona y el rechazo (...) a una rutina brutal". Agrega el dirigente

"No vamos a quitarle a las empresas la propiedad, ni la posibilidad de la dirección administrativa" (...) qué otra cosa? que si dentro de 100 años aspiramos a un socialismo? que lo discutan entonces, nuestros nietos, dentro de 100 años."

Dentro de lo que define a la UOI como su campo de acción, propone un conjunto de reivindicaciones concretas que dan cuerpo a esa "base programática limitada" a la que se ha hecho referencia. Aquéllas pueden agruparse en tres renglones básicos:

1. las que se refieren a las formas de organización
2. las que plantean demandas al Estado
3. las que remiten a la negociación con las empresas.

II. COMO VE UOI LA REALIDAD ACTUAL

A. LA SITUACION MUNDIAL

Mundialmente, existe para la UOI una división en "dos mundos": el capitalista y el socialista; los cuales, en medio de sus propias contradicciones, "representan y expresan la dictadura de clase, de los obreros o de los capitalistas" (7). Esos dos mundos están, a su vez, en una permanente contradicción entre ellos; misma que "se agudizara" (8) esencialmente por el desarrollo de la acción revolucionaria de los trabajadores de los países capitalistas, hasta la destrucción del sistema capitalista (9). Internamente, este último enfrenta serios problemas para subsistir; de hecho, desde 1929-33; "la crisis del sistema se ha hecho permanente" (10) y el capitalismo, "de promotor del desarrollo de las fuerzas productivas, se ha transformado en un estorbo que impide el desarrollo de nuevas fuerzas y la posibilidad de un hombre libre, competente y creativo" (11). Pero, además, el mundo capitalista está dividido entre potencias dominantes, con los EUA a la cabeza, en las que reside el capital dominante, que es el de las transnacionales; y países dependientes "explotados por los amos imperiales y los transnacionales" (12). El armamentismo y los instrumentos de "espionaje, penetración y subversión como la CIA" apuntalan dicha dominación.

En el "mundo socialista", a su vez, existen igualmente contradicciones, que son esencialmente distintas a las que prevalecen en el capitalismo. Sin embargo, como "lo que desean (los explotados) es terminar para siempre con la explotación del hombre, con el desperdicio, con la opresión y carencia de libertades, con las cárceles y guerras, con el hambre y la ignorancia" (13), primero habrá que conseguir eso, y "ya después podremos encarar las contradicciones propias del socialismo" (14).

B. LA SITUACION NACIONAL:

Pasando al plano nacional, la UOI ubica a México en el campo de los países capitalistas dependientes. Este país depende particularmente del imperialismo norteamericano que "controla su economía interna y externa (...) en términos absolutos" (15) a través de sus monopolios y consorcios, del endeudamiento externo de México, del trabajo que da EUA a los braceros nacionales, del comercio internacional desventajoso y de los medios masivos de comunicación (16). Como consecuencia "dominando las bases esenciales de la economía mexicana los norteamericanos influyen desde todos los ángulos y deciden la política que se tiene que seguir" (17).

Para ejercer la dominación sobre México, los intereses norteamericanos se sirven del grupo capitalista dominante en el país (18) que está conformado por una "burguesía burocrática e intermediaria" (19), en la que participan elementos tanto "desde posiciones burocráticas oficiales (como) desde la llamada iniciativa privada; prestanombres y servil" (20).

C. EL SINDICALISMO EN MEXICO:

En lo referente a la situación del sindicalismo en el país, la UOI ha destacado de manera constante la dependencia de las centrales obreras frente al Estado y lo que considera como el carácter falsamente independiente de las corrientes³ sindicales ligadas a partidos políticos y grupos de izquierda (21).

A la par de lo anterior, las declaraciones de la UOI se han dirigido consistentemente contra la legislación laboral mexicana y su aparato administrativo.

El proletariado mexicano, dice la UOI, está enmarcado en organizaciones que no tienen verdadero carácter sindical, sino que son un "simple apéndice del poder" (22) y están dominadas por una "simple burocracia anti-proletaria y represiva, que (disfruta) de las canongías y prebendas que le otorga la burocracia gobernante" (23). La base de lo anterior está en la legislación laboral mexicana; que "consagra un sistema corporativo, coordinado desde la dirección presidencial" y con características "fascistas (copiadas) del Código di Lavoro de Benito Mussolini" (24).

Especialmente negativo para los obreros resulta:

1. el registro obligatorio de los sindicatos, con el que se suprimió "el derecho y la libertad de asociación" (25) y que permite que "la sola firma de un funcionario público configure la existencia de un sindicato o de una central"; lo cual lleva a que se legalicen sindicatos inexistentes y a que suceda lo contrario con otros de corte "independiente" (26)

2. el registro obligatorio de las direcciones sindicales, que suprime la "democracia sindical y el derecho a cambiar libremente dirigentes por parte de los obreros" (27);

3. la calificación oficial de las huelgas, que lleva a que "cualquier huelga contraria a los intereses de la clase dominante o del gobierno que la representa (sea) liquidada" (23); pero igualmente a que los "líderes puedan suspender el trabajo, al margen de los propios obreros y de todo motivo razonable" (29)

4. la obligación de revisar sólo bianualmente los contratos colectivos;

5. la fijación oficial de los salarios mínimos; lo cual se hace "siempre abajo de la miseria; pero que obtienen cierto conformismo de sus "beneficiarios" paralizando su acción" (30).

6. la cláusula de exclusión, que sirve para que los líderes registrados "repriman a los trabajadores; pero cuya principal falla deriva del mal funcionamiento de las juntas de conciliación" (31)

7. el descuento de cuotas sindicales por nómina "como si fuera impuesto"; (32) y

8. finalmente, "la última ruina del obrero es la obligación de litigar ante las juntas de conciliación y arbitraje" (subrayado mío) (33).

En síntesis, para la UOI la legislación laboral anula los derechos de contratación, organización y huelga de los trabajadores; y sirve para proteger, no a los obreros, sino a quienes los dominan (34).

III. LOS OBJETIVOS DE LA UOI:

A. REORGANIZACION SINDICAL:

La UOI propone luchar por un sindicalismo con las siguientes características: los sindicatos "deben ser la expresión y organismos de lucha de los obreros y ser manejados por ellos"; la soberanía debe residir en la asamblea; la simple voluntad de asociarse debe ser suficiente para que se constituya un sindicato; y la adhesión o separación del mismo debe ser un derecho individual del obrero. Por ello, la cláusula de exclusión debe desaparecer. Siendo voluntaria la militancia sindical, la cotización obligatoria debe erradicarse. En cuanto al regimen interno, debe regir la más plena democracia, entendiéndose por esto el "respeto absoluto a la voluntad de las mayorías" en cada organización y en cada centro de trabajo y, libertad de crítica

para todos y de oposición en las asambleas y dentro de sus organizaciones sindicales". En consecuencia, las bases deben ser libres de elegir y destituir a las direcciones sin necesidad de informar o pedir la anuencia de ninguna instancia oficial. Los miembros de este sindicato, en el terreno político, deben tener la libertad de militar "en el partido político que mejor represente sus intereses", o de abstenerse de hacerlo, conforme a su decisión individual. Sin embargo, los dirigentes obreros no deben ser simultáneamente "funcionarios del Estado capitalista". Los sindicatos en general, por lo demás, deben ver reconocido su derecho "absoluto" para unificarse en

"organismos conjuntos de empresa, industria, de gremio, especialidad o profesión, locales o generales, para federarse y confederarse y ejercer acción unitaria hasta las huelgas parciales o generales" (35).

B. ELIMINACION DE LA INTERVENCION ESTATAL:

Con relación a este segundo aspecto, la UOI tiene una demanda fundamental frente al Estado: su retiro total del campo de las relaciones obrero-patronales. Así, especialmente exige:

1. la anulación de los registros obligatorios para los sindicatos y sus direcciones;
2. el cese a las limitaciones al derecho de huelga (36);
3. la supresión de las disposiciones generales de trabajo en plazos y fechas establecidas; y,
4. como conclusión, la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje, para dar paso a la negociación bilateral directa entre trabajadores y empresas.

Complementariamente, y en un orden más general, la UOI propone demandar del Estado:

1. una reorganización del IMSS, que permita una administración obrera del mismo; con el fin de lograr que "los recursos del Seguro Social se (destinen) exclusivamente a las necesidades asistenciales de los trabajadores"; lo cual implica la "eliminación de su burocracia innecesaria (...) y de los funcionarios estatales que la manejan";
2. un programa de "construcción y mantenimiento de la vivienda obrera" (...) bajo el control y dirección de las comisiones obrera (37).
3. una reforma fiscal, que grave a las empresas y suprima" los

impuestos indirectos que gravan los salarios"; y

4. establecimiento de un control obrero "sobre la aplicación de las leyes obreras y fabriles"; y penalización de los empresarios que las violen; y finalmente,

5. "la abolición de todas las leyes que vulneren los derechos del trabajador" (38).

Políticamente, la UOI plantea que el Estado, sus funcionarios y los partidos deben evitar cualquier intromisión en la vida sindical:

"como tales (los sindicatos) no deben participar en las actividades políticas y menos aún dentro de los aparatos electorales oficiales, ni depender de la política que imponen funcionarios burocráticos-estatales y sindicales a ellos sometidos..." (39).

C. LAS REIVINDICACIONES CONCRETAS

En lo correspondiente al tercer tema enunciado, las demandas ante la patronal, es preciso señalar que la UOI refiere éstas tanto a la forma de entablar negociaciones, como al contenido de las mismas. El primer aspecto se desprende en forma directa de lo reseñado en el apartado anterior: si se exige el retiro estatal del terreno laboral, es porque se propone a los empleadores un trato directo, sin mediación alguna. Para los conflictos colectivos, deberán existir comisiones paritarias ad hoc que busquen el avenimiento. Para los individuales "los tribunales de trabajo deberán integrarse por jueces unitarios, designados entre los profesionistas paritariamente por obreros y empresarios". En el segundo nivel, las demandas propuesta genéricamente por el programa de la UOI son:

1. reconocimiento de los derechos de reunión, en el centro de trabajo, y de organización, a los trabajadores;

2. reconocimiento de representaciones sindicales;

3. aceptación patronal del derecho obrero a "exigir en cualquier tiempo la modificación y mejoramiento de sus salarios y condiciones de trabajo" (40); y,

4. consecuentemente, aceptación del derecho de huelga sin necesidad de cumplir con requisitos previos de avisos y términos (41).

Las reivindicaciones concretas propuestas, a su vez, son:

1. la lucha permanente por mejores salarios, y prestaciones;
2. semana de 40 horas;
3. prohibición absoluta de labores en tiempo extra, así como del trabajo nocturno (42),
4. eliminación del destajismo y de la intensificación del trabajo;
5. aplicación de medidas de higiene y seguridad obligatorias;
6. responsabilización de las empresas con relación a los accidentes de trabajo;
7. pago por la empresa de la totalidad de las cuotas del IMSS;
8. fin del eventualismo (43).

Si bien en el programa no se consigna, existe otra demanda en la que el Lic. Ortega Arenas ha insistido repetidamente y que consiste en exigir de las empresas la adecuada y completa capacitación de los trabajadores (44).

IV. LA ESTRATEGIA

Para avanzar en la consecución de los objetivos que han sido señalados como motivo de su trabajo en los sindicatos, la UOI desarrolló una estrategia cuyos elementos centrales son:

A. la organización dentro de la fábricas de estructuras basadas en los delegados departamentales; como forma de funcionamiento de los sindicatos, ahí en donde hubieran conquistado la dirección sus miembros; o bien como medio para la organización de su trabajo de oposición, mediante la conformación de "Comisiones Sindicales", en aquellas empresas en las cuales se estuviera pugnando por obtener el mando sindical. En este segundo caso, de hecho se trata de establecer estructuras paralelas a las del sindicato constituido "luchando por obtener el trato obrero-patronal por encima de las direcciones espurias, en todos los problemas de trabajo" (45).

Como se verá más adelante, para conquistar la dirección en el sindicato de VW y conseguir que éste abandonara la CTM, los activistas de la UOI siguieron un patrón muy similar a este que se plantea como modelo.

B. Un énfasis en la lucha por reivindicar una amplia gama de aspectos ligados a las condiciones salariales y laborales de los trabajadores (46). Aunque, como se verá, es muy desigual el panorama de los resultados que obtuvo la UOI, por ejemplo en la industria automotriz, sobre todo en lo que toca a los aspectos que

se relacionan con el control sobre aspectos del proceso productivo; resulta claro que la lucha por obtener aumentos salariales superiores a los topes que imponía el gobierno, así como la demanda de prestaciones que compensaran los riesgos o la inestabilidad laboral, o bien la reglamentación bipartita de mecanismos de ascenso, solución de los conflictos cotidianos o seguridad laboral, constituye el centro de la política que la UOI propone a los trabajadores de los sindicatos del CT; o bien impulsa en las organizaciones que se van adhiriendo a sus filas (47).

C. El tercer aspecto importante que compone la estrategia de la UOI tiene que ver con su forma de abordar la relación con el Estado y con el sindicalismo oficialista. Lo que al respecto hace la UOI consiste básicamente en evitar cualquier tipo de enfrentamiento directo con el primero; y toda confrontación global con el segundo (48). En cuanto a lo primero, si bien la UOI considera que los obreros deben pugnar por la transformación revolucionaria, también es precisa al señalar que esa tarea no le corresponde a una estructura sindical como la que ella misma conforma (49).

Si, por una parte, está en contra de la intervención estatal en la relación obrero-patronal, respeta, por otro, la formalidad de las instancias administrativas que se desprenden de la legislación laboral (50). Pero, sobre todo, la UOI evita constituirse en una forma de oposición política al régimen.

Frente al sindicalismo oficial, a su vez, mantiene una constante pugna por el control de sindicatos que se ubican en las ramas en las cuales quiere crecer la UOI. Pero ese enfrentamiento se realiza siempre de manera localizada y particular. No atenta contra la estructura global del sindicalismo oficial, ni aglutina al conjunto de fuerzas incluidas en la UOI para atacar concentradamente algún punto específico de tal estructura; sino que la confrontación se desarrolla a partir de las fuerzas de la UOI en cada sindicato o empresa y en contra de direcciones locales del sindicalismo oficialista (51).

D. Finalmente, y como corolario del punto anterior, la UOI define una política de relaciones sumamente cauta. Al respecto, existe una amplia coincidencia al señalar que la UOI mantuvo en la práctica una vinculación muy débil con las fuerzas que, dentro y fuera del CT, conformaban la insurgencia sindical. No obstante, la valoración del hecho se ha prestado a que aparezcan serias diferencias. Por un lado, están quienes consideran que dicha política obedece a un acuerdo de la UOI con el gobierno de Luis Echeverría; a partir del cual habría una cierta tolerancia oficial para permitir el desarrollo de este organismo, siempre y cuando se mantuviera al margen de la disidencia obrera que promovía un cuestionamiento más radical al régimen mexicano (52).

El mismo hecho, el relativo aislamiento de la UOI, es considerado, por otros autores, como una decisión táctica adoptada en función de haber considerado, sin que necesariamente hubiera habido por ello un acuerdo explícito con representantes gubernamentales, que el Estado bien podía aceptar un cambio de las estructuras sindicales, aun si el mismo implicaba un desplazamiento de liderazgos tradicionales y hasta un relativo debilitamiento de las centrales oficiales (es más, las declaraciones de la primera parte del periodo de Luis Echeverría así lo indicaban) (53); pero no un enfrentamiento directo con el gobierno mismo, en cuanto a su proyecto global. Finalmente, de manera un tanto intermedia, otro análisis plantea que la UOI se empeñó en mantener aislados sus sindicatos, no sólo del resto de las fuerzas obreras, sino hacia el propio interior del agrupamiento, debido, por un lado a una decisión de no enfrentarse directamente con el gobierno, (como la sostiene la posición anteriormente considerada); pero, también, por un temor de la conducción Ortega-Arenista a que el contacto horizontal de sus efectivos, entre sí y con otros destacamentos, pudiera llevar a la radicalización de sus posturas, de tal manera que su organización estuviera en posibilidades de salir de su control; o bien, que otra de las fuerzas sindicales opositoras pudiera ganar ascendiente sobre los miembros de UOI (54).

V. LA ORGANIZACION

Correspondiendo a la estrategia que se ha descrito, particularmente a la necesidad de organizar en una misma estructura tanto a sindicatos de diverso tipo, como a grupos conformados "por un mínimo de cinco integrantes" (55). y aun a miembros en lo individual dispuestos a acatar Estatutos y Programa de la UOI, ésta diseña un marco organizativo que tiene en su base a los grupos sindicales de fábrica y en su cúspide a un Comité Coordinador Nacional (ver cuadro) (56).

De esta manera, en los sindicatos en los que hubiera militantes organizados de la UOI, éstos se agruparían por departamentos y estarían representados por delegados departamentales. Regionalmente, cuando hubiera un mínimo de seis sindicatos o grupos sindicales, se establecería un nivel intermedio de coordinación denominado Comité Coordinador Regional; en el cual se elegiría a un Secretario Coordinador y a las comisiones que se considerara necesario.

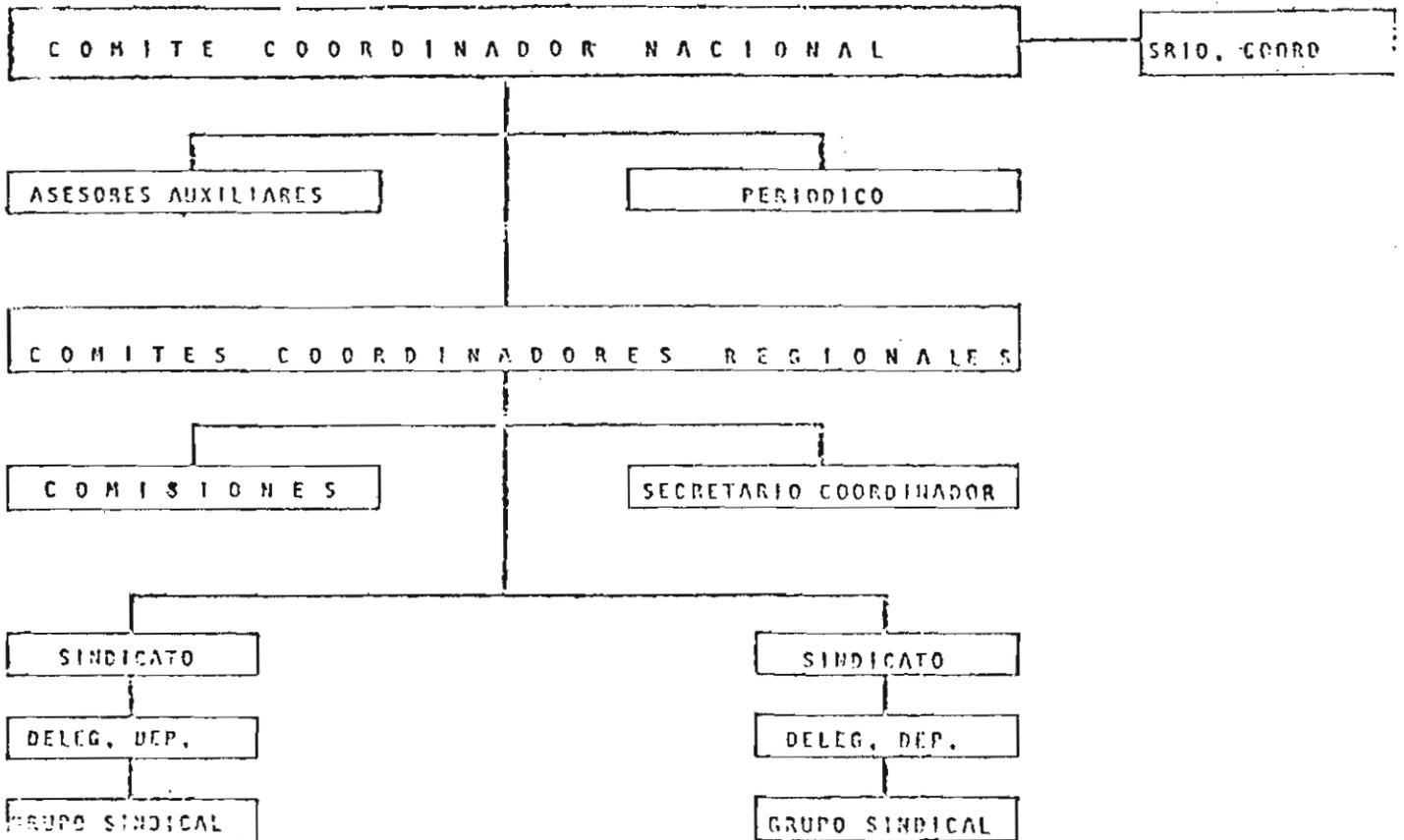
Nacionalmente, el órgano directivo sería precisamente el mencionado Comité Coordinador Nacional; mismo en el que estarían representados tanto los sindicatos adheridos (por dos de sus integrantes), como los Grupos Sindicales (por una persona) (57).

Así como regionalmente, a nivel nacional se designaría un Secretario Coordinador, cuyas facultades incluyen la dirección del

GRAFICA 1

ESTRUCTURA DE LA U.O.I.

50-B



FUENTE: ACEDO A., BLANCA, ET.AL. "UNIDAD OBRERA INDEPENDIENTE",
PAG. 1380.

agrupamiento cuando no está reunido el pleno del CCN, la recolección de los fondos que aportan los integrantes, la formulación del orden del día de los plenos del CCN y el manejo de la correspondencia interna. Cabe señalar que estas funciones han recaído desde la fundación de la UOI en el Lic. Ortega Arenas (58).

Con relación a la forma de tomar acuerdos, resulta interesante hacer resaltar el bajo grado de centralización que prevén los estatutos. En efecto, se contemplan dos tipos de acuerdo: en primer lugar, los que se consideran "obligatorios para todos" y que son exclusivamente los que se han tomado por unanimidad; en segundo lugar, se incluyen los acuerdos que son obligatorios sólo "para los que los apoyaron", y no así para quienes votaron en contra o se abstuvieron, para quienes tales acuerdos constituyen únicamente una "recomendación especial" (59).

Esta centralización limitada de la estructura organizativa de la UOI puede verse también en la forma en la que se acordó, en 1976, constituir Sindicatos Nacionales de Industria; para los cuales se excluye la posibilidad de cualquier forma de liderazgo nacional y se elige a cambio, como forma de concertación, la coordinación de los dirigentes locales (60).

NOTAS DEL CAPITULO SEGUNDO

1. La información central para la elaboración de este capítulo ha sido tomada de: UOI, Programa de Acción (Bases organizativas. Programa contra la crisis, la desocupación y el hambre), México, 1975, 50 p.; y UOI, II Pleno Nacional, México, 1976, 72p. Adicionalmente, se ha recurrido a las revistas Expansión y Razones; así como a las declaraciones del Coordinador de la UOI, Lic. Juan Ortega Arenas, contenidas en el libro ya citado Lucha Obrera. Finalmente, el organigrama de la UOI ha sido tomado del trabajo de Acedo Angulo, Blanca, et al, "UOI", Memorias del Coloquio regional de Historia Obrera, Mérida, Yuc., v.2, p.1347-1385.
2. Programa, p. 16-17
3. II Pleno, p. 20-21
4. Programa, p.17 y 31. Subrayado en el original.
5. Ibid., p.16-17
6. Expansión, n.288, p.48
7. II Pleno, p.8
8. Ibid.
9. Ibid. p.16
10. Ibid, p.12
11. Ibid., p.19
12. Ibid., p.13
13. Ibid., p.18. Subrayado en el original
14. Ibid.
15. Ibid., p.22
16. Ibid., p.22-24
17. Ibid., p.23
18. Ibid., p.25
19. Programa, p.12
20. II Pleno, p.25

21. Por ejemplo, refiriéndose al sindicalismo universitario, JOA afirma: "no es sindicalismo, ni es independiente (...) no es más que una burocracia nutrida de elementos de la pequeña burguesía que se autotitulan comunistas; (y) que han hecho un negocio personal (...) con algo que los funcionarios públicos le pusieron en las manos" Declaraciones hechas a la Revista Expansión n. 288, p.47.

22. Programa, p.13

23. Ibid.

24. Expansión, n.288, p./48

25. Programa, p.13

26. Expansión, Loc. cit.

27. Programa, p.13

28. Ibid., p.14

29. Expansión, loc. cit.

30. Programa, p.14

31. Lucha Obrera, p.67-68 y Programa, p.15

32. Expansión, loc. cit.

33. Ibid.

34. Ibid.

35. Programa, p.19-23

36. Cabe insistir que para la UOI dichas limitaciones son a tal grado extremas que de hecho niegan al derecho mismo.

37. Programa, p.26-29. Subrayado en el original

38. Ibid.

39. Ibid., p.22-23

40. Ibid., p.23-24. Lo subrayado aparece con mayúsculas en el original

41. Ibid.

42. Es preciso observar que en la lucha por mejores salarios, la

UOI excluye la escala móvil de salarios, debido a que esta, en palabras de JOA, constituye "una trampa". Cf. Razones, n16, p.24

43. Programa, p.24-28

44. Expansión, loc. cit. y Lucha Obrera, p.82

45 Programa, p-38-39

46. a este respecto, e independientemente de cómo valoren o explique el hecho, existe un amplio acuerdo entre analistas de muy diversas orientaciones. Cf. Aguilar, J., op. cit.; Basurto, Jorge, En el Regimen; Bizberg, Ilan, op. cit.; Punto Crítico, "Radiografía de la UOI", n. 120, agosto de 1981, p.15

47. Ibid

48. Cf. Bizberg, Ilan, op.cit., p.46; Aguilar, J., op. cit., p.72; así como las declaraciones de JOA en Lucha Obrera.

49. Via Supra. nota # 5

50. La práctica de los sindicatos de la industria del automóvil adheridos a la UOI, y especialmente el caso del SITVW, como se verá, así lo indican con claridad.

51. Esprecisamente por este aspecto de su política por el cual ha recibido la UOI las más duras críticas desde la izquierda. Cf. Aguilar, J., op. cit.; Punto Crítico, n. 120; y Salidaridad, 4a. época, n.9, julio de 1981, p.30

52. Aguilar, J., op. ct. es quien más insistentemente sostiene esta posición La revista Solidaridad (ver, por ejemplo, los n. 13, 4a. época, p.1 y 9, 4a. época, p.30) y el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) (Ver por ejemplo las declaraciones de Alfredo Domínguez en Lucha Obrera, p.41) coinciden en la afirmación referida.

53. Por ejemplo, las que cita de Excelsior Jorge Basurto, En el Regimen, p.9, correspondientes al 2 de febrero de 1971, en las que LEA llama a los trabajadores a "Concurrir a las asambleas, expresar sus puntos de vista y luchar en unión de sus compañeros a efecto de que sea sana e independiente la vida sindical".

54. Por ejemplo, Punto Crítico, n.120, así lo considera; al igual que Sánchez Díaz, Sergio Gpe., "Sobre la Unidad Obrera Independiente", Memorias del Encuentro, UAP, t III; p.211-217.

55. Programa, p.34

56. Ibid., p.35

57. Ibid., p.35. Por lo demás, se deja abierta la posibilidad de que "grupos no integrados", así como trabajadores de manera individual, puedan tener derecho a voz, "previa solicitud", ante este órgano nacional.

58.- Cf. Acedo, Blanca, et al, op. cit., y Sánchez, Sergio, op. cit.

59. Programa, p. 37

60. II pleno, p. 32-33

CAPITULO TERCERO

INDUSTRIA Y SINDICATOS DEL AUTOMOVIL

I. LOS SETENTA

A. LA INDUSTRIA:

La industria fabricante de automóviles en México tuvo a lo largo del decenio anterior una marcada tendencia hacia la expansión, en cuanto a producción, ventas, inversiones y empleo se refiere. Tomando en cuenta la crisis que se presentó en los años de 1975 a 1977, puede encontrarse en la producción de vehículos el siguiente panorama (cuadros # 1 y 2; gráfica #1): una primera fase de crecimiento sostenido que llega hasta 1974 (si bien empieza a desacelerarse entre 1973 y 1974), seguida de una segunda, caracterizada por una fuerte caída que llegó a su punto más bajo en 1977. Entre ambas, se presentó a lo largo de 1975 un muy leve crecimiento, más cercano a una situación de estancamiento. En una tercera fase que llega hasta 1981, el crecimiento es pronunciado, con tasas anuales de 36.79% en 1978, 15.7% en 1979; 10.25% en 1980 y 21.86% en 1981. En cuanto a ventas (Gráfica # 2), la situación no presenta mayores contrastes frente a la producción. Cabe, sin embargo, hacer notar un desarrollo más lento de las ventas en la primera parte de la década; pero también una más moderada caída de ellas entre 1975 y 1977. A fines de 1981 por lo demás, y a lo largo de los dos siguientes años, se presenta una nueva crisis en esta industria.

Resulta interesante observar que, siendo la del automovil una industria sumamente monopolizada e integrada internacionalmente, la transmisión de las crisis no es inmediata de un país a otro. Particularmente, puede con claridad apreciarse (cuadro # 2) que en México las crisis en la producción de vehículos automóviles tiende a presentarse retrasadamente, con relación a los principales países productores. Así, mientras en los EUA, Japón y Europa Occidental se inicia la crisis de mediados de la década (en 1974); y la recuperación correspondiente empieza entre 1975 (en Japón) y 1976 (en EUA y Europa Occidental), en México es hasta finales de 1975 cuando empiezan a caer los índices de producción y ventas, para invertirse esta tendencia a lo largo de 1978.

A finales de los años setenta, nuevamente en los EUA (en 1979) y en los países de Europa Occidental (en 1980) se presenta una nueva crisis, a la que escapa la industria japonesa (1) y a la cual arriba la mexicana hasta finales de 1981. Es conveniente hacer mención de que esta última crisis hace que para la producción estadounidense y europea de automóviles se tenga un saldo muy poco favorable, si se observa la década globalmente;

CUADRO # 1

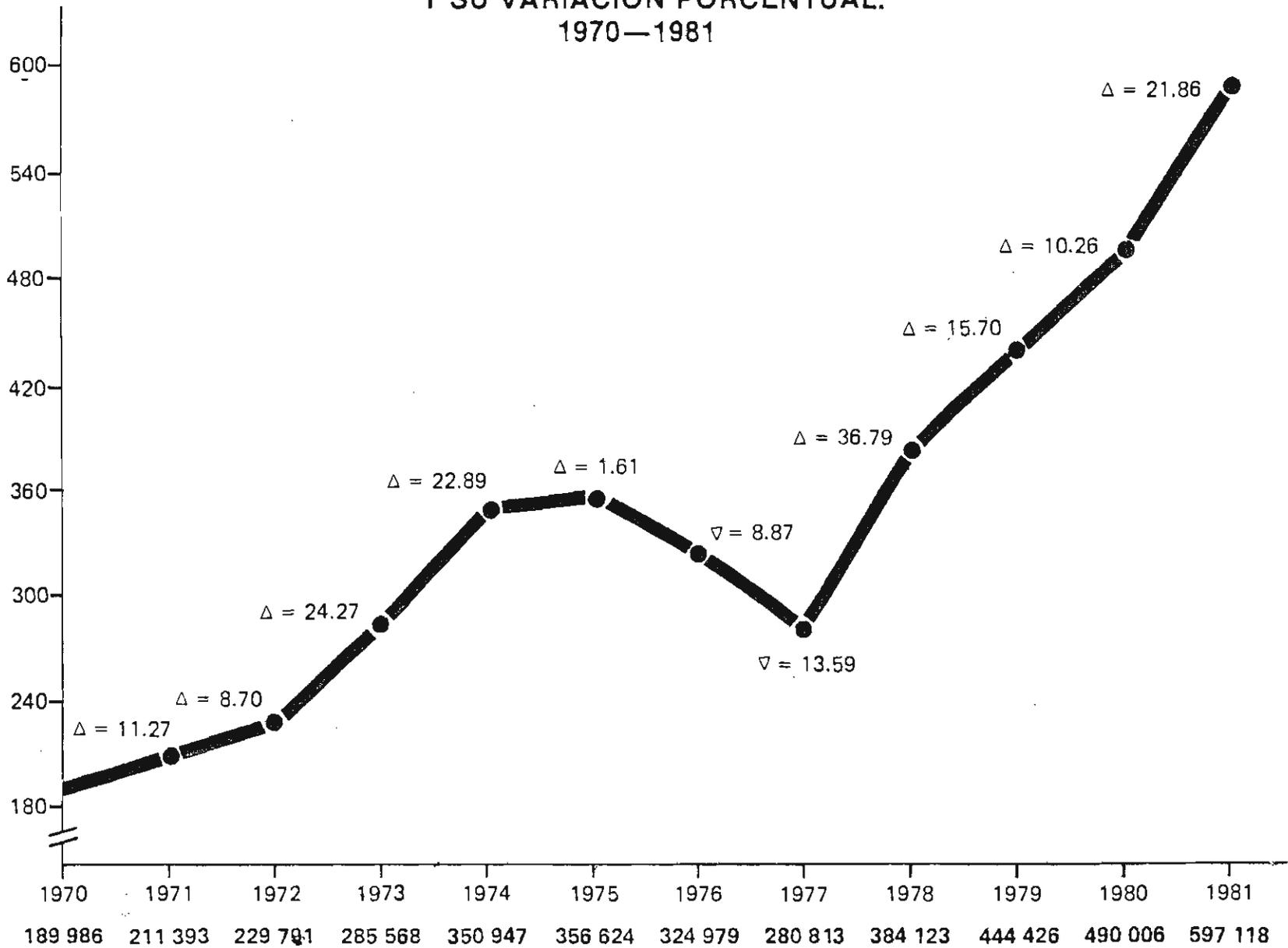
PRODUCTO INTERNO BRUTO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

Año	° P I B	Indice (1970=100)
1970	4,941.1	100.0
1971	5,486.0	111.03
1972	6,134.4	124.15
1973	7,585.6	153.52
1974	9,060.8	183.38
1975	9,235.5	186.91
1976	8,437.1	170.75
1977	8,018.3	162.28
1978	10,233.1	207.10
1979	11,987.9	242.62
1980	13,477.9	272.77

Nota: (*) Deflactado con base en el Índice Nacional de Precios al Consumidor, base 1970=100

Fuente: Elaboración propia, con base en la información de SFP, La Industria Automotriz

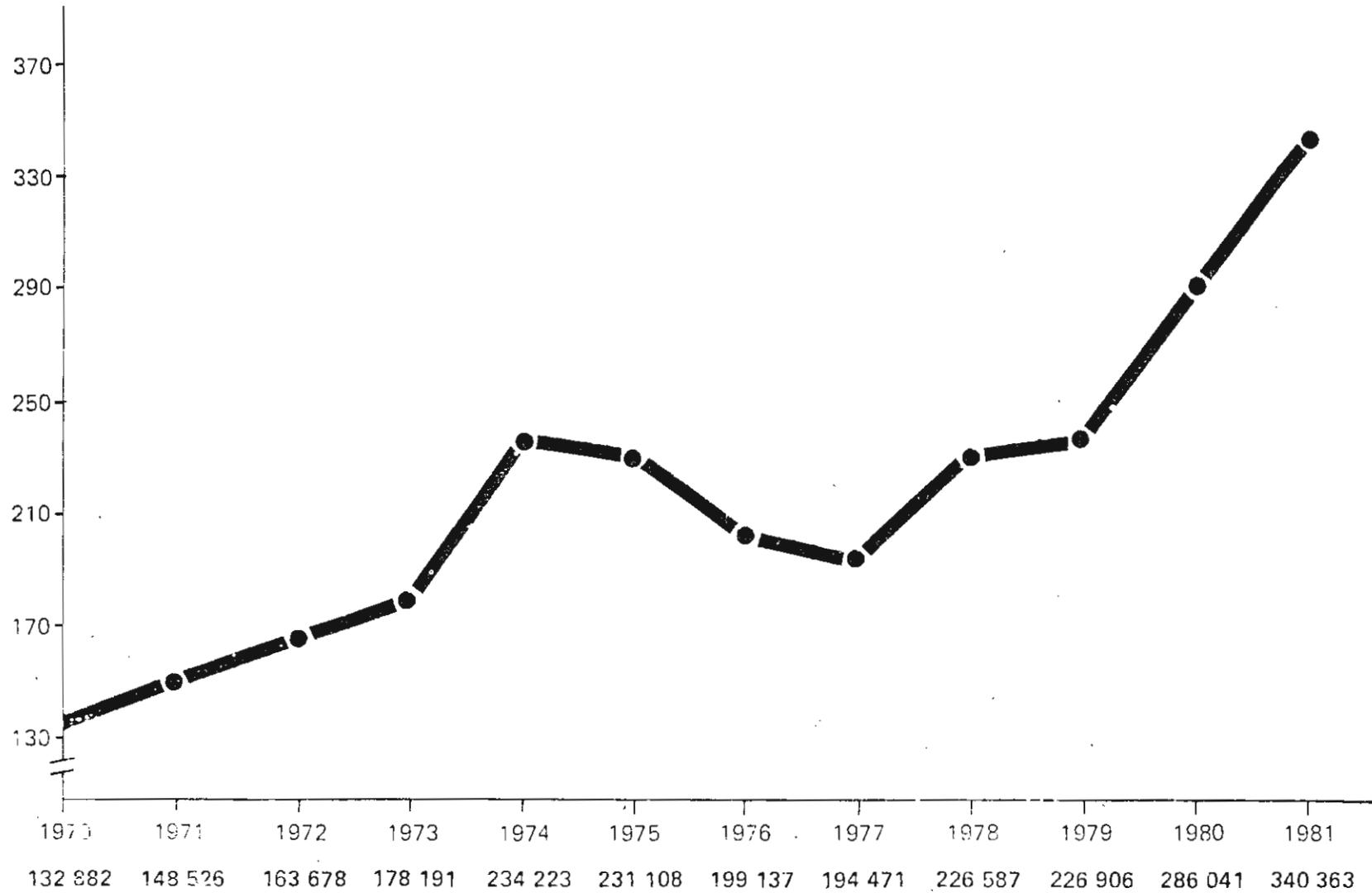
PRODUCCION TOTAL DE VEHICULOS
Y SU VARIACION PORCENTUAL.
1970—1981



FUENTE: TOMADO DE AMIA, LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, PAG. 47.

VENTA TOTAL DE AUTOS. 1970—1981

GRAFICA 2
MILES DE UNIDADES



FUENTE: TOMADO DE AMIA, LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, PAG. 101.

mientras que ese saldo presenta mucho mejores características para las industrias automotrices de Japón y de México (cuadro # 2).

A nivel mundial, estos desarrollos tienen varias consecuencias. Entre las que cabe destacar:

1. una redistribución de los porcentajes de penetración en el mercado en favor sobre todo de Japón, pero también de América Latina y en detrimento fundamentalmente de los Estados Unidos;
2. un marcado aumento en la transnacionalización de la industria, que se manifiesta especialmente a través de un proceso de fusiones, acuerdos y convenios entre firmas de distintos países (2);
3. una automatización y robotización crecientes de la producción (3);
4. una recurrente ola de despidos que, a lo largo de las fluctuaciones cíclicas, produce una disminución general del empleo (4); y, de especial importancia para la industria del automóvil en México;
5. una nueva estrategia para la década de los ochenta, basada en el desplazamiento hacia este país de la producción de importantes componentes automotrices (particularmente motores), que serán elaborados en plantas altamente automatizadas, situadas en puntos cercanos a la frontera mexiconorteamericana y orientadas hacia la exportación (5).

No obstante el aceptable horizonte que se presentó en el decenio pasado para esta industria en México; y que, como se verá en el capítulo correspondiente, se realizó en la segunda mitad del mismo en buena medida a costa del salario real de los trabajadores y al amparo de la política salarial del Gobierno Federal, no hubo año entre 1970 y 1981 en el cual no se hicieran públicas quejas y protestas de los industriales del automóvil. Ya sea por la cambiante legislación y regulación gubernamental; ya por la deficiencia de la industria de autopartes; ya por la acción de los sindicatos; o bien por las dificultades para importar o por la deficiente preparación de la mano de obra y por los efectos de las crisis nacionales o internacionales de la economía; los empresarios de este ramo industrial insistentemente expresaron su descontento y sus exigencias (6).

Es el anterior el contexto en el que debe ubicarse lo acontecido con la empresa VW de México. Como puede observarse con claridad en la gráfica #3; es la firma alemana productora de vehículos la que presenta el mayor crecimiento en la producción automotriz en México, entre 1970 y 1981. Con relación al conjunto de las firmas productoras, VW incrementa su participación relativa: 1. en

CUADRO # 2

PRODUCCION DE VEHICULOS EN ALGUNOS PAISES Y REGIONES
1970-1980
(miles de unidades)

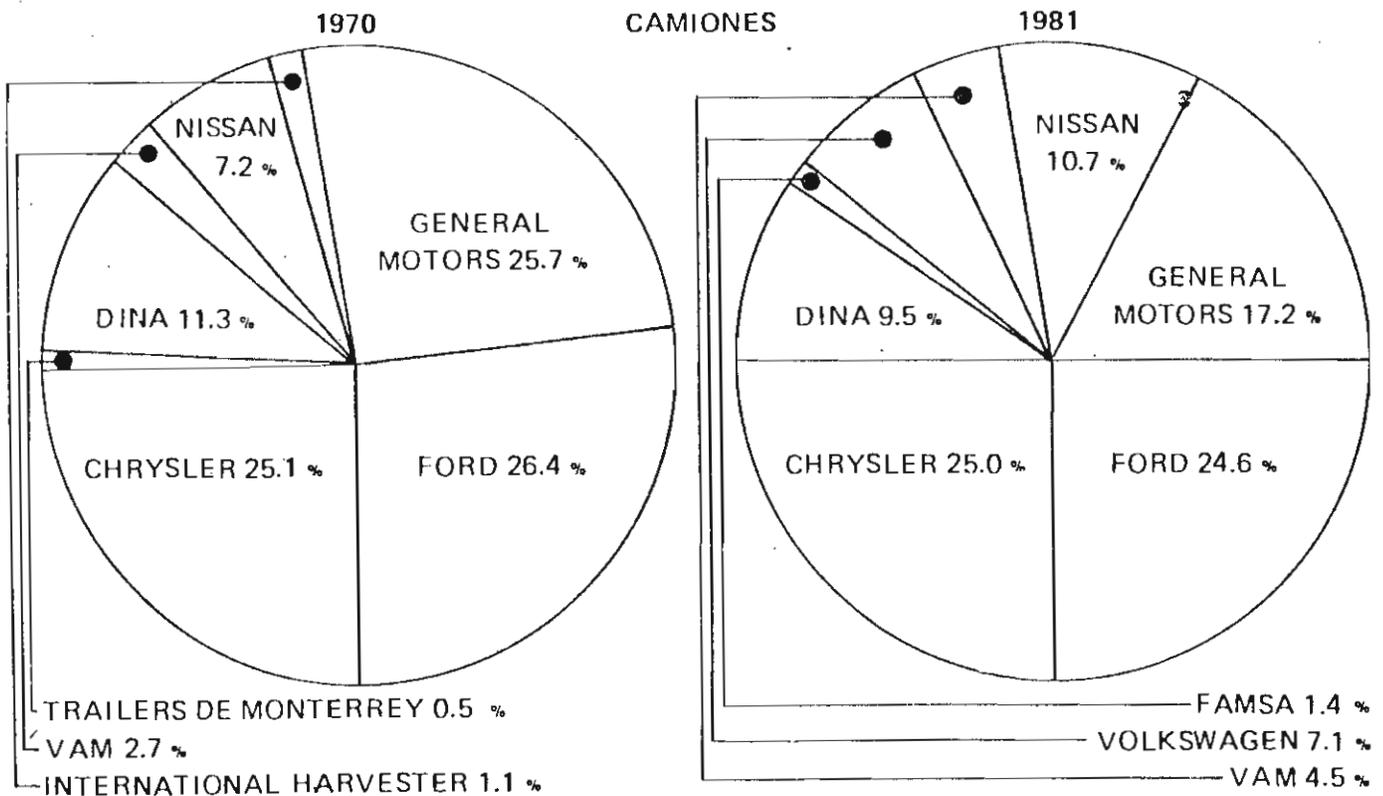
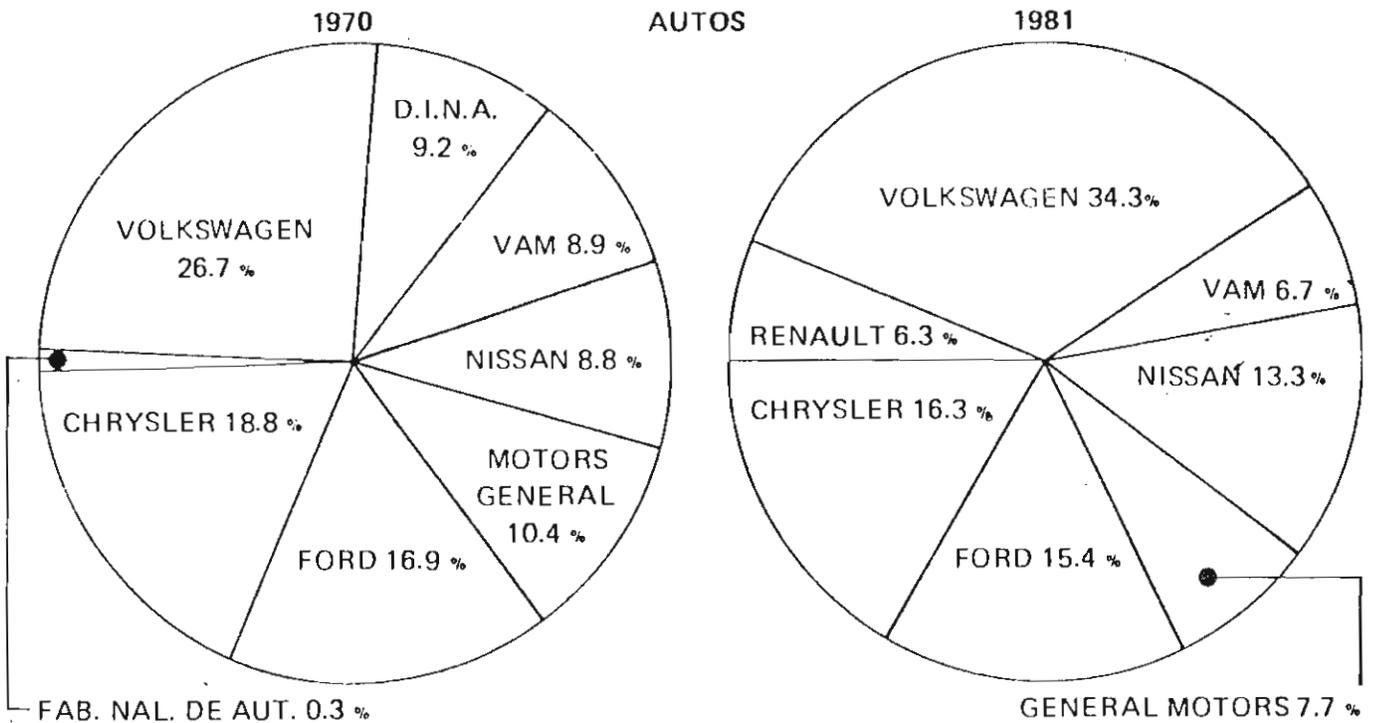
	1970	1971	1972	1973	1974	1975
E. U. A.	8,284	10,672	11,311	12,681	10,073	8,987
EUROPA OCCIDENTAL	11,746	12,251	12,691	13,279	11,748	10,637
JAPON	5,289	5,811	6,294	7,083	6,552	6,942
MEXICO	193	211	230	286	351	361
TOTAL MUNDIAL	29,425	33,445	35,511	39,001	34,793	33,148

(continuación)

	1976	1977	1978	1979	1980	INDICE	
						BASE 1970	1975 1980
E. U. A.	11,497	12,703	12,899	11,480	8,010	108	97
EUROPA OCCIDENTAL	12,225	12,759	12,791	12,883	12,034	91	102
JAPON	7,841	8,515	9,269	9,636	11,043	131	209
MEXICO	325	281	384	444	490	187	254
TOTAL MUNDIAL	38,484	41,108	42,667	41,811	38,756	113	132

Fuente: AMIA, La Industria Automotriz en Cifras 1982, México, 1982, Cuadro IX. 2, p.187

ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LA PRODUCCION DE AUTOS Y CAMIONES POR EMPRESA. 1970 y 1981



autos, de 26.7% en 1970, a 34.3% en 1981. En ambos años, por lo demás, resulta ser la empresa con mayor penetración en el mercado; el resto de las firmas, con excepción de Nissan, ve reducirse en el mismo periodo su peso relativo; 2. en camiones, pasa de no producir unidades de este tipo en 1970; a ocupar un 7.1% de la producción total; en tanto el resto de las empresas, nuevamente con la excepción de Nissan, sufren una disminución de su potencia productiva.

Si la comparación es referida al conjunto de la industria automotriz (cuadro # 3), tanto en producción como en ventas puede constatarse que la empresa VW tuvo un crecimiento superior al de aquélla.

Si se toman en cuenta los subperiodos de crecimiento (1970-1974 y 1977-1981) y de crisis (1974-1977), se tiene que en los primeros es notorio el mayor crecimiento relativo de VW; en tanto el decremento en los años de crisis es, sin embargo, más profundo en dicha firma. No obstante, el promedio anual de crecimiento a lo largo de toda la década (1970-1981) es en la firma alemana alrededor de un 40% más alto que en el total de esta industria.

B. LOS SINDICATOS:

Tanto la industria del automóvil en su rama terminal, como los obreros que en ella laboran, revisten particularidades que seguramente en algo deben haber influido para hacer de este sector industrial uno de los más conflictivos en términos de la relación obrero-patronal en los años setenta, no sólo nacional, sino mundialmente. En México esta industria fue uno de los terrenos en los que se presentaron los elementos más novedosos del sindicalismo mexicano en el periodo.

En efecto, en esta industria se presenta una alta propensión a la huelga. Particularmente en México, los años setenta son un periodo en el que las huelgas, sobre todo conforme se acentúa el proceso inflacionario a partir de 1973, son una realidad que anualmente se presenta en la mayoría de las empresas de la rama (CF. cuadro # 4). Especialmente en G. M. (DF), Ford (Valle de México), VW, Dina y Nissan, cada revisión salarial o contractual conlleva la posibilidad cercana o el hecho actual de la huelga. La excepción está en el sindicato de VAM, que nunca realiza huelgas; y en el de Chrysler, que después de la derrota en una dura huelga por problemas sindicales internos, en 1974 (después de la cual es violentamente destituido un comité ejecutivo, para ser sustituido por otro encabezado por un empleado de confianza de la empresa), no vuelve a realizar huelgas en la década (8).

En lo reivindicativo, luchan los sindicalistas del automóvil no sólo por salarios y prestaciones. En prácticamente todos los sindicatos de esta industria se presentan, entre 1970 y 1980,

CUADRO # 3
 INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL Y VW
 PRODUCCION Y VENTAS 1970-1981
 Tasas de Crecimiento Anual Promedio

Periodo	Producción		Ventas	
	Total de la industria	VW	Total de la industria	VW
1970-1974	16.78%	34.4 %	12.3 %	29.33%
1974-1977	-6.95%	-22.13%	-4.29%	-12.10%
1977-1981	21.15%	30.43%	18.69%	18.95%
1970-1981	11.90%	17.54%	10.76%	14.25%

Fuente: Elaboración propia con base en datos AMIA.

CUADRO # 4

HUELGAS EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL

1970-1981 (*)

	1970	1971	1972	1973	1974	1975
V. W.	-	-	-	-	6 ⁽¹⁾	-
G.M. (D.F.)	-	-	-	13 ⁽²⁾	-	29
FORD (V. de M)	-	-	-	-	-	-
DINA	-	-	-	-	13	-
V.A.M.	-	-	-	-	-	-
NISSAN	-	-	1	1	20	-
CHRYSLER	32	-	-	-	-	2

(continuación)

	1976	1977	1978	1979	1980	1981
V. W.	8	1	15	-	-	6+15 ⁽⁴⁾
G.M (D.F)	-	62	-	14	107 ⁽⁹⁾	-
FORD	19	-	3 Horas	-	12	-
DINA	1	5	1	23	-	-
V.A.M.	-	-	-	-	-	-
NISSAN	46	menos de 1 día	1	-	-	-
CHRYSLER	-	-	-	-	-	-

(*): La información aquí consignada difiere en algunos casos de la manejada por Quiroz y Roxborough; pero es confirmada por las otras fuentes.

Notas:

- (1): Primera huelga en la historia de la VW (por aumento salarial de emergencia).
- (2): 4 días por revisión contractual; 9 por aumento salarial de emergencia.
- (3): Aunque se acompañó de una demanda de incremento salarial, la causa central fue la disputa por la titularidad del contrato colectivo en las nuevas instalaciones de Ramos Arizpe.
- (4): 6 días de revisión contractual; 15 por el reconocimiento del comité ejecutivo encabezado por A. Hernández Loaiza.

Fuentes: Elaboración propia, con base en la información de:
Cronología Movimiento
Punto Crítico, varios números
Solidaridad, varios números
Expansión, varios números
 Roxborough, Ian, "Unions"
 Quiroz, J. Othón, "Trabajo"

combates por el respeto al contrato colectivo y contra los despidos; así como por mejores condiciones de trabajo, concretadas en demandas tales como mayor seguridad (o pago por el riesgo), menores jornadas, estabilidad en el empleo, control sobre los ritmos de trabajo, menor movilidad horizontal de los obreros y escalafones reglamentados. El respeto de la empresa a la organización sindical fue otra demanda importante. (9)

En el campo de la organización sindical, en la década pasada se presentó una muy importante transformación en la industria del automóvil. Cabe hacer resaltar que fue en los sindicatos adheridos a la UOI en donde alguno de estos cambios empezaron a operarse. Dentro de éstos deben destacarse:

1. la aparición y expansión de nuevas corrientes sindicales; entre las que destacan la propia UOI, el FAT y, marginalmente, las que se ligan a partidos de izquierda;
2. el fortalecimiento de las organizaciones, en cuanto a su número de afiliados, su aparato y su autonomía y capacidad de negociación frente a las empresas;
3. la introducción de los delegados departamentales;
4. la primacía conferida a la asamblea general;
5. la regularización de los procesos electorales;
6. la posibilidad de destituir dirigentes (10).

Para apoyar toda esa gama de exigencias, los trabajadores de la industria que se analiza recurrieron a muy diversas formas de presión y lucha, que van desde la huelga realizada conforme a la LFT, al tortuguismo, la negativa a laborar turnos extra y al llamado "paro loco" o "ilegal"; pasando por el mitín, la manifestación callejera, el volanteo, y los intentos de coordinación (con resultados pobres y efímeros, salvo el caso de Nissan durante el primer periodo de Jaimes como Secretario General) con otros sectores de lucha.

Demandas, conquistas y formas de lucha se presentan diferencialmente entre las distintas industrias productoras de autos en el periodo considerado. Sin embargo, en general puede afirmarse que los sindicatos del automóvil obtuvieron un saldo favorable, en tanto defendieron el poder adquisitivo de su salario, directo e indirecto, mejor que los asalariados, no solo del conjunto de la economía, sino particularmente del sector industrial manufacturero de esta. En lo interno, avanzaron para constituirse, hasta antes de las derrotas de los primeros años de la actual década, en uno de los sectores más fuertes, combativos y democráticos del sindicalismo nacional.

Cabe, sin embargo, resaltar un contraste: mientras los patrones de esta industria poseen un muy alto grado de coordinación y organización común (la AMIA es la estructura en la que se realiza lo anterior), los sindicatos automotrices no desarrollan en los años setenta mecanismos que permitan el enlace, el intercambio de experiencias, ni mucho menos la acción unificada. Los intentos que se realizan al respecto fracasan (11); aun dentro de la UOI, que cuenta en sus filas a tres importantes sindicatos de la rama, la decisión de crear un sindicato nacional en 1975, no pasa de ser un hecho meramente formal, sin repercusiones prácticas (12).

Para lo anterior debe haber pesado el hecho evidente de que los golpes más fuertes del gobierno contra los sectores del llamado sindicalismo independiente fueran resentidos precisamente por aquellos que intentaban constituir frentes multisectoriales de lucha (TD del SUTERM, destacadamente); o bien organizaciones nacionales (sindicalismo universitario). No puede, sin embargo, descartarse que, para que se presentara dicho fenómeno, haya jugado el temor de la dirección Ortega-Arenista de que el contacto horizontal entre los obreros de los distintos sindicatos pudiera producir efectos que cuestionaran su dirección, desbordando los límites a los que su conducción limitaba la práctica sindical de estos trabajadores (13). Una orientación de la base trabajadora de esta industria hacia la atención de sus problemas de trabajo y salario inmediatos y locales (por una nula experiencia previa de coordinación, por su muy reciente ingreso a la industria, por el tipo de trabajo rutinario y desgastante desempeñado), seguramente estuvo presente para crear el terreno fértil para la dispersión señalada.

II LA TRANSFORMACION DE LOS OCHENTA

A REESTRUCTURACION INDUSTRIAL

A lo largo de la primera parte de los años ochenta se presenta en la industria productora de automóviles del país un proceso de reestructuración, que incluye tanto una transformación tecnológica de los procesos productivos, como una descentralización geográfica de la planta industrial (14). Cabe hacer resaltar que la empresa que resulta ser la excepción dentro de la segunda tendencia mencionada (la reubicación geográfica) es precisamente la VW; firma que decide introducir las innovaciones tecnológicas y adoptar su papel dentro de la producción internacional de automóviles, conforme a la nueva división internacional del trabajo que se introduce en estos años en la industria automotriz, sin abandonar su ubicación en las afueras de la Cd. de Puebla; sino procediendo a la ampliación de éstas, mediante la especialización de las nuevas naves en la producción, altamente automatizada, de partes para la exportación.

Por su parte, el resto de las empresas del ramo deciden emigrar hacia los estados norteños del país, fronterizos con los EUA. Como ejemplo, Ford cierra en 1984 su planta de La Villa. En los tres años anteriores, ha instalado y puesto a trabajar una planta productora de motores en la ciudad de Chihuahua; y construye otras más, para la producción de autos para la exportación, en Hermosillo, Sonora. Para finales de 1984, de un total de aproximadamente 5 mil setecientos trabajadores, tres mil laboran en las plantas norteñas (15).

General Motors, a su vez translada el total de su producción de autos a su planta de Ensamble de Ramos Arizpe, Coahuila; mientras que asigna a la vieja planta del DF la fabricación de camiones ligeros y pesados. La también antigua planta de Toluca se especializa, al igual que la otra nueva de Ramos Arizpe, en la elaboración de motores. En una serie de plantas situadas en diferentes puntos de la frontera mexico-norteamericana, finalmente, esta empresa se ocupa de la manufactura de autopartes. A partir de esta descentralización, de un total de cerca de 9 mil quinientos trabajadores contratados por General Motors a fines de 1984 (sin contar las fábricas de autopartes que concentra a 14,541 asalariados), alrededor de la mitad se ubica en las plantas de Ramos Arizpe. (16)

B. DISPERSION SINDICAL

En lo que se refiere a las implicaciones que la reestructuración descrita tuvo para el sindicalismo de la industria del automovil, debe señalarse que de hecho es posible afirmar que en la presente década se abre un nuevo periodo; caracterizado sobre todo por un proceso de dispersión sindical y por una disminución sustancial del nivel de conquistas acumuladas por los sindicatos de la rama, en cuanto a salarios y prestaciones y en cuanto a condiciones de trabajo se refiere. (17) Por un lado, en cada nueva planta, aun cuando se encuentre situada en la misma localidad y pertenezca a la misma empresa (caso de General Motors, en Ramos Arizpe) se firma un Contrato Colectivo distinto para cada una de ellas. Por otro, las condiciones que se pactan para las nuevas plantas resultan notoriamente inferiores en todos los aspectos a las que prevalecen en las plantas que las mismas empresas tienen dentro de la zona central del país.

Sindicalmente, otro aspecto destacado que se ha presentado como consecuencia de la transformación industrial, ha sido la importancia que la CTM ha recobrado dentro de la industria del automovil; producto de que todos los nuevos contratos que se han firmado ante la apertura de las nuevas plantas, han tenido como titular a algún sindicato de esta central, así sea uno diferente en cada caso (18)

Es muy importante destacar que esta serie de repercusiones en el terreno sindical no se presentaron en un contexto de pasividad obrera, sino que fueron producto (muy claramente en el caso de General Motors) de derrotas que los empresarios del automovil han conseguido imponer a los trabajadores organizados del sector. De hecho, puede decirse que este periodo se abre precisamente con la derrota que el sindicato de General Motors (DF) sufrió en 1980, después de la huelga más larga que se haya presentado en la historia de la industria del automovil en México (106 días) (19). El motivo central de la huelga fue precisamente la disputa por la titularidad del contrato colectivo de las plantas situadas en Ramos Arizpe -que estaban a punto de iniciar sus actividades-, entre el sindicato de la planta del DF, perteneciente a la CROC, y la CTM, central a la cual decidió otorgarlo la empresa. Al cabo de 106 días de huelga la empresa logró imponer su decisión.

En síntesis, aunque no con el grado de conflicto que se presentó en General Motors, puede decirse que para todos los sindicatos constituidos desde los años setenta o antes, la transformación de los años ochenta ha tenido consecuencias negativas. Ford y General Motors abren nuevas plantas con nuevos sindicatos.

Nissan hace otro tanto en Aguascalientes. VAM desaparece. Renault es vendida al capital privado en 1985, después de que la empresa paraestatal que aglutinaba a Dina y a Renault es subdividida en varias empresas, en el contexto de un enfrentamiento con el sindicato, perteneciente a la UOI, que se define en 1982 en favor de la empresa y que tiene como una de sus consecuencias en el campo sindical el alejamiento frente a la UOI.

Aunque este es el contexto general en el cual se desarrolla la experiencia particular de los trabajadores de VW que a continuación se abordara, hay que afirmar que en gran medida la VW es la excepción. Si bien se presenta en 1981 un fuerte conflicto intergremial que culmina con la salida del sindicato de la UOI, este sindicato no ha sufrido en lo que va de los ochenta ninguna derrota (como sí les ha sucedido a los trabajadores de General Motors y Dina), ni ha tenido que ver dividida o desaparecida su fuente de trabajo por reestructuración de la empresa (como Dina, Ford, Nissan, General Motors o VAM).

NOTAS DEL CAPITULO III

1. Expansión, 325, 1981, p. 35
2. Expansión, 159, 1975 p. 16-19 y 325 1981. 34 35 Hermele Kenneth, "Empresas Automovilísticas Suecas en América Latina" Comercio Exterior vol. 34 m.i. México enero de 1984, Cuadro A: "Internacionalización de la Industria de Automotores a fines de los años setenta y comienzos de los ochenta" p. 4-5. Lifschitz, Edgardo, "Régimen e industria automotriz en América Latina", Su Auto, no. 2 dic. 1983, enero 1984, p.31-44.
3. Expansión: 159, 1975 p 16-19; Wolf, Winfried "La Crisis de la Industria Automovilística Internacional" Imprecor, Madrid n. 29, julio de 1982, p.18-19 del mismo autor: "Robotización de la Volkswagen de Alemania Federal", La Batalla, no. 8 mayo junio de 1984, p. 51-54.
4. ibid
5. una pormenorización de las inversiones destinadas a promover esta nueva orientación puede encontrarse en: Expansión 324, 1981, p 13.
6. Un panorama general de esta actitud puede obtenerse revisando los números de la revista Expansión que a continuación se enlistan: no. 84, 1972, p. 7-11; no. 134, 1974, p 48; no. 153, 1974, p 112; 144, 1974 p 72; 160, 1975, p 7-9; 159, 1975 p 16; 207, 1977, p 15; 214, 1977 p. 13; 219, 1977 p 5; 220, 1977, p 15-29; 258, 1979, p 13; 248, 1978, p 13; 254, 1978 p 6; 266, 1979 p. 13; 310, 1981 p 13; 325, 1981, p 32; 324, 1981, p 13)
7. Zapata, Francisco, "Hacia una Sociología del Trabajo Latinoamericano", versión mecanográfica.
8. A partir de este comportamiento Roxborough (Unions and...) divide a los sindicatos del automovil en dos categorías: "los militantes", que son G.M. (DF), Ford (Valle de Mex.) VW, Dina y Nissan y los "conservadores" VAM, Chrysler, y G.M. (Toluca).
9. La información acerca de las luchas de los obreros del automovil ha sido tomada de: Aguilar, García Fco. Javier. "El Sindicalismo del Sector Automotriz 1960-1976", Cuadernos Políticos, no. 16, abril junio de 1978, p. 44-64 y la Política sindical en México: industria del automovil ed.ERA, S.A. México 1982 p 44-68 y 105-114; Bazán Lucía, "El Sindicato Independiente de Nissan Mexicana" Memorias... UAP, 1980, t.III, p. 337-343. Equipo de estudios de la clase obrera en México, Movimiento obrero en México 1970-1980

(Cronología) II E UNAM, 4 v. 1177, Galindo Magdalena "El Movimiento Obrero en el Sexenio Echeverrista" Investigación Económica Nueva Epoca, no. 4 oct-dic. de 1977, p 97-127; Iriarte Roberto, "México las Huelgas de 1980, etapa del ascenso obrero" Coyoacan no. 11 enero-marzo de 1981 p 13-31; Molina Daniel "La Política Laboral y el Movimiento Obrero: 1970-1976" Cuadernos Políticos, no. 12 abril-junio de 1977 p 69-88. FRT "El Movimiento Obrero en la situación Actual, Folletos Bandera Socialista 78, 1981, 104 p., Ramos Sergio y Armando Rendón "Los Conflictos Laborales en México: 1977 Memorias...UAF 1980 t III, p 219-336. Y Roxborough, Ian, "El Sindicalismo en el Sector Automotriz", Estudios Sociológicos, CES COLMEX no. 1 enero/abril de 1983; y "Unions and Politics in the Mexican Automobile Industry" (borrador) versión mecanográfica, London School of Economics, 1981 c. 3,4,5 y 6. Así como de las revistas periódicas: Expansión, nos. 211 (1977); 279 (1979) 292 (1980); 302 (1980) Punto Crítico: nos. 70 (1977) 79 (1977); 84 (1978) 85 (1978); 89 (1978) 104 (1980), 105 (1980) 108 (1980); 111 (1980); y Solidaridad no.1 5 (4a. Epoca) (1981).

10. Ibid
11. Entre esos cabe citar el que refiere Punto Crítico, 63, p. 10, en 1976; y en el cual participaron en las discusiones tanto elementos de la TD del SUTERM, como de la UOI y de los sindicatos universitarios).
12. ³ Esta opinión es expresada por trabajadores entrevistados (entrevistas 3 y 4); los comentaristas de Solidaridad y Punto Crítico; así como Javier Aguilar, op, cit, han enfatizado este aspecto. Sobre la constitución del "Sindicato Nacional Independiente de los Obreros de la Producción, Transformación y Ensamble Metálicos", ver Punto Crítico, 69, 31 de enero de 1977, p. 21.
13. Ibid.
14. Quiroz, J. Othón, "La Nueva Clase"
15. Ibid., p. 12
16. Información dada a conocer por la Empresa, Excelsior, 26 de octubre de 1984.
17. En el capítulo correspondiente a salarios y prestaciones la la industria, se analizan los tabuladores y contratos colectivos de estas nuevas plantas, en comparación con los de las plantas del centro de la república. Sobre el proceso en su conjunto, Quiroz, J.O., "La Nueva Clase", ofrece un análisis detallado.

18. Cf. Contratos Colectivos de Trabajo de Ford-Motors, de Chihuahua, General Motors-Ensamble, de Ramos-Arizpe, Coahuila y General Motors-Motores, de la misma localidad. Quiroz, J.O., en "La Nueva Clase", presenta información sobre el conjunto de plantas existentes en el país en 1983.
19. Desde puntos de vista encontrados, informan sobre esta huelga: Expansión, XII, 292, junio de 1980, p. 21-23; y Punto Crítico, 108, junio de 1980, p.16.

CAPITULO CUARTO

EL SITVW Y SU HISTORIA

I. INTRODUCCION

El 15 de abril de 1972 la Asamblea General de trabajadores del Sindicato de VW de México decidió abandonar la Federación de Trabajadores de Puebla -integrante de la CTM- y constituir una nueva organización sindical; que ese mismo año habría de adherirse a la naciente Unidad Obrera Independiente (UOI).⁽¹⁾

Poco más de nueve años después, el 29 de octubre de 1981, constituidos en Asamblea, los integrantes del Sindicato Independiente de Trabajadores de VW de México acordarían romper sus ligas con la UOI; sin establecer a partir de ese momento vinculación orgánica alguna con las restantes agrupaciones sindicales existentes en el país.

En el tiempo transcurrido entre ambos momentos fundamentales para la historia sindical de los trabajadores de VW, se sitúa una rica historia que incluye tanto importantes transformaciones de la estructura y de las prácticas internas de la organización, como un importante número de huelgas y la experiencia novedosa de participar en un intento de organización sindical nacional que se presentaba como alternativa frente al sindicalismo oficialista.

Como se ha señalado más arriba, estas dos rupturas de los trabajadores de VW con agrupamientos sindicales más amplios en su cobertura, coincidieron con movimientos y cambios que se daban tanto en el sindicalismo de la IAT, como en el sindicalismo nacional en general. No obstante, profundas razones derivadas de su particular experiencia, tanto en la CTM como en la UOI, fueron determinantes para que los integrantes del sindicato de esta empresa decidieran que un cambio drástico en el rumbo de su organización era necesario. Y esas razones se relacionan de manera directa con el saldo resultante de los avances, estancamientos y retrocesos que se presentaron en los tres campos fundamentales que corresponden al accionar sindical; a saber, el de la organización y la dinámica interna del sindicato; el de las relaciones del mismo con otras organizaciones o instancias; y, por supuesto, el relativo a las conquistas salariales y laborales.

Por esas consideraciones, observar lo acontecido en el sindicato de VW, a la luz de la experiencia de otras organizaciones sindicales de la Industria Automotriz Terminal, aportará valiosos elementos no sólo para la comprensión del SITVW sino también de la UOI y aun del sindicalismo automotriz en general.

II. ANTECEDENTES

A. LOS PERIODOS DE LA HISTORIA DE LA ORGANIZACION SINDICAL EN VW.

La historia de la organización sindical de los trabajadores de VW puede separarse en cuatro periodos claramente diferenciados entre sí por un conjunto de elementos que se refieren a:

1. su estructura interna, y en general, su vida político-sindical interna;
2. su forma de relacionarse con la empresa (mecanismos de negociación y presión, tipos de demandas y conquistas);
3. su vinculación con marcos más generales de organización (sindical o frentista). En general, por lo demás, cabe señalar que las etapas sindicales a las que se hace referencia han coincidido aproximadamente con periodos de la vida de la propia empresa y de la industria automotriz en general. En algunos casos, dicha coincidencia se ha presentado también frente al conjunto de los sindicatos de tal industria y sus tendencias más generales. Este fenómeno difícilmente puede resultar extraño, si se atiende al elevado grado de concentración de esta industria (sólo siete firmas en su sector terminal en los años setentas), al relativamente homogéneo perfil de sus empresas en lo particular y a un alto nivel de organización de los empresarios del ramo.

Tales periodos de la vida sindical de VW son: 1. de 1954 a 1968, cuando el sindicato estuvo afiliado a la CGT y la empresa era estrictamente una armadora (llamada inicialmente Promexa, S. A.) ubicada en Xalostoc, Edo. de México⁽²⁾, 2. de 1968 a 1972; cuando el sindicato pertenece, en la nueva planta de Puebla, a la Federación de Trabajadores de Puebla, afiliada a la CTM⁽³⁾, 3. de 1972 a 1981, cuando se crea el SITVW y este se integra a la UOI⁽⁴⁾, y 4. finalmente el último periodo se inicia en 1981 con la salida del SITVW de la UOI y con su desvinculación de cualquier organismo de coordinación más amplio, después de un muy breve periodo de acercamiento al PAUSS, impulsado por el PSUM.⁽⁵⁾

Cada una de las etapas señaladas, a su vez, puede subdividirse en dos o más subetapas. Particularmente, para los fines de trabajo se tomarán en cuenta los subperiodos ubicados entre 1972 y 1981. A reserva de explicarlos más adelante, estos son: 1. de 1972 a 1975, cuando se transforma en todos los órdenes la vida sindical en VW y existe un ascenso en las conquistas; en el contexto de un auge industrial del que VW no escapa. Este subperiodo coincide con la gestión del primer Comité Ejecutivo del SITVW encabezado por Diego Ortiz Balderas, 2. de 1975 a 1980; años en los que se presenta, como respuesta a la crisis y a sus consecuencias, una ofensiva empresarial consistente en despidos, cargas de trabajo e incremento del eventualismo, que se suma a la política salarial oficial de compresión salarial. Ofensiva que el sindicato no es capaz de

detener con igual eficacia en todos los renglones, pese al recurso constante a la huelga. Internamente, es un periodo de estancamiento de la vida sindical, que coincide con un crecimiento significativo de los subsidios que contractualmente la empresa se obliga a entregar a la dirección sindical. Dos fueron los secretarios generales en este periodo: Alfonso Pérez Martínez (1975-1978) y Ernesto Picazo (1978-1980); y 3. por último, está el subperiodo que se abre precisamente con la caída de este último dirigente, en 1980, y con el ascenso del Comité que abanderaría la ruptura con la UOI: el dirigido por Alfredo Hernández Loaiza y Joel Martínez. En este último breve lapso hubo una revisión salarial que revirtió la tendencia descendiente de los salarios reales; fenómeno que fue común al conjunto de la rama automotriz.⁽⁶⁾

Para estos subperiodos se revisará lo acontecido con cada uno de los elementos señalados al inicio del presente apartado. En cada caso se buscará la comparación con lo sucedido en el resto de los sindicatos de la industria fabricante de automóviles y, particularmente, en aquéllos pertenecientes, como el SITVW, a la UOI.

B. De la CGT a la CTM.

Cuando se inicia, en 1954, el trabajo de ensamblado de automóviles de la marca VW en México, esta labor es realizada por la empresa "Promexa" en Xalostoc, Estado de México. La organización obrera tuvo su origen ese mismo año con la constitución del "Sindicato de Trabajadores de Promexa, S. A." organismo que se afilió a la Confederación General de Trabajadores (CGT), y que se convirtió de inmediato en el titular de la contratación colectiva.⁽⁷⁾

Diez años después, en 1964, los trabajadores de "Promexa" se integraron al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Mecánica de Precisión, Similares y Conexos de la República Mexicana, que también pertenecía a la CGT.⁽⁸⁾

Cuando la empresa de VW decide trasladar sus instalaciones al Estado de Puebla, para la construcción de su planta industrial en terrenos vecinos a la capital de dicho estado, firma un contrato con la Federación de Trabajadores del Estado de Puebla, afiliada a la CTM (FTP-CTM).⁽⁹⁾

En 1968, una vez concluida la construcción de la planta Puebla, se inicia su operación. La CGT y su Sindicato Nacional quedarían, sin embargo, desplazados por la CTM; que consigue la titularidad para su "Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, Volkswagen de México".⁽¹⁰⁾ No existe, por lo demás, evidencia alguna en el sentido de que la CGT haya intentado medidas para evitar que la organización de los trabajadores de VW la abandonara.

De acuerdo con algunos testimonios ⁽¹¹⁾, Fidel Velázquez se trasladó personalmente a Alemania para obtener la titularidad del Contrato Colectivo. Sea esto preciso o no lo sea, la realidad es que en 1968 el STIA (FTP-CTM) firma con VW de México el primer contrato en la nueva planta de Puebla.

Una de las características principales de los términos en los que se establece esta contratación colectiva inicial, consiste en la disminución salarial frente al nivel que regía en Xalostoc desde 1966. En Puebla, el salario más bajo pagado en VW se sitúa casi a la par del salario mínimo regional vigente, mientras que anteriormente se cotizaba aproximadamente un 30 % por encima del ~~el~~ (12).

Es importante destacar que una gran parte de las Cláusulas pactadas entonces, en particular aquellas que otorgan a la empresa una libertad casi absoluta para decidir en todo lo que se refiere al proceso de producción, para desplazar a los trabajadores de un puesto de trabajo a otro, o bien para operar recortes de personal de acuerdo a sus necesidades y sin más límites que los señalados por la LFT, seguían vigentes, con variaciones mínimas o nulas, hasta el contrato firmado en 1982 ⁽¹³⁾.

En lo tocante a la organización sindical, cabe destacar, por un lado, que entre 1968 y 1971 la dirección no era elegida por la base trabajadora, sino designada por la Federación de Trabajadores de Puebla. Por otro lado los dos primeros Comités Ejecutivos estuvieron integrados por elementos que no laboraban en la planta, sino que eran extraños a los trabajadores de VW. Su origen estaba en la viejas fábricas textiles de Puebla ⁽¹⁴⁾.

Cabe señalar que la CTM era relativamente débil en el Estado de Puebla, entidad en la que la CROM y la CROC representaban históricamente las mayores fuerzas sindicales. Sólo como consecuencia de la política de descentralización industrial del gobierno de Díaz Ordaz, en las nuevas industrias empezaba la CTM a cobrar fuerza en la entidad ⁽¹⁵⁾.

C. De la CTM a la UOI

Muy poco tiempo después de que se iniciaron las actividades productivas de la empresa VW de México en las afueras de la Ciudad de Puebla, empezó a generarse entre la base sindical un descontento ocasionado por varias causas, entre las cuales destacaba el bajo nivel salarial pactado a partir de 1968 por el STIA con la empresa. Existía también inquietud por la falta de canales dentro de la organización sindical, que permitieran la expresión de la base trabajadora frente a problemas tales como los malos tratos que los jefes infligían a los obreros. Había, por último, la convicción entre algunos sectores de sindicalizados de que existían malos manejos con sus cuotas ⁽¹⁶⁾.

En esas condiciones, un grupo de obreros empieza a organizarse clandestinamente y a trabajar para dar cause al descontento señalado. Su pauta de acción coincide claramente con la táctica de intervención sindical que poco después se consignaría en los documentos centrales de la UOI⁽¹⁷⁾. Diego Ortiz Balderas, líder del movimiento que llevó a los obreros de VW de la CTM a la UOI y Secretario General del SITVW entre 1971 y 1975, narró así a un periodista las líneas generales del proceso:

"El grupo de oposición a la dirección charra que se fue conformando en la fábrica se dedicó a organizar, de manera encubierta toda una red de contactos, discusiones y grupos en el interior de la planta. De esta manera, al cabo del tiempo, llegó a contar con un amplio número de miembros, que, distribuidos en las diversas secciones de la enorme instalación, realizaban su trabajo político con cautela y coordinación; trabajando desde la base y atrayéndose exclusivamente a aquellos elementos que demostraron ser dignos de confianza"⁽¹⁸⁾.

El primer logro de este grupo fue conseguir que la CTM aceptara que la dirección sindical surgiera a través de un mecanismo de elección universal, en el cual contendieran planillas conformadas por los propios trabajadores de la planta automotriz. El segundo, que su propia planilla, encabezada precisamente por Ortiz Balderas, resultara triunfadora en los comicios⁽¹⁹⁾.

Así, a partir de diciembre de 1971, cuando tomó posesión una directiva favorable a sus propósitos, el grupo opositor a la CTM siguió trabajando en dos frentes: uno de ellos externo, con la corriente que llevaría a la conformación de la UOI en 1972; el otro, interno, que conduciría, el 15 de abril de ese mismo año, a la independencia frente a la CTM. Esta parte culminante del proceso fue recogida por el reportaje ya citado de la siguiente manera:

"Cuando se sintieron fuertes, los trabajadores insurgentes comenzaron a presionar con el fin de que se realizara una asamblea general. Los charros que desconocían la fuerza de sus impugnadores, aceptaron que ésta se realizara, pensando, tal vez, que la asamblea serviría para aplastar a cualquier grupo opositor que surgiera. Sin embargo, al realizarse la asamblea se vio que la oposición era incontenible lo cual tomó por sorpresa a los charros"⁽²⁰⁾.

El resultado fue que esta asamblea del 15 de abril de 1972 decidió romper con la CTM y constituirse como sindicato independiente; tal y como, por lo demás, en octubre de ese año lo harían los obreros de Nissan⁽²¹⁾. La dirección recientemente electa encabezó esta medida y se convirtió en la primera del "Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Similares y Conexos de Volkswagen de México" (en adelante SITVW); organización que sería

miembro fundador de la UOI y que tendría desde su nacimiento al Lic. Juan Ortega Arenas como su asesor legal.

Todas las versiones coinciden en señalar que los bajos salarios pactados por la CTM con la empresa VW fueron la causa principal de la ruptura.⁽²²⁾ En su desplegado en el Diario Excelsior el 20 de abril de 1972, el Comité Ejecutivo declara que su principal tarea es:

"enfocar la revisión del Contrato Colectivo, cuya vigencia termina el próximo 30 de julio, reclamando que se paguen los salarios y prestaciones que existen en promedio en la industria automotriz en México respaldados en el derecho constitucional de huelga; fijándose, asimismo, algunas demandas fundamentales de carácter económico, basadas en el incremento de las exportaciones de la empresa y en el alto costo de la vida"⁽²³⁾.

Por otra parte es plausible asumir, en términos generales, que la translación de los métodos de organización y conducción prevalecientes en la industria textil, base de la CTM en Puebla, a una industria moderna, grande en tamaño, internamente diversificada, con una estructura productiva compleja y un proletariado joven, numeroso y calificado, haya sido causa eficiente para el descontento obrero que llevó al rompimiento. En realidad, la cúpula de la Federación local de la CTM parece haber previsto que se presentarían problemas para mantener dentro de su control a los trabajadores de VW. Sin embargo, fue incapaz de introducir cambios en su práctica que evitaran el desenlace que se presentó⁽²⁴⁾.

Como respuesta a la salida del sindicato de VW de sus filas Fidel Velázquez declaró: "no importa el dinero que sea necesario gastar, pero no permitiremos que el sindicato (de la VW) deje la FTP; los someteremos"⁽²⁵⁾. La forma que utilizó la CTM para actuar fue el intento de reorganizar a los elementos fieles que permanecían dentro de la planta laborando. El resultado no obstante, fue la expulsión del sindicato, y el despido de la empresa, de los cetemistas que detectó la dirección sindical. Sin liquidación alguna (pese a que la empresa declaró su neutralidad) salieron decenas de trabajadores. Para ello, la dirección contó con el apoyo activo de la base.⁽²⁶⁾ Después de esto, ha sido una constante en la vida sindical en VW la mención, con base real o supuesta, de los intentos de la CTM por recuperar el SITVW. Una de las causas que motivaron la caída de Ernesto Picazo en 1980 fue precisamente que se le acusó de querer llevar nuevamente a los obreros de VW a la CTM⁽²⁷⁾.

Es importante anotar, en apoyo de quienes sostienen que entre las causas de la insurgencia sindical se contó con una actitud gubernamental tolerante, que no se consigna en las fuentes consultadas, ni en los testimonios recogidos, que haya habido tipo

alguno de obstáculo interpuesto por instancias laborales oficiales al nuevo sindicato.

Así se inició la vida del sindicato de VW fuera de la CTM. Del exterior recibieron la solaridad, entre otras organizaciones, del sindicato de Aeronaves de México, del de Nissan, del de Textiles Morelos y del STERM. Internamente, el SITVW contaba con 5000 elementos, de los cuales 700 eran eventuales. La mayor parte de ellos estaba compuesta por jóvenes, entre 17 y 24 años, que habitaban en "pueblos, rancherías y ... ejidos vecinos" y que eran hijos de familias campesinas. Otra parte de los obreros provenía de la industria textil⁽²⁸⁾.

Como se verá a continuación, profundas transformaciones se introducirían de inmediato en la vida sindical de los trabajadores de VW.

III. EN LA UOI

A. TRANSFORMACION GLOBAL DEL SITVW.

1. TRANSFORMACION DE LA ESTRUCTURA INTERNA:

El periodo de vida del SITVW que arranca en 1972 con su salida de la CTM, marca el inicio de un proceso amplio y profundo de transformaciones para la organización de los trabajadores de la planta automotriz ubicada en Puebla. Los cambios en los que concreta lo anterior cubren prácticamente todos los órdenes que afectan la acción de un sindicato; tanto en lo que se refiere a la vida interna de la organización (a su forma de estructurarse, de tomar y ejecutar decisiones y, en general, de relacionarse interiormente entre sus miembros e instancias); como en lo que toca a su relación con la empresa (por el tipo de demandas planteadas; así como por la forma de plantearlas y los métodos utilizados para apoyarlas; así como en lo relativo a sus vinculaciones con organismos externos (otros sindicatos, partidos, frentes, organizaciones populares, etc.))

Como base para una forma distinta de abordar la práctica sindical en VW, se establecieron unos nuevos Estatutos, cuyo contenido modificó sustancialmente la estructura sindical y abrió cauce para una práctica diferente a la que prevalecía en la CTM (29). Entre los elementos novedosos destacan sobre todo: a. la creación de nuevas instancias de participación, decisión y ejecución, entre las que resaltan las asamblea seccionales con sus respectivos delegados; b. una nueva jerarquización de los órganos sindicales, que otorgó la soberanía a la Asamblea General (llamada en SITVW "Asamblea General y Seccionales Conjunta", porque el nombre de "Asamblea General" se le da a la asamblea de los representantes seccionales; y el de "Asamblea de Seccionales" a la suma de las asambleas de cada una de las Secciones); y que también establece la autonomía entre los órganos generales electos de manera

universal, como lo son el Comité Ejecutivo y las Comisiones de Honor y Justicia y de Hacienda y Vigilancia; c. una ampliación y precisión de los derechos individuales y colectivos de los afiliados, entre los que se cuentan la posibilidad de convocar, con el 33% de la membresía, a la Asamblea General o a la Seccional, de manera extraordinaria; el de apelar ante estas instancias las resoluciones de los niveles ejecutivos subordinados a ellas; así como una especificación de las sanciones previstas y de las formas para la defensa de quienes fueran considerados acreedores a las mismas; y d. la inclusión de las formas de elección de los comités de huelga, la formulación de sus funciones; así como la precisión de los mecanismos para iniciar y concluir movimientos huelguísticos.

Cabe señalar, sin embargo, que el Comité Ejecutivo mantuvo amplias atribuciones en los nuevos Estatutos; y que, dentro del Comité, la figura del Secretario General siguió siendo fundamental. De hecho, cada Secretaría está formalmente condicionada a que sus decisiones sólo tengan validez si son tomadas "con el acuerdo del Secretario General".

Finalmente, con relación a los nuevos Estatutos, fechados el día 10 de mayo de 1973, (30) cabe apuntar el siguiente señalamiento acerca de las condiciones de su origen. Cuando el SITVW abandonó en 1981 la UOI, Alfredo Hernández Loaiza, Secretario General, y el asesor legal, Héctor Barba, insistieron en que los Estatutos nunca habían sido discutidos ni aprobados por la base, sino que la dirección sindical los había impuesto⁽³¹⁾.

Si bien las fuentes consultadas para este trabajo no permiten hacer un pronunciamiento al respecto, sí es posible plantear la consideración siguiente: aun cuando pudiera ser cierta la afirmación a la que se ha hecho referencia, es preciso tener en cuenta que el Secretario General Ortiz Balderas se sustentaba al inicio de su periodo en un amplio y activo apoyo de la base sindical, lo que hace razonable pensar que el dirigente haya recibido de sus representados el aval, implícito o explícito, para resolver la nueva formalidad estatutaria; misma que, es importante recalcarlo, representó una clara continuidad, sobre todo en lo que toca a la organización y la representación departamental, tanto con la forma de trabajo clandestino previo al rompimiento con la CTM, como con las propuestas que permitieron en ese periodo aglutinar a la oposición en torno al nuevo equipo dirigente ligado a la UOI. Por otra parte, en contra del argumento esgrimido por Hernández Loaiza y Héctor Barba, cuenta el hecho de que el mismo haya sido expresado solamente hasta el momento en que la ruptura con la UOI se había consumado, aproximadamente ocho años después de la aprobación de los Estatutos; cuya validez se cuestionaba, como se verá más adelante, porque impedía la reelección de los secretarios generales.⁽³²⁾

2. LA NUEVA VIDA INTERNA

A la transformación señalada de la estructura interna correspondió un vuelco en la práctica sindical que pudieron realizar los integrantes del SITVW dentro de su propia organización. Todas las versiones coinciden en señalar que los primeros años de vida independiente de este sindicato estuvieron caracterizados por una intervención amplia y constante de la base. La popularidad de la dirección encabezada por Ortiz Balderas parece haber sido un elemento fundamental para que no se presentaran, una vez expulsados los cetemistas, fuertes oposiciones internas; la apertura de nuevos canales de participación (asambleas, comités y delegados por sección, asambleas de representantes y asambleas generales, comités de huelga, y comisiones negociadoras) no sólo dio lugar a una comunicación expedita entre base y dirección del sindicato, sino que permitió una ampliación considerable del número de sindicalistas (los delegados seccionales) que participaban concreta y activamente en las tareas de conducción; sin dejar de compartir con el resto de sus compañeros las dificultades y problemas del trabajo cotidiano en la fábrica. No existen indicios de que desde la dirección haya habido acciones tendientes a impedir la libre participación sindical. Hay testimonios que señalan que el primer secretario de trabajo, el señor Juan González Guel, quien falleció en 1974 y era la única figura que podía rivalizar con Ortiz Balderas en ascendiente sobre la base, tuvo una destacada labor en el impulso de prácticas democráticas internas ⁽⁹³⁾.

Sin negar la importancia que individuos como él puedan haber tenido en el proceso, las características de cohesión, democracia interna, legitimidad de las direcciones y amplia participación de la base, que definen la primera etapa del SITVW, pueden explicarse como producto del mismo impulso que llevó a los obreros de VW a romper con la estructura limitante e impositiva de la CTM.

En la vida política interna del SITVW a partir de 1972 se muestra como característica una estabilidad notable. En realidad, hasta 1980 no se presenta movimiento alguno que sea capaz de cuestionar con fuerza la línea del grupo dirigente. Hasta 1980 no existe, por otro lado, ninguna impugnación cuantitativamente significativa en relación a la pertenencia a la UOI. Como ya lo ha hecho notar un estudio ⁽⁹⁴⁾, a diferencia de otro sindicato importante de la UOI en la IAT, el de Nissan, en el SITVW nunca va a existir una oposición organizada y con vida regular a lo largo de un periodo considerable. Por el contrario, los grupos que en distintos momentos del decenio se organizaron para presentar una alternativa frente a la línea de la UOI, tuvieron como características comunes un reducido número de integrantes y una corta vida. Hay que decir, sin embargo, que a esto último contribuyó el hecho de que los opositores fueron generalmente despedidos de la empresa. ⁽⁹⁵⁾ Cabe señalar también que la mayoría de estos frustrados intentos de oposición organizada respondieron a una reiterada labor realizada

por partidos y grupos de izquierda. Así, pueden consignarse los esfuerzos que el FCM, el PCOM, el POS, el FRT y la CS desarrollaron durante todo el periodo con resultados de muy poca relevancia; pese a que en algunos casos (sobre todo los grupos ligados a la CS) lograron dar continuidad a la publicación y distribución de hojas sindicales (como, por ejemplo, "Fido la Palabra") que atendían puntualmente problemas laborales y sindicales específicos⁽³⁶⁾.

Las confrontaciones internas que se suscitaron en el SITVW, particularmente alrededor de los procesos electorales trienales, obedecieron más bien a divisiones que se generaron al interior del propio equipo de la UOI y, salvo en 1981, nunca trascendieron el nivel de discusión relativo a las personas que debían ocupar los cargos de dirección⁽³⁷⁾.

Es así que en 1975 se da un primer elemento de división, cuando el Secretario General Ortiz Balderas empieza a buscar la reelección. Tales afanes fueron obstruidos al levantarse en contra del dirigente una acusación de fraude en la compra de unos terrenos para la unidad habitacional del Sindicato⁽³⁸⁾. Una vez eliminada la posibilidad de la reelección de Ortiz Balderas, se conformaron dos planillas. Una de ellas, la "verde", fue impulsada por los elementos más cercanos al Lic. Ortega Arenas. La rival, identificada por el color amarillo, resultó de la confluencia de varios pequeños grupos de trabajadores de base de distintos departamentos que, más que un rompimiento con la UOI, buscaban "extender y profundizar la democracia promovida por el coordinador de la UOI"⁽³⁹⁾. La planilla "verde", con Alfonso Pérez Martínez a la cabeza, resultó ganadora. Los rivales denunciaron "múltiples tretas legales e ilegales utilizadas en su contra"⁽⁴⁰⁾. Sin embargo, no se constituyó este grupo en una oposición estable debido a que sus integrantes fueron expulsados del sindicato y despedidos de la empresa como consecuencia de la cláusula de exclusión, bajo el argumento de que los disidentes respondían a los intereses de la CTM y contaban con el apoyo del jefe de personal de la empresa, a más de buscar el debilitamiento del sindicato⁽⁴¹⁾.

Una vez eliminados los rivales, el nuevo equipo de dirección tuvo problemas internos que impidieron una acción unificada del Comité Ejecutivo. Por un lado, se situó el Secretario General Pérez Martínez y una parte del propio Comité. Por otro, los titulares de la Carteras de Trabajo (José Vázquez Joffre) y del Interior y Actas (Rafael Rodríguez Guitrón) conformaron un agrupamiento con influencia entre los delegados departamentales. En realidad, en el funcionamiento regular del Sindicato en este periodo, es este último grupo el que parece haber tenido la dirección efectiva. Las ausencias prolongadas de Pérez Martínez, tanto de la planta como del local sindical, no hacían sino favorecer que así sucediera⁽⁴²⁾.

Con esa división interna en su dirección ejecutiva llega el SITVW

a las elecciones de 1978. En estas se confrontan la planilla liderada por Ernesto Picazo, e impulsada por Pérez Martínez, la cual resultaría ganadora; y la que apoyaban Vázquez Joffre y Rodríguez Guitrón. Nuevamente, los derrotados son expulsados y despedidos⁽⁴⁸⁾. La división no sólo prevalece sino que profundiza en la nueva dirección, hasta llevar a la destitución de Ernesto Picazo en 1980.

Cabe observar que en esta sucesión de conflictos internos se presentaron como elementos constantes al menos tres: primero, una participación de la base (excepto en el periodo que se abre con la caída de Picazo) limitada al proceso electoral; segundo, la decisión de cada una de las fracciones que se van conformando de no romper ni con la UOI ni con su asesor legal; y, tercero, en contrapartida a lo anterior, una actitud del Lic. Ortega Arenas de cautela y distanciamiento en relación a los enfrentamientos, que lo llevan a mantenerse al margen en tanto no se resuelve en favor de uno y otro bando la pugna. Como se verá más adelante, en 1981 esta dinámica se modifica radicalmente.

3. LOS PROCESOS ELECTORALES

Aunque en el punto anterior se ha hecho referencia parcial a éstos, cabe aquí hacer una serie de puntualizaciones. A partir del momento en que son aprobados los nuevos Estatutos puede observarse en la vida interna del SITVW el respeto a su normatividad como práctica regular; si bien acompañada ésta de periódicas denuncias en torno a violaciones estatutarias cometidas, real o supuestamente, por los dirigentes, especialmente en épocas de elección de la dirección sindical.

Los procesos electorales regulares del SITVW corresponden a tres niveles; a. Comité Ejecutivo y Comisiones Autónomas, cada tres años; b. Comités Seccionales, sin periodicidad determinada; y c. Comité de Huelga y Comisión Negociadora, anualmente⁽⁴⁴⁾.

En el primer nivel se pueden detectar, dentro del periodo que va de 1972 a 1981, dos momentos diferenciados. El primero de ellos comprende las elecciones de 1975 y 1978; el segundo, las de 1980 y 1981.

En lo que se refiere al primer subperiodo, tanto en 1975 como en 1978 se presentaron como elementos centrales el apego estricto a los Estatutos, una participación electoral masiva de la base y la disputa por el voto de un mínimo de dos planillas rivales.

En ambos casos se presenta también la denuncia por parte de los derrotados de que ha habido parcialidad de la dirección saliente y de la empresa en favor de la planilla ganadora; actitud parcial que se habría traducido en hechos concretos consistentes en el despido de los opositores, antes y después de la elección⁽⁴⁵⁾.

El segundo subperiodo corresponde al tránsito del SITVW hacia afuera de la UOI y se caracteriza, en cuanto a los procedimientos electorales, por un abandono de las normas estatuidas; abandono, sin embargo, que se da con el aval de la asamblea de los trabajadores, en el contexto de fuertes enfrentamientos políticos internos y sin posibilidad de confrontación electoral entre planillas⁽⁴⁶⁾.

Como se verá más adelante, en 1980 es una asamblea improvisada (cuya legalidad, no obstante, es acordada por los trabajadores mismos) la que destituye a Ernesto Picazo y elige a Hernández Loaiza. Nuevamente, en 1981, una asamblea será la que decida ampliar el mandato de este último hasta 1984⁽⁴⁷⁾.

Tanto en uno como en el otro caso la mayoría de los trabajadores acatará la decisión y la defenderá con movilizaciones y, en el caso de 1981, con la huelga misma.

Los dos restantes tipos de actividad electoral, presentan una mayor regularidad. Los comités de huelga son siempre electos en Asamblea General y habitualmente son integrados por secretarios seccionales, mediante propuesta y votación pública y directa. Es relevante señalar que en este tipo de eventos no existen referencias de que se hayan presentado cuestionamientos acerca de su validez, o bien de que se hayan sucedido enfrentamientos.

Las elecciones de los secretarios seccionales (equivalentes, como ya se ha dicho a los delegados departamentales) tienen la particularidad de la no periodicidad⁽⁴⁸⁾. En efecto, los Estatutos previenen que estos cargos se ocupan por tiempo indefinido y en procesos de elección directa, en asambleas seccionales. Por tanto, es solo por renuncia, destitución o despido del representante en funciones por lo que se abre la posibilidad de una nueva elección. La falta de información precisa acerca de las particularidades de estos procesos en todas y cada una de la secciones impide que aquí se puedan considerar sus características generales. Los testimonios recabados, sin embargo, sí permiten pensar que este tipo de elecciones no fueron entre 1972 y 1981 motivo de división ni de enfrentamientos internos.

4.- LAS HUELGAS Y LOS EMPLAZAMIENTOS

Hasta el momento en que decidieron los trabajadores de la VW abandonar la CTM no habían conocido la práctica de la huelga. Será hasta el mes de septiembre de 1974, ya dentro de la UOI y con motivo de una demanda de aumento salarial de emergencia, cuando el SITVW realice el primer movimiento huelguístico en la historia de la empresa VW de México⁽⁴⁹⁾. A partir de ese momento, la utilización de la huelga se convertirá en una parte constitutiva de las relaciones laborales en esa firma productora de automóviles. Como puede apreciarse en el siguiente cuadro, sobre todo a partir de 1976 es considerable el número de huelgas

realizadas por el SITVW:

HUELGAS EN VW DE MEXICO HASTA 1981

Año	Duración	Causal
1974	6 días	Aumento de Emergencia
1976	8 días	Revisión Contractual
1977	19 horas	Revisión Salarial
1978	15 días	Revisión Contractual
1981 (julio)	6 días	Revisión Salarial
1981 (noviembre)	15 días	Conflicto Intersindical
1982	28 días	Revisión Contractual
1984	6 días	Revisión Contractual
Total: 85 días		

Fuente: Elaboración propia con base en información hemerográfica.

Además, en enero de 1976 el SITVW emplazó a huelga por violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo; emplazamiento que se resolvió mediante un convenio⁽⁵⁰⁾.

Resulta interesante observar en lo que toca a la vida interna del SITVW, que estas huelgas y emplazamientos, con excepción de las de 1981 y a diferencia de lo que ocurre frecuentemente en otros sindicatos de la IAT (p.e., en Chrysler, en Nissan, etc.) no dieron pie ni a divisiones ni a enfrentamientos internos. Existen múltiples afirmaciones en el sentido de que tanto el contenido de las demandas sindicales como el resultado final de las negociaciones, con o sin huelga, fueron generalmente aceptadas por la base trabajadora sin muestras importantes de descontento u oposición. Las inconformidades expresadas por las pequeñas y efímeras corrientes disidentes en sus publicaciones no parecen haber encontrado un eco significativo entre la base.

Aún más, a partir de la gestión de Alfonso Pérez Martínez parece haber hecho constumbre la práctica de pedir y obtener por parte de la Comisión Negociadora y del Comité Ejecutivo un "voto de confianza" a la Asamblea General para realizar "en los mejores términos" los últimos elementos de la negociación y acordar la firma del convenio correspondiente con la empresa⁽⁵¹⁾. Por lo demás, las condiciones mismas en las que se realiza este tipo de eventos, dificulta considerablemente el que puedan presentarse una discusión amplia acerca de las negociaciones⁽⁵²⁾. Las asambleas se realizan en los estacionamientos de la planta. Ahí, un mínimo

de seis o siete mil sindicalizados permanece durante varias horas (cuando es el día del estallamiento, generalmente de la seis a la doce de la noche) esperando la información que en los últimos momentos transmite el Secretario General, acompañada de una propuesta (disminuir la demanda salarial, por ejem., o bien aceptar la propuesta empresarial o aun estallar la huelga). Sin posibilidades de que la base pueda argumentar en favor o en contra de las propuestas, se decide por aclamación lo que deberá hacer el sindicato. Incluso las posibilidades de hacer un recuento de la votación resultan nulas. De hecho, aunque existan silbidos o gritos aislados en contra, por aclamación se considera aceptada la propuesta de la dirección y se procede, si es el caso, a colocar las banderas de huelga.

En 1981 esta dinámica se modifica sustancialmente. No sólo se generan divisiones en la huelga por revisión salarial en el mes de junio, sino que además se realizan paros espontáneos en las líneas y se efectúan otras actividades que inician la dinámica que llevará al rompimiento de noviembre. Este proceso, por su importancia, será abordado por separado más adelante.

Otra característica común a las huelgas realizada por el SITVW en el periodo 1972-1980 tiene que ver con la evidente capacidad de movilización que demuestra tener el sindicato. Ya sea para la realización de demostraciones callejeras, ya sea para efectuar asambleas, ya para cubrir las guardias y las comisiones durante las huelgas, la dirección sindical se muestra constantemente capaz para integrar a su militancia de manera disciplinada y activa a todas las actividades que se acuerdan para reforzar el movimiento. (53).

Con la excepción de 1981, entonces, puede verse que en el SITVW las huelgas fueron durante el periodo considerado mucho más un momento de cohesión interna y de actividad unitaria, que de división y dispersión. Por qué fue esto diferente en 1981 es una pregunta clave que más adelante se intentará responder.

B. - LAS RELACIONES EXTERIORES

1. 1972-1975: Una nueva forma de relacionarse con el exterior:

Hasta el 15 de abril de 1972, el sindicato de VW estaba subordinado estatutariamente a la CTM; cuyos acuerdos y decisiones tenían que ser acatados por la organización sindical de dicha empresa automotriz, sin que la consulta o la discusión de la base se previera como necesaria e incluso posible. La pertenencia misma a dicha federación era algo estatutariamente incuestionable. Toda relación del STIA con otra organización de cualquier tipo tenía que hacerse a través de los canales propios de la Confederación. Como sindicato carecía de la posibilidad de establecer vínculos por su cuenta. Es significativo constatar que en el secretariado del Comité Ejecutivo no se incluía una cartera de relaciones exteriores (54).

En el terreno político se presentaba en VW la misma situación que prevalecía al inicio de los setenta en el conjunto de sindicatos adheridos a la CTM. El punto de partida para la participación política de los sindicalizados estaba en su afiliación masiva y obligatoria al PRI.

El rompimiento de 1972 modifica sustancialmente la situación anterior. Como marco organizativo más amplio se abandona no sólo a la CTM, sino en general cualquier liga con el CT. En su lugar, se elige a la UOI. Quiere aquí destacarse que, al menos hasta 1975 aproximadamente, la pertenencia a la UOI no significó para el SITVW un impedimento para relacionarse con organizaciones y movimientos regionales. Por el contrario, esa época se presenta como la más activa para las relaciones exteriores del SITVW.

Debe recordarse que esos años son sumamente convulsos en el Estado de Puebla: el movimiento estudiantil, las luchas campesinas, las batallas de los electricistas y los ferrocarrileros por democratizar sus sindicatos, la organización y movilización de los vendedores ambulantes y los movimientos de colonos, confluyen en la primera mitad de los años setenta para generar en Puebla una situación de tensión política y social ⁽⁵⁵⁾.

El SITVW no es ajeno, hasta 1975, a esas luchas. Por el contrario, brinda y recibe solidaridad en un proceso que tiende a la unificación de los movimientos en el marco del FOCEP (Frente Obrero, Campesino, Estudiantil y Popular); agrupamiento al que no pertenece, pero con el cual mantiene vínculos ⁽⁵⁶⁾.

A través de la UOI, por su parte, la actividad exterior del SITVW es muy activa. De hecho, en la organización y consolidación de dicho agrupamiento sindical, el papel jugado por este sindicato es de gran importancia. Cabe resaltar, sin embargo, que desde el principio la relación con el resto de las organizaciones de la UOI ha sido exclusivamente desarrollada por las direcciones sindicales. La vinculación horizontal entre las bases de las organizaciones no fue nunca una práctica habitual.

Políticamente, el paso más importante fue romper con la obligación de la afiliación al PRI por el simple hecho de pertenecer al sindicato.

A cambio de ello, se inicia en el SITVW una tendencia hacia la despolitización total de la vida sindical, pese a que tanto en los documentos fundamentales de la UOI como en los estatutos del SITVW, se garantiza la libre afiliación y la actividad partidarias ⁽⁵⁷⁾.

Aunque en esa época en el lenguaje del Lic. Ortega Arenas no se presenta aún la virulencia contra los partidos políticos de izquierda que lo caracterizaría en la segunda mitad de la década

pasada, es posible constatar que en el SITVW tales corrientes políticas nunca fueron bien vistas por la dirección, ni tuvieron una aceptación significativa por la base. Para explicar tal fenómeno, sobre todo en una época en la que no existen testimonios que hablen de una persecución política al interior del sindicato, deben tenerse en cuenta varios elementos. Primero que nada, la experiencia política vivida por los trabajadores de VW en la CTM, seguramente llevaba a la mayoría de ellos a identificar a esa forma particular de hacer política con la política en general, a identificarla como algo ajeno, externo e impuesto, y no como una actividad surgida de la conciencia de los propios intereses y necesidades, y libremente asumida. En segundo lugar, influyó la adhesión mayoritaria de los obreros a la religión católica, en momentos en los que la iglesia poblana desarrolla una militante campaña anticomunista encabezada por el Arzobispo de Puebla, Octaviano Márquez y Toriz. Acerca de este personaje cabe señalar que era un verdadero dirigente político de los católicos de Puebla, al grado que pudo en un determinado momento organizar concentraciones y dirigir movilizaciones multitudinarias en contra del movimiento universitario, con un contenido netamente anticomunista⁽⁵⁸⁾. En tercer lugar, debe considerarse la debilidad general de la izquierda en la región. Particularmente, es necesario señalar que el PCM, la organización más numerosa e influyente de la izquierda en Puebla en esos años, tenía como objetivo político central la conquista de la dirección del movimiento universitario en la UAP; y que a tal objetivo político sacrificó su participación en otros sectores⁽⁵⁹⁾.

Finalmente, no puede dejar de considerarse una idea referida a los obreros del automovvil y de industrias con características similares, según la cual el carácter despersonalizado, rutinario y repetitivo de su trabajo, tiende a desarrollar una conciencia meramente economicista y pragmática, que los aleja de cualquier participación que rebase los límites de la reivindicación de mejores condiciones de vida y de trabajo⁽⁶⁰⁾.

2. 1976-1981, Hacia el Retraimiento del SITVW:

A partir del inicio de la gestión de Alfonso Pérez Martínez, pero sobre todo desde 1976, pueden observarse cambios significativos en la política de relaciones exteriores del SITVW. Por un lado, en el ámbito nacional, el fortalecimiento de la UOI en la segunda mitad de la pasada década no correspondió a un mayor acercamiento entre los distintos sindicatos afiliados y sí a un considerable distanciamiento (que en muchos casos llegó al enfrentamiento abierto) entre la UOI y el resto de las organizaciones sindicales del país.

Por otro lado, regionalmente, para el SITVW coincide una tendencia hacia el enfriamiento de sus relaciones con las agrupaciones a las que había estado vinculado (si bien no orgánicamente) entre 1972 y 1975, con un notorio descenso en el nivel de actividad de las

organizaciones sindicales, campesinas y populares que habían dado a los primeros años de la década de los setenta un carácter de movilización y lucha casi constantes en el estado de Puebla.

El clima político regional en Puebla es, entonces, un elemento que debe considerarse para acercarse a una explicación del cambio señalado en la política de relaciones exteriores del SITVW. En primer lugar, es necesario observar que el movimiento popular sufre en Puebla un cambio importante precisamente en 1976. La derrota de la TD del SUTERM constituye el punto de inflexión.

En efecto, tal como se ha mencionado la primera mitad de los años setenta se caracteriza en la entidad poblana por un constante ascenso de los movimientos sindicales, campesinos, de locatarios, de colonos y de universitarios⁽⁶¹⁾. En los primeros seis meses de 1976 se acentúa dicha tendencia, que tiene como eje aglutinador a los electricistas de la TD-SUTERM. Entre las luchas más destacadas en esos meses se cuentan la de los trabajadores telefonistas (por la democratización de su sindicato), la de los choferes de Autobuses Unidos (que combina demandas ante la empresa con reivindicaciones en el terreno de la democracia sindical) y la de los vendedores ambulantes (cuya principal organización, "28 de octubre", pertenece por cierto a la UOI).

En el terreno universitario se presentan dos hechos relevantes: en la UAP se constituyen los sindicatos de trabajadores administrativos y de intendencia (SUTUAP) y de maestros e investigadores (STAUAP)⁽⁶²⁾. En la Universidad de las Américas se presenta un proceso similar de sindicalización, que da lugar a una prolongada huelga que finalmente es derrotada⁽⁶³⁾. Como ya se ha visto más arriba, 1976 fue un año de fuerte actividad para el SITVW. Después de haber vivido un agitado proceso electoral en 1975 y de haber participado ese mismo año en la constitución, dentro de la UOI, del "Sindicato Nacional Independiente de los Obreros de la Producción, Transformación y Ensamblados Mecánicos", en 1976 los trabajadores de VW habían emplazado a huelga por violaciones al contrato en el mes de febrero. En julio de ese mismo año estallaría una huelga por revisión contractual con duración de ocho días⁽⁶⁴⁾.

Junto con el incremento en el número de movimientos se empezaba a presentar en Puebla una tendencia hacia su coordinación en los marcos del Frente Local de Acción Popular (FLAP); que era el organismo estatal del Frente Nacional de Acción Popular (FNAP), instrumento que buscaba organizar la solidaridad hacia la TD-SUTERM, principalmente, pero también hacia las demás luchas sociales existentes en el país⁽⁶⁵⁾.

La derrota de la lucha de los electricistas de la TD, que el 27 de julio se vieron obligados a regresar al trabajo, después de la defección de las secciones de Puebla (liderada por Víctor Manuel Carreto) y de Guadalajara (dirigida por José Acevez Pozos), tuvo

en la región poblana como consecuencia inmediata la dispersión de los movimientos existentes⁽⁶⁶⁾. La huelga de la UDLA fue derrotada muy pronto⁽⁶⁷⁾. Los sindicatos de la UAP realizaron entre noviembre y diciembre de 1976 una huelga que no logró obtener apoyos externos significativos, si bien el apoyo estudiantil le permitió conseguir logros económicos relevantes y la firma de sus primeros contratos colectivos⁽⁶⁸⁾.

En algunos sectores se presentaron movimientos localizados (choferes del autotransporte, campesinos, vendedores ambulantes). Lo que ya no existió a partir de ese momento, y a lo largo del resto de la década, fue un punto organizativo de confluencia que posibilitara la acción conjunta; pese a que se realizaron algunos intentos que perseguían ese fin. Por distintos motivos, sin embargo, dichos intentos tuvieron como destino común el fracaso. Entre ellos, pueden ser mencionados los siguientes: a principios de 1977, y a partir de la confluencia de varias organizaciones regionales en una serie de reuniones en solidaridad con los choferes de Autobuses Unidos, se constituye el Frente de Acción Solidaria (FAS), que fracasó en su intento de convertirse en una coordinadora regional del movimiento al no encontrar eco en las principales fuerzas sindicales de la región (SITVW, Sección # 3 del STRM, sindicatos universitarios)⁽⁶⁹⁾. En 1978, los sindicatos universitarios y algunas fuerzas políticas como el PCM y el PRT, junto con los trabajadores electricistas que habían sido despedidos a raíz del movimiento de 1976 y con algunas organizaciones estudiantiles de reducida membrecía, constituyen el Frente Regional de Acción Solidaria (FRAS), cuyo destino fue similar al del FAS⁽⁷⁰⁾.

Por lo demás para 1977-78, cabe señalar que ya no era posible ningún tipo de relación fraterna entre las organizaciones que promovían los agrupamientos señalados y el SITVW. Ello era debido básicamente a la enemistad abierta que se había desarrollado entre la UOI y los partidos políticos de izquierda, especialmente el PCM, tanto regional como nacionalmente⁽⁷¹⁾.

Las huelgas que realiza el SITVW entre 1976 y 1981 estarán, entonces, enmarcadas en este ambiente de decaimiento de la movilización y de dispersión de las luchas, que fue la forma particular en la que se manifestó en Puebla el declive de la insurgencia sindical.

A este notorio decaimiento en la actividad de las organizaciones sociales y políticas de los trabajadores del campo y la ciudad del estado de Puebla, nacionalmente correspondió un periodo en el que, como ya se ha visto, un importante sector de la insurgencia sindical fue sumamente golpeado.

La UOI, por su parte, en esta segunda mitad del decenio pasado, al tiempo que experimentaba su momento de mayor crecimiento numérico, particularmente entre los trabajadores de la Industria Automotriz

Terminal, adoptaba una política que no favorecía la actividad unificada de los trabajadores. Externamente, se alejaba del resto del sindicalismo nacional, tanto del vinculado al CT, su enemigo "natural", como de aquel que constituía la insurgencia sindical.

Internamente, y pese a contar como en el caso de la IAT de un instrumento adecuado (el sindicato nacional que se ha referido más arriba), no buscó el acercamiento entre sí de sus propias fuerzas sindicales. Aún en casos de huelga de alguno de sus sindicatos, la intervención del resto de los miembros de la UOI se limitó al apoyo económico y a la publicación de desplegados en la prensa nacional.

De manera parcial, se presentó una modificación a la práctica señalada, con motivo del día primero de mayo. En esas dos ocasiones, la organización liderada por el Lic. Ortega Arenas recurrió a un forma de movilización conjunta de todos los sindicatos y corrientes sindicales que la integraban. La razón aducida para explicar tal cambio de táctica consistió en señalar que la UOI quería hacer patente su oposición total a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que acababa de aprobar la Cámara de Diputados⁽⁷²⁾.

Cabe señalar, con respecto a lo anterior, que el centro de los ataques lo constituyó el PCM; partido cuyos diputados habían votado en favor de las reformas en cuestión. También debe observarse que las marchas señaladas se realizaron, tanto en 1980 como, en 1981, al margen del CT y de la⁽⁷³⁾ realizada por los sindicatos universitarios.

En los dos años, el SITVW participó masivamente. Un trabajador recuerda que al constatar con sus compañeros la asistencia de más de 80 mil obreros de la UOI, se convencieron de que en poco tiempo más serían más fuertes que la CTM⁽⁷⁴⁾. Aunque es obvia la debilidad de tal convicción, habla sin embargo de la fuerza y el ánimo que había llegado a sumar la UOI.

Para los sindicalistas de VW esas serían las ocasiones primeras y últimas en que experimentarían la sensación de fuerza colectiva en acción junto con sus compañeros de UOI. El resto de su vida sindical como afiliados a esta organización, sobre todo durante los cinco o seis años que antecedieron a su rompimiento, se había caracterizado precisamente por lo contrario.

C. - LA SITUACION HACIA 1980

En síntesis, a principios de 1980 había en el SITVW una situación de calma aparente. Destacadamente, la política impulsada por la UOI no enfrentaba oposiciones visibles o significativas. Ni se exigían cambios en las prácticas sindicales internas, ni se demandaba por la base modificaciones en la política de retraimiento frente al exterior que impulsaba la dirección

sindical. La despolitización y el antipartidismo tampoco encontraban obstáculos para prevalecer.

Los recortes de personal practicados por la empresa, desde 1977, no se habían topado con movimientos de resistencia sindical. El estancamiento en las prestaciones y la caída salarial, que también se inició en 1977, seguramente que sí fueron haciendo mella en el ánimo de los trabajadores; aunque no se detecta en el periodo ningún hecho que muestre que dichos procesos crearan una pérdida de legitimidad para la dirección sindical⁽⁷⁵⁾.

Por un lado, debe recordarse que la mencionada caída salarial, entre 1977 y 1980, fue común a la mayoría de los asalariados del país; y que, especialmente, lo fue para los de la rama automotriz⁽⁷⁶⁾. Por otro, no puede olvidarse que la dirección sindical en VW encabezó movilizaciones y huelgas en ese periodo, en demanda precisamente de mejores salarios y prestaciones. Además, la clara superioridad relativa de los salarios pagados en VW, frente a la inmensa mayoría de los salarios que se pagan en la ciudad de Puebla y en los estados de Puebla y Tlaxcala, deben con seguridad de haber pesado en el balance que los trabajadores hacían de los logros obtenidos por su sindicato.

El control sobre las condiciones laborales, por último, si bien nunca fue disputado por el sindicato a la empresa, no existen muestras de que haya sido motivo de serias inquietudes para sectores amplios de la base. Por el contrario, el fracaso de corrientes radicales que enfatizaban a este problema, parece indicar más bien lo inverso⁽⁷⁷⁾.

¿Por qué se entra, entonces en 1980 en el SITVW a una crisis que llevaría a la destitución del dirigente Picazo y al rompimiento con la UOI y el Lic. Ortega Arenas? Aunque ambos elementos están vinculados, cada uno de ellos debe ser explicado en lo que tiene de particular y específico. Esto se intentará hacer en el apartado siguiente. Para concluir el presente, sin embargo, es pertinente hacer dos señalamientos importantes que pueden ayudar a esa explicación.

El primero tiene que ver con la caída de Ernesto Picazo. Al respecto, debe recordarse que una constante en la vida sindical interna en VW lo fueron desde 1975 las divisiones dentro del grupo dirigente (Comité Ejecutivo, Comisiones y Seccionales). Divisiones que se exacerbaban especialmente en los momentos de sucesión en los mandos ejecutivos del sindicato. Junto con ello, es necesario tener presente la tendencia que se ha indicado como prevaleciente entre la base del SITVW de delegar crecientemente en los órganos de dirección las funciones sindicales; y de reservar su participación, en contrapartida, a momentos específicos y bajo la coordinación de la dirección (elecciones, asambleas, huelgas y manifestaciones).

El segundo señalamiento, consiste en hacer resaltar una aparente paradoja, cuyo contenido permitirá más adelante entender las razones del abandono de la UOI por parte del SITVW. Dicha paradoja puede expresarse así: Las razones que explican el éxito de la UOI para mantenerse en la dirección del SITVW son las que explican también la decisión final del sindicato de abandonar esa organización.

¿Cuáles son las prácticas que permitieron a la UOI mantenerse sin mayores problemas al mando del SITVW, entre 1972 y 1980? Sintéticamente:

a. en lo económico, la obtención de salarios y prestaciones relativamente superiores a las del resto de los asalariados;

b. en lo sindical interno, una pauta de funcionamiento que, con la aceptación de la base, fue permitiendo la concentración de las decisiones políticas en la dirección; al tiempo que permitía una fuerte descentralización en la gestión de los problemas laborales cotidianos y que obtenía un elevado nivel de disciplina sindical.

c. en el terreno político, una considerable despolitización de su acción sindical; la cual le permitía tanto evitar la presencia interna de rivales organizados, como eludir enfrentamientos con el Estado.

d. en el campo de las relaciones exteriores, un creciente aislamiento en relación a otros sindicatos y agrupamientos ajenos a la UOI; y, dentro de ésta, una fuerte segmentación de su militancia. Lo primero la protegió de los golpes que recibió la parte más politizada de la insurgencia sindical en el sexenio de López Portillo; pero también de ver sus fuerzas sometidas a influencias diversas y no necesariamente convergentes con sus intereses como organización. Lo segundo, le permitió evitar enfrentamientos globales con el sindicalismo oficialista y con el gobierno; como hubiera tenido que suceder si se ha presentado como alternativa práctica general frente a dichas fuerzas.

Pero también impidió que surgieran del contacto horizontal entre las bases de los distintos sindicatos de la UOI, problemas que pudieran salir del control de las direcciones.

e. en lo que corresponde a las relaciones con la empresa, se encuentra una fluida y eficiente estructura que tiene como base la institucionalización y la previsibilidad. Además, y esto es de suma importancia para la empresa, en modo alguno el sindicato pretendió limitar el derecho empresarial a dirigir el proceso productivo.

Ahora bien: ¿cómo puede entonces plantearse que los elementos señalados como base del éxito de la UOI en el SITVW hayan sido también la base del rompimiento de éste con aquélla? Porque para

desarrollar esa política -impulsada por la UOI y aceptada por el SITVW- la pertenencia del sindicato a dicha organización dejó de ser no sólo necesaria, sino que paso a ser prescindible, en un primer momento. Para convertirse en inconveniente más adelante, cuando Ortega Arenas pretendió violentar la voluntad expresa de la base, imponiendo a una dirección no electa por ella.

Para sustentar la afirmación anterior resulta necesario describir previamente lo que sucedió con el SITVW a partir de la segunda mitad de 1980.

IV. 1980-1981: EL SITVW ABANDONA LA UOI

A. SEPTIEMBRE DE 1980, DESTITUCION DE ERNESTO PICAZO.

En la segunda mitad de 1980, la atención de los miembros del SITVW se empezaba a centrar en las elecciones generales que habrían de realizarse en 1981. Dos grupos de la propia dirección sindical habían ya iniciado su labor, tanto entre la base en general, como especialmente entre los delegados seccionales⁽⁷⁸⁾.

Por un lado, estaban el secretario General Picazo y sus seguidores. Por el otro, quienes se organizaban en torno a Alfredo Hernández Loaiza y Joel Martínez, miembros ambos del Comité Ejecutivo. Este segundo grupo basó su política en una campaña de denuncia dirigida en contra de Picazo; a quien acusaban de buscar la relación, de pretender llevar al SITVW nuevamente a la CTM y de haber cometido un fraude en contra del sindicato⁽⁷⁹⁾.

La campaña tuvo un éxito inmediato entre la base. Es difícil evaluar el peso que pueda haber tenido la caída salarial en el descontento que repentinamente se manifestó en contra de Picazo; pero no puede descartarse como causa, si bien indirecta y no explícita. De las acusaciones directas, la que menos bases firmes encuentra es la de las supuestas intenciones del dirigente de llevar de regreso a la CTM a los trabajadores de VW. Los propósitos releccionistas, sin embargo, eran evidentes para la base sindical; lo cual bien le pudo haber atraído a Picazo la animadversión de Ortega Arenas, quien siempre se opuso a la relección de los dirigentes en el SITVW. No obstante, debe señalarse que, al menos públicamente, el asesor legal no tomó partido por ninguno de los bandos mientras se desarrollaba el conflicto⁽⁸⁰⁾.

La acusación de fraude, por último, tuvo bases tan ciertas como para permitir que la nueva dirección del SITVW, una vez destituido Picazo, pudiera conseguir el encarcelamiento del antiguo dirigente.⁽⁸¹⁾

Un elemento importante que debe hacerse resaltar es que en esta campaña contra Picazo no se puso a discusión ni la pertenencia a la UOI ni la política impulsada por esta organización en el SITVW.

Este proceso de enfrentamiento entre facciones del Comité Ejecutivo culminó el 25 de septiembre de 1980, con la primera destitución de un secretario general habida en la historia sindical de VW. En su lugar se eligió una dirección interina, encabezada por Alfredo Hernández Loaiza y Joel Martínez; misma que debía permanecer en funciones hasta que se celebraran las elecciones estatutarias previstas para el mes de noviembre de 1981⁽⁸²⁾.

Cabe señalar que tanto la destitución como la elección se realizaron por aclamación, en una asamblea improvisada que se efectuó dentro de las instalaciones de la empresa; decisión táctica que permitió a los promotores de la destitución tomar por sorpresa a Picazo y su grupo⁽⁸³⁾.

B. EL REPARTO DE UTILIDADES DE MAYO DE 1981

La nueva dirección sindical debía enfrentarse durante el año que duraría su gestión dos procesos importantes: la revisión salarial del mes de julio y las elecciones generales de noviembre. De forma imprevista, sin embargo, tuvo que hacer frente a un problema de suma gravedad que involucró al conjunto de la base del SITVW: el reparto de utilidades del mes de mayo. La habilidad con que los dirigentes recién electos enfrentaron esa delicada situación, junto con la presencia de una coyuntura económica favorable, dieron como resultado un aumento de la legitimidad de la nueva dirección, así como del apoyo activo que la base estuvo dispuesta a darle cuando aquélla lo requirió, en el conflicto de octubre-noviembre de 1981.

El reparto de utilidades que la empresa efectuó en el mes de mayo de 1981, produjo una respuesta espontánea y enérgica de la base obrera. Pese a que públicamente se manejaban altas utilidades, los cheques entregados a los trabajadores correspondieron a cantidades cercanas a los cero pesos⁽⁸⁴⁾.

Cuando los trabajadores se enteraron del monto del reparto de utilidades, el 20 de mayo de 1981,

"respondieron con un paro general en la línea de las 9 a las 14:30 horas, acompañado por una manifestación por las naves y finalmente un mitín donde se exigió una explicación al Comité Ejecutivo"⁽⁸⁵⁾.

La dirección sindical, por su parte, si bien declaró que apoyaba el reclamo de la base, no estuvo de acuerdo con el paro espontáneo. Con el argumento de que "la policía y el ejército entrarían a la planta (a disolverlo)", logró que se reanudaran las labores⁽⁸⁶⁾.

De tal manera, no prosperó la iniciativa de que se esperara la entrada del segundo turno, a las 14:30 horas, para realizar una

Asamblea General, como era la propuesta de un sector de trabajadores. Tampoco prosperó la idea de hacer de la propuesta contra el reparto de utilidades, un movimiento en contra del Comité Ejecutivo; al que el mismo sector que pedía la Asamblea, acusaba de haber integrado "a espaldas de los trabajadores" una Comisión de Reparto de Utilidades que había aceptado las cantidades decididas por la empresa⁽⁸⁷⁾.

En lugar de ello, la dirección sindical logró concentrar la atención de la base en un plan de acción que conjuntaba los reclamos contra el reparto de utilidades con la presión en torno a la revisión salarial ordinaria del mes de julio. A ello sumó un elemento político que ayudó a incrementar la cohesión interna del sindicato; la campaña en contra de los intentos por intervenir violentamente en el SITVW que se atribuía al depuesto Ernesto Picaso⁽⁸⁸⁾.

C. LA REVISIÓN SALARIAL Y LA HUELGA DE JULIO DE 1981.

Para la revisión salarial, el sindicato demandaba un aumento del 38% y la empresa ofrecía un 29%. Después de cuatro años consecutivos de pérdida en los salarios reales, los trabajadores de la industria automotriz terminal en general estaban obteniendo en sus revisiones porcentajes cercanos al 36% (Ford obtuvo 36.6%)⁽⁸⁹⁾, porcentajes que -eso es lo importante- permitían una recuperación no sólo nominal, sino real, de los salarios.

Al llegar el vencimiento del plazo -las cero hora del primero de julio-, la asamblea sindical rechazó una propuesta que hicieron Hernández Loaiza y Ortega Arenas, en el sentido de disminuir a 33% la demanda⁽⁹⁰⁾. La empresa, por su parte, no modificó su propuesta y la huelga estalló. Después de seis días de suspensión de labores, se acordó un porcentaje del 36% y se levantó el movimiento⁽⁹¹⁾.

Cabe aquí destacar que, pese a que la Asamblea rechazó la propuesta del dirigente en el momento del estallamiento de la huelga, no se aprecia una merma de su legitimidad a lo largo del movimiento. Por el contrario, al término del mismo, Hernández Loaiza consiguió mantener al sindicato cohesionado y en movilización; al mantener las campañas en contra del reparto de utilidades y en contra de Ernesto Picaso. Esto último debido a que durante la huelga, se denunció que el líder destituido "y 50 golpeadores manejados por él" habían tratado de dividir el movimiento⁽⁹²⁾. Ya concluida la huelga, el 6 de agosto el SITVW realizó una manifestación y un mitín en el centro de la ciudad de Puebla⁽⁹³⁾. Dos fueron los temas que Ortega Arenas y Hernández Loaiza -oradores principales- abordaron: uno, precisamente el relativo a Ernesto Picaso: denunciaron que "el aparato gubernamental lo había corrompido" y que por eso se le había destituido, ahora demandaban su encarcelamiento por haber organizado grupos de choque armados contra el SITVW. El otro tema

fue, nuevamente, la protesta por la negativa empresarial a cumplir con la participación de utilidades. El ex dirigente Picazo fue encarcelado a los pocos días, acusado de actos violentos y de fraude contra el sindicato. La empresa, por su parte, no cambió su postura frente a su declaración de utilidades y el tema se olvidó en el SITVW⁽⁹⁴⁾.

D. EL ESTALLAMIENTO DE LA CRISIS.

Hacia el mes de septiembre, toda la atención empezó a centrarse en la sucesión de los mandos sindicales. En la base, se inició la actividad de distintos grupos encaminada a la conformación de planillas para contender en el proceso electoral⁽⁹⁵⁾.

En la dirección, se presentó nuevamente una división. Hernández Loaiza y su grupo empezaron a preparar la reelección. Antiguos aliados suyos en la lucha contra Picazo, dirigidos por Carlos Benítez (que había sido presidente del comité de huelga en el mes de junio de ese año) y por el secretario de Previsión Social del Comité Ejecutivo, Angel Vergara, se opusieron abiertamente. Estos últimos iniciaron públicamente la confrontación al declarar a la prensa local que las intenciones reeleccionistas estaban llevando a un "enfrentamiento con trabajadores"⁽⁹⁶⁾. Hernández Loaiza y su grupo respondieron con el despido de varios de los integrantes de las planillas que intentaban organizarse⁽⁹⁷⁾.

Precisamente como respuesta a tales despidos, el Sr. José Luis Morales del grupo de Carlos Benítez y con el apoyo de J. Ortega Arenas, promovió una campaña de recolección de firmas para solicitar la realización de una Asamblea General⁽⁹⁸⁾. No está claro el momento en el cual se dio el rompimiento entre el dirigente de la UOI y su grupo en VW con el Secretario General Hernández Loaiza. Sí puede precisarse que las intenciones reeleccionistas de este último fueron la causa. En todo caso, con las firmas recopiladas fue Ortega Arenas a la Sría. del Trabajo para solicitar el registro, no del Comité Ejecutivo nombrado en septiembre de 1980, sino de una Comisión Ejecutiva Interina, encabezada por el señor Carlos Benítez (expresidente del Comité de Huelga), que tenía como misión convocar a elecciones para el 27 de noviembre. Al comité encabezado por Hernández Loaiza no sólo le fue negado el registro; sino que, además, a él y a los ocho integrantes del mismo que lo apoyaban les fue aplicada la cláusula de exclusión. Todo ello sucedió entre el 14 y 16 de octubre⁽⁹⁹⁾.

En respuesta, el 17 del mismo mes se realiza una asamblea de seccionales en la que, pese a la división entre partidarios de Ortega Arenas y los de Hernández Loaiza, se otorga el apoyo a éste y se repudia el registro de la Comisión Interina⁽¹⁰⁰⁾. El 29 de octubre es realizada una Asamblea General conjunta, a instancias del Comité Ejecutivo⁽¹⁰¹⁾. En ella, Hernández Loaiza es reelecto para un periodo estatutario de tres años; en lo que constituye un hecho sin precedentes en la historia del SITVW, ya que desde 1972

no sólo había estado prohibida la reelección, sino que, por lo demás, siempre se había realizado la elección del Comité Ejecutivo por la vía del sufragio directo, universal y secreto. Ahora, como había sucedido para el interinato surgido a raíz de la destitución de Picazo, la designación del Comité Ejecutivo que debería permanecer en el mando del SITVW hasta el mes de noviembre de 1984, fue por aclamación de la Asamblea.

La Asamblea también determinó exigir que fuera desconocida por la Secretaría del Trabajo, a la que acusan de parcialidad, la Comisión Interina (Benítez) y que se diera reconocimiento al Comité (Hernández Loaiza) electo por asamblea. En esa misma Asamblea se acuerda la expulsión de Juan Ortega Arenas como asesor legal del sindicato. A partir de dicha decisión se sobreentiende que el SITVW abandona la UOI. Cabe resaltar que para tomar dichos acuerdos no se dio previamente una discusión acerca de la UOI y su política, sino que ellos se adoptaron como consecuencia del apoyo que Ortega Arenas había dado al grupo que pretendía desconocer a una dirección que la base seguía evidentemente considerando legítima.

El nombramiento del Lic. Héctor Barba como nuevo asesor legal del SITVW es el primer indicio, por otro lado, de una alianza del grupo de Hernández Loaiza con el PSUM. Alianza que, como se verá más adelante, aunque efímera, fue de gran utilidad para el dirigente sindical de VW; sobre todo por el apoyo que dicho partido estaba en posibilidades de brindar, pese a su división interna en Puebla, por su inserción en sectores universitarios y sindicales ⁽¹⁰²⁾.

El último día del mes de octubre, aproximadamente dos mil trabajadores de VW salieron en manifestación por las calles del centro de la ciudad de Puebla. En el mitín que realizaron en el zócalo de la misma, al término de la marcha anunció Hernández Loaiza que si el martes 2 de noviembre no existía una solución favorable, se irían a un paro indefinido ⁽¹⁰³⁾.

E. LA HUELGA DE NOVIEMBRE DE 1981:

En un movimiento de carácter eminentemente político —contra una resolución del Estado a través de la Secretaría del Trabajo, que atentaba contra la vida política interna del SITVW—, el 3 de noviembre estalló en VW una huelga que se prolongaría hasta el 16 del mismo mes. Los huelguistas utilizaron como argumento la existencia de condiciones de inseguridad en la planta, derivadas de las actitudes asumidas por los seguidores de la Comisión Interina. Exigen el reconocimiento del Comité de Hernández Loaiza. ⁽¹⁰⁴⁾ Cabe señalar que un grupo de seguidores de C. Benítez y de Ortega Arenas queda encerrado en las instalaciones de la empresa y no saldría de ahí sino hasta dos días después y con la ayuda de funcionarios de la empresa ⁽¹⁰⁵⁾.

A partir del estallamiento, los dos bandos constituidos inician una labor de movilización y de búsqueda de apoyos externos. Desde el principio, una clara mayoría puede apreciarse del lado de Hernández Loaiza. Así, en apoyo de este, la prensa local registra más de seis mil asistentes en la marcha realizada el 4 de noviembre en las calles del centro de Puebla ⁽¹⁰⁶⁾. En la actividad de mayor envergadura, y con la cual habrían de obtener un cambio fundamental en la actitud de la Secretaría de Trabajo, logran reunir a más de diez mil manifestantes en la marcha-mitín que realizaron en la ciudad de México seis días después. Los partidarios de la Comisión Provisional, por su parte, intentaron acciones masivas para romper el paro; no obstante, fracasaron en las dos ocasiones en que lo intentaron (el 5 y el 11 de noviembre), en buena parte por el escaso número de simpatizantes que lograron convocar para el efecto. Su concentración mayor, una marcha que recorrió las principales arterias poblanas, reunió apenas alrededor de mil personas ⁽¹⁰⁷⁾.

Al respecto, los seguidores de la Comisión Interina han insistido en sus declaraciones en que la nutrida asistencia a los actos de sus rivales debe atribuirse a la presencia en ellos de numerosos elementos ajenos al SITVW y pertenecientes a grupos universitarios ligados al entonces recién nacido PSUM y a otras organizaciones de izquierda, como el PRT; así como al sindicato universitario de la UAP ⁽¹⁰⁸⁾. En contrapartida, los simpatizantes del Comité Hernández Loaicista acusan a sus contendientes de haber realizado su movimiento más con vendedores ambulantes de la organización "28 de octubre" y trabajadores de la empresa "Kryo-Fact", que con obreros de VW ⁽¹⁰⁹⁾. Ambas versiones tienen como elemento cierto en común que, en efecto, las organizaciones mencionadas apoyaron activamente a cada una de las partes en pugna. Lo que resulta más difícil de admitir como válido es que la fuerza principal de cada bando haya residido en el exterior de la planta, en cuanto a participantes efectivos en los actos de movilización se refiere.

Lo que sí es muy razonable suponer es que el apoyo externo más fuerte de cada grupo —el PSUM, en el caso de Hernández Loaiza; la UOI, en el caso de Carlos Benítez— debe de haber hecho jugar en favor de su aliado todo el peso, y en todos los niveles, que tuvo a su alcance. Pero la presencia evidente de una masa mayoritaria en las calles y asambleas en favor de Hernández Loaiza fue determinante para el resultado.

Otra acusación mutua, y con altas probabilidades de comprobación para cada uno de los dos rivales, consiste en denunciar la participación de grupos profesionales de golpeadores y pistoleros en el amedrentamiento tanto de opositores como de elementos neutrales. En efecto, tales hechos fueron públicos y notorios, en ambos casos. Del lado de Hernández Loaiza, la actividad abierta del grupo pandillero de los hermanos Méndez —ligada sin ocultamientos a una de las facciones del PSUM poblanas— es ratificada por todas las versiones directamente recogidas ⁽¹¹⁰⁾.

Por el lado de Carlos Benítez, los grupos de choque de los vendedores ambulantes no ocultaron su participación en las marchas y en los intentos que esta facción hizo por romper el paro ⁽¹¹¹⁾. Lo que sí está claro es que la multitudinaria marcha en la ciudad de México de los que apoyaban al Comité de Hernández Loaiza, consiguió dar un vuelco a su favor cuando logró que la Secretaría de Trabajo llamase a la celebración de un referendum a la base sindical de VW, para resolver de manera definitiva a qué corriente correspondía el apoyo mayoritario.

Esto implicaba un cambio de posición de las autoridades del trabajo. En efecto, como se ha asentado, éstas habían inicialmente dado al Comité Provisional el registro legal que habían negado a Hernández Loaiza el 4 de noviembre: Al día siguiente de haberse estallado la huelga en VW, el delegado de Puebla de la STPS, Pedro Salinas, había declarado que esta era "ilegal y (que) buscaba presionar al gobierno del Estado" ⁽¹¹²⁾.

En esa misma línea, dos días después la Junta Especial No.15, dependiente de la Junta Federal de Conciliación, declaró inexistente la huelga en VW. Al día siguiente, sin embargo, se registro una declaración del Subsecretario del Trabajo, Lic. Rodolfo Echeverría Ruiz, en el sentido de que la STPS trataría de "servir como instrumento de conciliación entre las partes en pugna" ⁽¹¹³⁾; declaración que ya empezaba a indicar una modificación en la actitud gubernamental y que seguramente influyó para la decisión de efectuar en la ciudad de México la manifestación que más arriba se ha referido como clave para el resultado final. Con relación a esta variación de la conducta del gobierno, cabe señalar que la policía estatal intervino por primera vez en el conflicto en la víspera del recuento (11 de noviembre) para impedir que "cientos de personas de VW acompañadas de vendedores ambulantes de la 28 de octubre" rompieran la huelga ⁽¹¹⁴⁾.

Finalmente, el día 12 del mismo mes se realiza el referendum. Los resultados fueron claramente favorables al Comité reelecto en la Asamblea General del 29 de octubre, que obtuvo 5,545 votos. La Comisión Provisional, por su parte, sólo llegó a los 1,165. El número total de votos relativamente bajo se debe a que los trabajadores eventuales no votaron ⁽¹¹⁵⁾.

El resultado no hizo sino confirmar lo que se había observado a lo largo del movimiento: que el grupo afín a Ortega Arenas era minoritario y que, lejos de haber perdido legitimidad, Hernández Loaiza se había fortalecido en la dirección, a partir de septiembre de 1980.

F. 1981-1984: NUEVA GESTION DE HERNANDEZ LOAIZA, MAS CONTINUIDAD QUE CAMBIO.

De los desarrollos hasta aquí descritos puede desprenderse que el rompimiento del SITVW con la UOI no fue consecuencia de un

descontento generalizado y mayoritario de la base en contra de las políticas instrumentadas por los dirigentes directamente vinculados a esa corriente. Por el contrario, puede afirmarse que, más bien, fue consecuencia directa de la aceptación de dichas políticas. Ello debido a que terminó por ser innecesaria la pertenencia orgánica del sindicato a la UOI para impulsar exitosamente una política de conquistas económicas relativamente elevadas, de manos libres a la empresa para el control del proceso productivo, de despolitización de la vida sindical y de aislamiento frente al exterior.

Por eso, el rompimiento se dio cuando ese organismo externo -que ya había acabado por ser visto como no necesario para los objetivos del sindicato- pretende intervenir en la vida interna del SITVW en contra de la voluntad expresa de la base y en contra de la dirección que los trabajadores de VW consideraban legítima.

Uno de los elementos fundamentales que permiten afirmar lo anterior reside en la práctica previa de los dirigentes Hernández Loaiza y Joel Martínez. Ambos habían estado siempre ligados a la UOI y su actitud como delegados, primero, y como miembros del Comité Ejecutivo, después, nunca fue ni de crítica ni mucho menos de oposición a la UOI. Sino que, por el contrario, fue siempre de adhesión activa a su línea sindical. Es cierto que el segundo de ellos mantenía vínculos con el FCM (PSUM, más adelante); pero estos habían sido hasta el movimiento de octubre-noviembre de 1981 extremadamente discretos. En todo caso, no se habían expresado en la forma de una política sindical que se presentara como alternativa a la impulsada por la UOI. Es muy importante, en ese sentido, observar cómo, más adelante, precisamente cuando Joel Martínez es expulsado por intentar impulsar su candidatura a la Secretaría General basado en un programa más radical, la base no optó por defenderlo.

Hernández Loaiza, por su parte, aprovechó desde sus primeras declaraciones al término de la huelga, para enfatizar su autonomía frente al PSUM y frente a cualquiera otra organización⁽¹¹⁶⁾. Lo cual, significaba claramente retomar uno de los valores básicos de la propia UOI.

El otro elemento importante que permite sostener la conclusión arriba expresada es precisamente la continuidad que se observa en la política que siguió el Comité encabezado por Hernández Loaiza, en el periodo 1981-1984, con relación a la que caracterizó a las direcciones ligadas a la UOI en los años setenta. De hecho, sólo algunos cambios en las relaciones exteriores del sindicato pueden apreciarse en ese periodo.

Antes de proceder a describir a grandes líneas las características de dicha gestión, cabe primero hacer dos señalamientos en torno a la actitud que asumieron la empresa y el sindicato en relación al conflicto. Señalamientos que permitirán, por lo demás, reafirmar

la idea de que el rompimiento entre el SITVW y la UOI no significó para los agentes directamente involucrados un cambio sustancial para el sindicato.

La empresa había podido establecer con el SITVW una pauta de funcionamiento a partir de la cual quedaban clara y explícitamente precisadas tanto las reglas institucionales de la relación laboral, como la delimitación de los campos correspondientes a cada una de las partes. Momentos, formas, términos y contenidos de la negociación, se habían hecho previsibles en gran medida y eran, por tanto, administrables.

En pocas palabras, puede plantearse que la norma de las relaciones laborales consistía en el intercambio de prestaciones y salarios relativamente elevados, por altas tasas de productividad del trabajo y amplio poder discrecional para la empresa en la producción. En correspondencia también con esto último, la empresa mantenía una posición de respeto a la organización sindical, en términos generales; pero, específicamente, este respeto se traducía en el apoyo a las decisiones de la dirección sindical. Debe recordarse que la empresa había visto, en su momento, con buenos ojos la modernización de las relaciones laborales que se presentó como consecuencia de la salida del sindicato de VW de la CTM. Y que la bilateralización de dichas relaciones, dejando prácticamente del lado al Estado, tal y como lo propugnaba la UOI, había tenido para la empresa resultados aceptables. Mantener con los menores cambios posibles dicho estado de cosas era una prioridad para la empresa, con o sin la UOI.

En estas condiciones, es muy comprensible que la empresa haya decidido mantenerse al margen del conflicto interno del sindicato; en la expectativa de que el patrón de relaciones con éste no se modificaría sustancialmente, cualquiera que fuera el resultado. Es, sin embargo, lógico pensar que sólo en el caso, dentro de las salidas posibles, de que el SITVW hubiera "caído en manos del PSUM", como afirmaba la UOI que había sucedido ⁽¹¹⁷⁾, la empresa hubiera modificado seriamente su actitud. Su disposición a aceptar el resultado del conflicto, es un indicador adicional de que Hernández Loaiza representaba más elementos de continuidad que de cambio.

En relación al Estado, la situación resulta similar. El modus operandi que se había establecido con la UOI en relación al SITVW era, si no ideal, sí aceptable; en tanto este sindicato no se involucraba con sectores de la insurgencia sindical ligados a partidos opositores al gobierno, ni planteaba un enfrentamiento global con la política gubernamental o con la estructura sindical oficialista en su conjunto. Por lo demás, no era un sindicato cuyas políticas supusieran un riesgo para la permanencia en el país de empresas consideradas útiles por su actividad generadora de empleos y por su efecto multiplicador en la economía.

En consecuencia, no puede resultar extraño que el Estado haya aceptado en un primer momento registrar a la dirección que avalaba la UOI; dado que, desde 1972, eso había formado parte de la práctica establecida. Sin embargo, cuando se hace evidente el rechazo de la base sindical hacia la Comisión Interina, así como su apoyo activo hacia el Comité de Hernández Loaiza, el Estado opta por dejar la solución del conflicto en manos del propio sindicato, a través del referendum.

Puede pensarse fundadamente que, tal y como sucedía con la empresa, para el Estado esta solución hubiera resultado mucho menos aceptable en el caso de que el PSUM estuviera efectivamente dirigiendo el proceso. Pero, vale la pena insistir al respecto, el propio Hernández Loaiza se encargó de disipar ese tipo de temores. De manera declarativa, primero; con su práctica como dirigente, más adelante.

Para poder entender lo que sucedió en el SITVW en el periodo 1981-1984, es indispensable tener en cuenta tanto la crisis económica generalizada que se presentó en el país a partir de 1982, como la reestructuración global que se desarrolló en la Industria Automotriz -mundial y nacionalmente- desde principios de la década.

Un efecto de suma importancia del primero de esos procesos para VW, lo fue la violenta pérdida en el poder adquisitivo de los salarios obreros. En efecto, tan sólo entre 1982 -momento en el que habían alcanzado su tope histórico, después de dos años de crecimiento- y 1984, dichos salarios perdieron un 30% de su poder de compra; para situarse en un nivel similar al que habían tenido once años antes ⁽¹¹⁸⁾.

El segundo de los procesos, por su parte, pero en estrecha relación con el primero, tuvo como uno de sus efectos en VW la introducción por parte de la empresa de cambios en las relaciones laborales, tendientes a conseguir mayor flexibilidad y productividad; así como mayor capacidad de adaptación a los vaivenes de un mercado altamente fluctuante. Entre tales cambios destaca la aparición del "obrero polivalente"; ⁽¹¹⁹⁾ la suspensión del trabajo un día a la semana, durante varios meses, con el pago del 50% de los salarios ⁽¹²⁰⁾; y la reducción de la jornada semanal de trabajo sin alterar las cuotas de producción ⁽¹²¹⁾.

Es a la luz de lo anterior como podrán observarse tres elementos que aquí quieren ser resaltados: a. la continuidad de la dirección Hernándezloaicista con las políticas características de la UOI en VW; b. la aceptación por la base de tal continuidad; y c. el peso determinante que tuvo en el periodo 1981-1984 el comportamiento del poder adquisitivo; primero, para el fortalecimiento de la legitimidad de la dirección sindical, entre 1980 y 1982; y, después, para el debilitamiento de la misma, de 1982 a 1984.

Los dos aspectos que muestran una mayor continuidad son los que corresponden la vida sindical interna y las relaciones con la empresa. Las relaciones exteriores, por su parte, muestran algunos cambios; si bien éstos fueron transitorios y no alteraron la orientación dominante del SITVW hacia el aislacionismo.

Las relaciones exteriores del SITVW vivieron entre 1981 y 1983 un periodo de relativa apertura. Debe al respecto tenerse presente que en el movimiento de octubre-noviembre de 1981, el grupo mayoritario recibió un importante apoyo externo, proveniente sobre todo de organizaciones ligadas al PSUM. Es preciso igualmente recordar que entre 1982 y 1983 -al inicio de la violenta caída salarial que ha caracterizado al sexenio de Miguel de la Madrid- se presentó un impulso más o menos generalizado hacia la movilización de sectores de asalariados, dentro y fuera del Congreso del Trabajo ⁽¹²²⁾; impulso que facilitaba la confluencia del SITVW en otros sindicatos. Por otro lado, debe señalarse que dentro de la dirección del sindicato de VW se encontraban algunos secretarios -directamente ligados al PSUM- que promovían un acercamiento más activo y permanente en particular a dos sindicatos en los cuales dicho partido tenía una influencia importante y que hacían constantes esfuerzos para coordinar a los sectores no oficialistas del sindicalismo poblano: la sección No. 3 del STRM y el SUNTUAP.

Como resultado de la conjunción de esos elementos, el SITVW tuvo un breve periodo de actividad en sus relaciones exteriores. Destaca al respecto el apoyo que brindó al sindicato de la empresa químico-farmacéutica "Ciba-Geigy" en 1982. Este sindicato realizó a lo largo de casi todo ese año una huelga que contó con el apoyo decidido del sector de la insurgencia sindical ligado a los partidos de izquierda y con la oposición igualmente decidida de la CTM, central a la que pertenece. Cabe sin embargo señalar que el SITVW se fue alejando poco a poco de este movimiento huelguístico y fue sustituyendo paulatinamente el apoyo activo que le había brindado por un apoyo reducido a lo declarativo ⁽¹²³⁾. Es pertinente, sin embargo, observar que tal actitud coincidió con el creciente peso que los partidos de izquierda -particularmente el PSUM- fueron obteniendo en la dirección de la huelga ⁽¹²⁴⁾.

También destaca dentro de este periodo de apertura del SITVW hacia el exterior, la política seguida durante la huelga por revisión contractual (28 días) de julio de 1982 y durante la revisión salarial que un año después se resolvió sin llegar a la huelga. En ambos casos, el SITVW se encargó de hacer público el apoyo que recibió de varios sindicatos y organizaciones del país. Sobre todo de aquellos aglutinados en el FAUSS y que estaban en mayor o menor medida influenciados por el PSUM (SUTIN, Sindicatos Universitarios adheridos al SUNTU, etc.) Inclusive, en 1983 se realizó, poco antes de que venciera el plazo para la revisión -y, cabe agregar, poco antes también de las fuertes derrotas que sufrieron el SUTIN

y el STUNAM- una multitudinaria manifestación en las calles de Puebla; en la cual participaron representantes de dichas organizaciones, así como de la Federación de Estudiantes de Guadalajara ⁽¹²³⁾.

Dos hechos fueron determinantes para que esa actitud se modificara y el aislacionismo tradicional del SITVW volviera a imponerse. Uno, externo y general, consistió precisamente en la derrota que sufrieron los sindicatos que estallaron huelgas por aumento de emergencia a mediados de 1983. Golpe que dio fin al ascenso de la insurgencia sindical que se había iniciado a fines de 1982 ⁽¹²⁶⁾. El otro fue interno y estuvo ligado a intereses más particulares. Este es consecuencia de las diferencias que empezaban a manifestarse en la dirección del SITVW entre el grupo de Joel Martínez, que promovía una política exterior activa, por un lado; y el del secretario general Hernández Loaiza, por el otro, que prefería una política de relaciones que hiciera patente su desvinculación de los partidos y, especialmente, del PSUM.

El resultado fue que a partir de la segunda mitad de 1983 y hasta las elecciones de noviembre de 1984, el SITVW se mantuvo alejado de las fuerzas con las que nacional y regionalmente se había ligado durante la primera parte de esta segunda gestión de Hernández Loaiza. El apoyo que dichas fuerzas dieron a Joel Martínez cuando se hizo abierta su pugna con el secretario general, no hizo sino favorecer esa tendencia a regresar al tipo de relaciones exteriores que tuvo el SITVW hasta 1981. Con la diferencia importante de que ahora no tenía ligas orgánicas con organismo alguno, como sí las había tenido con la UOI.

En la vida sindical interna se mantuvieron las tendencias básicas del periodo anterior. Los estatutos permanecieron sin modificación alguna. La estructura del sindicato no fue transformada. Más aun, la mayoría de los delegados seccionales -base de esa estructura- siguió estando compuesta por las mismas personas que en el periodo anterior ⁽¹²⁷⁾. Junto con ello, las prácticas siguieron siendo esencialmente las mismas. La despolitización, la inexistencia de corrientes opositoras organizadas de manera permanente, la centralización de las decisiones políticas en el Comité Ejecutivo y, en fin, todos los elementos que desde el periodo anterior permitían caracterizar la relación de la base con su sindicato como una relación pragmática, seguían definiendo la vida del SITVW ⁽¹²⁸⁾.

La división del grupo dirigente es otro elemento más de continuidad -ligado directamente a los anteriores- que volverá a cobrar importancia cuando se aproxime la sucesión de 1984, que es el proceso político más importante del periodo para el SITVW ⁽¹²⁹⁾.

Al respecto, en esta pugna resulta muy importante observar cómo

uno de los valores centrales de la UOI -el distanciamiento frente a las organizaciones políticas- pudo seguir siendo eficazmente usado como arma en contra de la facción rival por el secretario general. En efecto, con vistas a las elecciones de noviembre de 1984 se formaron dos grupos en el Comité Ejecutivo. Por un lado, se situó el grupo reeleccionista, compuesto por Alfredo Hernández Loaiza, la mayoría del Comité Ejecutivo y la mayoría de los seccionales. Por el otro, los secretarios del Trabajo (Joel Martínez), de Previsión Social (Ángel Vergara) y del Tesoro (David Jiménez). Pues bien, este segundo grupo -que no ocultaba sus ligas con el PSUM-, centró su campaña contra la reelección de Hernández Loaiza precisamente en la denuncia de la continuidad de su política con la que tradicionalmente había seguido la UOI y Ortega Arenas. Lo acusaban de corrupción y de tener poca firmeza frente a la empresa, en la defensa del salario y el contrato colectivo. Proponían una actitud sindical más combativa y, elemento clave, más vinculada con otras organizaciones ⁽¹⁹⁰⁾.

En respuesta, Hernández Loaiza y su grupo decidieron hacer de la vinculación de sus opositores con el PSUM el centro de su ataque. En un desplegado aparecido en la prensa poblana, la acusación explícita que hizo el Secretario General contra Joel Martínez fue precisamente la que éste quería subordinar al SITVW a los intereses del PSUM ⁽¹⁹¹⁾.

La pugna entre ambas facciones se resolvió antes de que se conformaran la planilla para el proceso electoral, y sin haber involucrado -al menos de manera activa- a la base sindical. Hernández Loaiza suspendió en sus derechos sindicales a los opositores. Después, los sustituyó en sus cargos sin más trámite que un acuerdo de la mayoría del Comité ejecutivo. Por último, utilizando para ello la cláusula de exclusión, consiguió el despido de Joel Martínez y sus seguidores.

El grupo despedido buscó infructuosamente ganar el apoyo de los sindicalizados para obtener su reinstalación. Primero, intentaron realizar de manera sorpresiva y en las instalaciones de la empresa, una asamblea como aquella en la que se había destituido a Ernesto Picazo. Después, tomaron por unas horas el local sindical ⁽¹³²⁾. Con esas acciones, sin embargo, no consiguieron una respuesta favorable de la base, que casi en su totalidad se mantuvo al margen. Finalmente, este grupo tuvo que aceptar, ya en franca dispersión, la indemnización que desde un principio le ofrecía la empresa.

Sin embargo, esta decisión de no apoyar a Joel Martínez y a su grupo, no significaba tampoco un apoyo de la base a la reelección de Hernández Loaiza. Eso lo demostraron las elecciones de noviembre de 1984. En ellas, por el contrario, la planilla reeleccionista fue derrotada por un amplio margen. En tanto que entre la planilla triunfadora y la que obtuvo el segundo lugar

(con una diferencia de sólo, 168 votos), concentraron más del 80% de los votos (más de 8,300 fueron los votantes). Hernández Loiza recibió únicamente un poco más del 15% de la votación. ⁽¹³³⁾

En el campo de las relaciones con la empresa, pero sobre todo en el terreno salarial, es donde se puede encontrar una respuesta a la interrogante que plantea esa contundente derrota.

Como ya se ha dicho, la política que siguió el SITVW frente a la empresa entre 1981 y 1984, no fue esencialmente distinta a la que tradicionalmente siguió el sindicato mientras estuvo en la UOI. La diferencia fue de origen externo y tan general como lo fueron la crisis económica iniciada en 1982 y la reestructuración internacional -con inevitables repercusiones nacionales- de la industria automotriz.

Por parte del sindicato, la política laboral siguió centrada en el intento -fructuoso hasta 1982, derrotado entre ese año y 1984- de obtener altos salarios y prestaciones, a cambio de garantizar un ambiente de trabajo previsible y de alta productividad laboral. Por parte de la empresa, con ese mismo contenido se buscaron y obtuvieron cambios que preparaban la transformación productiva que le permitiera adaptarse a las cambiantes condiciones de su ramo. Fuera del control de ambos y de lo estrictamente ubicado dentro de su campo de negociación -los topes salariales los fija el gobierno- se ubicó la pérdida de poder adquisitivo cercana a un 30% que resintieron los salarios reales entre 1982 y 1984 ⁽¹³⁴⁾.

En el contrato colectivo hubo dos cambios de suma importancia. En primer lugar, la aparición de la categoría de obrero "polivalente" ⁽¹³⁵⁾ con la que la empresa consigue, a cambio de una compensación salarial, acabar con los limitados obstáculos que tenía para lograr la movilidad interna de los obreros. Pero, también, logra avanzar en el camino de la reintegración de las funciones productivas (producción, supervisión y reparación). Reintegración que en las discusiones recientes se ha señalado como necesaria para vencer las rigideces inherentes al taylorismo clásico ⁽¹³⁶⁾.

En segundo lugar, está la reducción en dos horas de la jornada semanal de trabajo ⁽¹³⁷⁾. Esta era una vieja demanda sindical; sin embargo, la empresa logró que se pactara a cambio de una intensificación del trabajo, ya que se estableció que la producción debería seguir siendo la misma que se realizaba antes de la reducción de la jornada ⁽¹³⁸⁾.

Al margen del contrato colectivo, se presentó otro elemento de negociación importante, que refleja la continuidad con las políticas impulsadas por la UOI hasta 1981, en todo lo que éstas consideraban, para determinar las acciones sindicales, las necesidades y los problemas de la propia empresa. Así, para que la empresa pudiera hacer frente a la crisis de ventas por la que

atravesaba , el Comité Ejecutivo pactó la suspensión de labores durante veinte lunes de 1983 y 1984, con el pago del 50% de los salarios correspondientes. Es pertinente, por lo demás, señalar que ese tipo de acuerdos se realizaban también por esos años en la empresa del Grupo Dina, en donde la UOI mantenía la dirección sindical ⁽¹³⁹⁾.

Acerca de lo anterior, es de suma importancia anotar que no se registraron en este periodo manifestaciones de descontento entre los trabajadores, debidas a la adopción de las políticas reseñadas. Tal y como eran aceptadas bajo la UOI, lo seguían siendo sin ella. Sólo que entonces a cambio había altos incrementos salariales (hasta 1976), o bien caídas moderadas e inferiores a las sufridas por la mayoría de los asalariados (entre 1976 y 1981).

Ahora, después de dos revisiones -1981 y 1982- que habían llevado a los salarios reales a su máximo histórico (equivalente a 162 pesos de 1976), en sólo dos años (1982-1984) el poder adquisitivo había descendido en más de un 30%; para situarse en un nivel muy cercano al que había tenido once años antes, cuando el SITVW iniciaba apenas su experiencia en la UOI (equivalente a 117 pesos de 1976, en 1984; contra 112 del mismo año, en 1973) ⁽¹⁴⁰⁾.

En esta pérdida salarial pronunciada, y no en un rechazo global de la política instrumentada por Hernández Loaiza, está la explicación al rechazo que la base expresó votando contra la reelección.

Como planteamiento hipotético en relación al periodo 1984-1988 -periodo que no se considera en esta tesis- es plausible plantear que siguió siendo vigente el tipo de política que caracterizó al SITVW, tanto en el periodo en el cual perteneció a la UOI, como en el que lo dirigió Hernández Loaiza después de la ruptura.

A continuación, después de haber visto de forma sintética lo que sucedió con el SITVW a lo largo de su experiencia dentro de la UOI, se procederá en los siguientes capítulos a realizar un análisis de las conquistas que obtuvo frente a la Empresa en los terrenos salarial, de las prestaciones y de la regulación contractual de la relación laboral. Todo ello, en comparación con los logros del resto de los sindicatos de la Industria Automotriz Terminal.

NOTAS DEL CAPITULO CUARTO

- 1.- Resulta interesante anotar que en ninguno de los documentos oficiales de la UDI que se pudieron consultar para este trabajo se consigna la fecha precisa de constitución del organismo.
- 2.- Cf. Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) vigentes de 1954 a 1968. En esos años, el número de trabajadores era muy reducido y su organización era típica del sindicalismo oficial. Ver también: Aguilar, J., La política, p.50-51
- 3.- Cf. CCT 1968-; y Aguilar, loc cit.; para ese momento VW ya fábrica automóviles con un cierto grado de integración, pero aún no alcanza su auge productivo.
- 4.- Este periodo coincide con una notable expansión de la empresa (salvo durante la crisis de 1975 a 1977), con una gran actividad sindical y con importantes avances de las organizaciones obreras con relación a las patronales en el sector, como se ha visto en el cap. 3o. y como se verá en el cap. sexto.
- 5.- En esta etapa se coincide con un cambio profundo, con relación a 1970-1980, del panorama sindical de la industria del automóvil, de la relación de fuerzas con la patronal, del peso relativo de las distintas corrientes que actúan en su seno, y también de la estrategia misma de quienes comandan la producción automotriz, nacional y mundial. Por otra parte, el acercamiento del SITVW al FAUSS fue evidente para quienes participaron de cerca en el periodo que va de 1981 a 1983. Personalmente, como Secretario de Prensa y Propaganda del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla (SUNTUAP), fui testigo presencial de varios de los hechos que se narran en esta parte del trabajo.
- 6.- La composición de los distintos Comités Ejecutivos puede encontrarse en los CCT.
- 7.- Aguilar, J. Op. cit., p.50
- 8.- Ibid.; cabe señalar que en el CCT que estuvo vigente entre 1964 y 1966, aparece como Secretario General del sindicato el Sr. Rafael Saavedra y como Secretario del Interior el Sr. Gonzalo Huerta. En 1966, nuevamente con los mismos cargos, firman el correspondiente CCT con la empresa Volkswagen de México, Cf. CCT 1964-1966 y 1966-1968.
- 9.- Aguilar, J., op. cit., p. 50
- 10.- STIA; en adelante
- 11.- Uno de los trabajadores entrevistados que señalaron esto, el Sr. Alejandro Alvarez Herrada, era en esos años Secretario del

Instituto de Educación Obrera de la FTP-CTM y delegado a su Consejo Estatal; años después sería Presidente del Comité de Huelga en Ciba Geigy (1982). El otro, el Sr. Guillermo Pérez, fue obrero de VW desde que se iniciaron las operaciones de esta firma en Puebla hasta el año de 1982, cuando fue despedido por su participación en el conflicto de 1981 (entrevistas # 1 y 3).

12.- Más adelante se verá con detalle este aspecto. Cabe aquí señalar que el salario mínimo regional era de 28.25 pesos; en tanto que se fijó para el nivel inferior del tabulador vigente de 1968 a 1970 un salario diario de 28.50 pesos.

13.- En el cap. correspondiente se evaluará este fenómeno.

14.- Entrevistas # 1 y 3; y Punto Crítico, 5 de mayo de 1972, p.16. Entre 1968 y 1972 hubo dos secretarios generales en el STIA, ambos provenientes de la industria textil. El primero de ellos fue el Sr. Melquiades Trejo, entre 1968 y 1970. Su Secretariode Trabajo, el Sr. Cristobal León, lo sucedió en la Secretaría General. A su vez, el Sr. Trejo pasó a hacerse cargo de la cartera de Trabajo, entre 1970 y 1972,

15.- Entrevista # 1; Oposición, n. 41, p.15; y Punto Crítico, 5 de mayo, p.16; Roxborough, Ian, "Unions", cap. 3.

16.- Entrevistas # 1 y 3; Oposición, n.4, p.15; Punto Crítico, 5, mayo de 1972, p.17.

17.- Vid Supra, cap., p.

18.- Punto Crítico, n. 5, p.17

19.- Ibid.

20.- Ibid.

21.- Aguilar, J., Op. ct., p.58-59

22.- Entrevistas 1 y 3; Oposición, n. 41, p.15; Punto Crítico, n.5, p.17. en esta revista se consigna: "Fue precisamente para negociar un CCT con mejores salarios y mayores prestaciones que los trabajadores tuvieron que barrer con la organización charra que, coludida con la empresa, hacía imposibles tales reivindicaciones".

23.- Citado por Punto Crítico, n. 5., p.17

24.- Entrevista # 1

25.- punto Crítico, n. 5, p.17

26.-Ibid. Entrevista # 1 y 3

27.- Más adelante se aborda este proceso.

28.- Entrevistas # 1, 3 y 4. Tanto el Sr. Guillermo Pérez (entrevista # 3), como el Sr. Saúl Gutiérrez (Entrevista # 4) fueron obreros textiles antes de ingresar a laborar en VW; la cita entrecorrida es de Punto Crítico, n.5, p.17-18.

29.- Toda la información acerca de la organización interna del STIA ha sido tomada de sus Estatutos, publicados en el año de 1972.

30.- Toda la información sobre la organización interna del SITVW, salvo que se indique lo contrario, proviene de sus ESTATUTOS.

31.- Solidaridad, 4a. época, n.13, dic. de 1981, p.3: "Estos Estatutos por cierto, fueron redactados por Ortega cuando el sindicato se saltó de la CTM y nunca fueron discutidos ni avalados por los trabajadores".

32.- La reelección del Sr. A. Hernández Loaiza fue precisamente, como se verá, el motivo de la ruptura entre JOA y él; quien declaró a Solidaridad, 4a. época, n.13, p.3: "Los Estatutos establecen la no reelección. Ortega Arenas, durante años, había defendido este en el atraso político y bajo su control".

33.- Entrevista # 3

34.- Roxborough, Ian, "Unions", cap.15, parágrafo 6, p.3-4

35.- La escasa y dispersa información al respecto se puede rescatar de los volantes y hojas sindicales que los grupos opositores emitieron en diversos momentos. Los entrevistados coinciden ampliamente con la conclusión expresada (Cf. Entrevistas # 2, 3 y 4).

36.- Cf. diversos números de "Fide la palabra", como por ejemplo:

37.- Esto no quiere decir que no existieran núcleos descontentos en el SITVW; hay evidencia suficiente para comprobar que los hubo y de manera constante. Lo que se quiere afirmar es que tales núcleos, independientemente del grado de veracidad que tuvieran sus denuncias, no logran expandir su influencia, ni organizar grupos de dimensiones capaces de hacer peligrar la posición dominante de los elementos ligados a la UOI.

38.- Existen versiones contradictorias acerca de una posible destitución del líder Ortiz Balderas en la asamblea que le pidió cuentas por su malversación de fondos (Entrevistas # 3 y 4). Lo cierto es que la acusación lo eliminó del juego electoral como candidato. La auditoría, por lo demás, que se acordó para investigar la acusación nunca fue dada a conocer públicamente.

Ortiz Baldera dijo en su defensa que había sido engañado por terceros en la compra de un rancho (Entrevistas # 1,2,3 y 4). El Lic. JOA no se pronunció en ningún sentido, pero envió de inmediato a Ortiz Balderas a una comisión de la UOI al norte del país (Entrevista # 3).

39.- Aguilar, J., op. cit., p-57-58

40. Ibid.

41.- Ibid.; Entrevistas # 3 y 4

42.- Entrevistas # 2,3 y 4. La coincidencia es amplia al afirmar que era secreto a voces entre los sindicalizados esta situación, al grado de que el Srío. Gral. Pérez Martínez era considerado como "títere". El trabajador Saúl Gutiérrez (Entrevista # 4), quien era entonces del equipo político del dirigente, recuerda que cuando formó parte de la Comisión Revisora del CCT, en 1978, era continuamente relegado por la gente de Vázquez Joffre y Rodríguez Guitrón; quienes dirigían el proceso. El periódico El Sol de Puebla, al respecto, informó el 18 de agosto de 1978, al aproximarse las elecciones, que eran ya 26 los trabajadores despedidos en VW (tres de ellos del propio Comité Ejecutivo). Informa igualmente que los obreros se manifiestan extrañados por la prolongada ausencia del Srío. Gral. (24 días) y responsabilizan a los Sres. Vázquez Joffre y Rodríguez Guitrón por los despidos.

43.- Entrevistas # 3 y 4; Aguilar, J., op. cit., p.112, señala que en las elecciones hubo presencia policiaca por temor a enfrentamientos violentos.

44.- Cf. Estatutos del SITVW

45.- Al menos así lo han denunciado en cada proceso electoral los elementos de las planillas derrotadas. Cf. Aguilar, J., op. cit. p. 57-58; Punto Crítico, n.47, p.23; así como múltiples volantes y hojas sindicales e informaciones periodísticas (p.e., Via Supra, nota # 42).

46. Como se verá más adelante, la práctica de improvisar asambleas durante el primer turno, donde se concentra la mayoría de los trabajadores, es considerada como legítima por los sindicalizados.

47. Informaron de esta destitución: Solidaridad, 4a. época, n.13, p. 2-3; Punto Crítico, n. 115, p.40 y 119, p.18.

48.- Cf. Estatutos del SITVW

49.- Aguilar, J., op. cit., p.60

50.- Cabe señalar que ese emplazamiento es considerado por Aguilar, J., op. cit., p.58; y por Punto Crítico, n.47, p.23, como una medida distractiva para acallar el descontento producido por el "fraude electoral" de 1975 y los despidos que lo sucedieron.

51.- Entrevistas # 2, 3 y 4

52.- Personalmente, de 1980 en adelante, he tenido la oportunidad de asistir a un número considerable de estas asambleas. Por lo demás, los trabajadores entrevistados para este trabajo, y otros más en charlas informales, opinan de manera similar.

53.- Igualmente, de manera directa he podido observar las movilizaciones y demás actividades (como las guardias y comisiones) realizadas durante las huelgas.

54.- Cf. Estatutos del STIA

55.- Huacuja R., Mario y José Weldemberg, Estado y Lucha Política en el México Actual, ed. El Caballito, 1976, p.107-115.

56.- Ibid.; y Entrevista # 3

57.- Programa de Acción, p.22-23

58.- Huacuja y Weldember, op. cit., p.109

59. Reyes Evaristo, Tesis de Licenciatura, Esc. de Economía, UAP, sostiene esta idea al analizar las luchas campesinas de los años setenta en el Edo. de Puebla. Para llegar a esa conclusión, contó con el testimonio de antiguos dirigentes del PCM en la entidad, a quienes entrevistó ex-profeso. Destacan al respecto las declaraciones del Sr. Juan García Maldonado.

60.- Entre los autores que han abordado la discusión que, en sus extremos, comprende la posición señalada, así como la opuesta, (la que considera que los obreros del automóvil pueden constituirse en la vanguardia de las luchas obreras), se encuentra John Humphrey. De este autor, pueden consultarse: "Control del Trabajo en la Industria Automotriz Brasileña", Cuadernos Políticos, n.24, p.67-67; y "Los obreros del automóvil y la clase obrera en Brasil", Coyoacán, n.9, p.55-85. Zapata, Fco., "Hacia una Sociología", también se refiere a este debate.

61- Sobre estos movimientos, puede verse: Hernández, Mario, Tesis de Licenciatura, Esc. de Economía, UAP.

62.- Al respecto, puede consultarse Ortega, Luis, Tesis de Licenciatura, Esc. de Economía, UAP. Cabe señalar que el autor de dicha tesis fue Secretario General del Sindicato de Trabajadores

Académicos de la UAP (STAUP), entre 1976 y 1978. Por lo demás, personalmente estuve involucrado en el proceso debido a que fui Secretario de Conflictos del mismo sindicato, entre 1978 y 1980.

63.- En pláticas con el Físico Hipólito Martínez Rangel, quien fue Secretario General del Sindicato de Profesores de la UDLA (SPAUDLA) y dirigente de la huelga de 1976, movimiento por el cual fue despedido de dicha Universidad, he podido conocer los pormenores. Por otra parte, en lo personal participé en los Comités de Apoyo de la UAP a dicho movimiento.

64.- Acerca de la actividad del SITVW en 1876, puede verse Aguilar, J., op. cit., p.111; y Punto Crítico, n.47, p.23, 58, p.12, y 60, p.15

65.- Trejo, D., Raul, "El Movimiento", Cuadernos Políticos. n. 18.

66.- Ibid.

67.- El impacto definitivo del fin de la lucha electricista en la derrota de los trabajadores de la UDLA es sostenido por el Físico Hipólito Martínez R.

68.- Vid.Supra, nota # 62

69.- Cf. Frente de Acción Solidaria, "Declaración del Primero de Mayo", mayo de 1977, hoja volante; "La Unidad", órgano regional del PCM, 1977; Hernández, Mario, Tesis. En lo personal, como integrante de la dirección regional del PRT (antes GCI y LCI) formé parte de la coordinación del FAS.

70.- De la misma forma, participé directamente en esos desarrollos.

71.- Enemistad que se tradujo en Puebla en enfrentamientos violentos; sobre todo entre facciones de vendedores ambulantes partidarios unos de la UOI ("28 de octubre") y otros del PCM ("Ricardo Flores Magón"), como se consigna en la prensa local (Sol de Puebla), a lo largo de 1976 y 1977). La militancia de los dirigentes sindicales universitarios Luis Ortega Morales y Ricardo Moreno Botello, así como el líder telefonista Walter Vallejo R., en el PCM, es un hecho públicamente conocido, en los medios sindicales y políticos de la entidad. En lo relativo a esta situación en el sindicalismo universitario, ver Talavera, Fdo. y Esthela Gutiérrez, "El sindicalismo", p.32-33.

72.- Punto Crítico, 107, p.14 y 118, p.5; PRT, Situación Actual del Movimiento Obrero, p.42 y 48.

73.- Ibid.

74.- Entrevista # 4

75.- En el capítulo quinto se verá la evolución de los salarios, las prestaciones y el empleo.

76.- Cf. CDESTAC, Los salarios de la Crisis, Cuadernos Obreros # 1, enero de 1986.

77.- Especialmente, aquellas impulsadas por corrientes políticas.

78.- Solidaridad, 4a, época, n.13, p.4

79.- Ibid

80.- Ibid

81.- Cf. Cronología Güemes y Cronología Taller

82.- Vease nota # 47, supra

83.- Entrevistas # 2, 3 y 4. Lo que parece haber sucedido es lo siguiente: los elementos que habían acordado promover la destitución de Picazo se dedicaron durante la mañana del día 25 a recorrer en automóviles las instalaciones, para arengar a los obreros y convencerlos de la asamblea improvisada. Cuando ésta se inició Hernández Laoiza dirigió el mitín, mientras que el Sr. Morales aún recorría las naves de producción. En esas condiciones surgió la propuesta de que fuera Hernández Laoiza el sustituto de Ernesto Picazo.

84.- Punto Crítico, n.120, p.16; en esta publicación se señala que las boletas de reparto de utilidades eran por cantidades tales como \$0.00 y \$0.007 pesos. El monto de las utilidades (entre 19 y 20 millones de pesos) de la empresa aparece en el número 119, p.18, de la misma publicación.

85.- Punto Crítico, n.119, p.18

86.- Ibid.

87.- Entrevista # 3 y Punto Crítico, n.120, p.16

88.- Entrevista # 3

89.- Punto Crítico, n. 120, p.16

90.- Solidaridad, 4a. época, n.13, p.3 Punto Crítico, n. 120, p.16

91.- Ibid.

92.- Ibid.

93.- La Cronología Taller señala que la prensa poblana consignó la asistencia de más de 10,000 trabajadores de VW.

- 94.- Cronología Güemes y Cronología Taller
- 95.- Entrevistas # 2, 3 y 4.
- 96.- Cronología Taller
- 97.- Arguello, Jaime, "Sobre la lucha intergremial en Volkswagen en 1981", Boletín de Investigación del Movimiento Obrero, CIHMO-ICUAP, Ed. Somos, n.5, dic. de 1982, p.129-138, señala que para el mes de octubre había "unos 80 despedidos". Los entrevistados (Entrevistas # 3 y 4) coinciden en la afirmación.
- 98.- Entrevistas # 3 y 4
- 99.-Ibid.; y Solidaridad, 4a. época, n.13, p.3
- 100.- Cronología Taller y Entrevistas # 3 y 4
- 101.- Cronología Güemes; Solidaridad, 4a. época, n.13, p.4
- 102.- Ibid.
- 103.- Cronología Güemes
- 104.- Cronología Güemes; Cronología Taller; y Solidaridad, 4a. época, n.13, p.4
- 105.- Entrevista # 3
- 106.-Este es el dato que da la prensa local (Cronología Güemes; el dato de 12,000 manifestantes que da Solidaridad, 4a. época, n.13,p.4, parece ser exagerado.
- 107.- Cronología Taller
- 108.- Declaraciones de la Comisión Interina, Cronología Taller
- 109.- Declaraciones a la prensa de Alfredo Hernández Loaiza, Cambio, 6 de noviembre de 1981. Por lo demás, en la empresa Kryo-Pack existe un pequeño sindicato adherido a la UOI.
- 110.- Cabe señalar que en esos mismos días se realizaron en la UAP votaciones para elegir al Rector (por primera vez de forma universal, secreta y directa). En el proceso contendieron los dirigentes de cada una de la dos corrientes en las que nació dividido en Puebla el PSUM. Es pertinente mencionarlo porque en esas elecciones fue pública la participación armada y violenta de los mencionados hermanos Méndez y su grupo. Por lo demás, en el mes de diciembre del mismo año de 1981, estas mismas personas llevaron a cabo un ataque armado contra las oficinas de la Rectoría de la UAP; y a continuación secuestraron al Srío. Académico

de una escuela preparatoria de la misma institución, que a su vez era miembro de la dirección estatal del PRT. En consecuencia, el Consejo Universitario de la UAP expulsó a los Sres. Méndez, que laboraban en ella. Uno de ellos, fue posteriormente aprehendido y permaneció varios meses en prisión. Lo anterior permite tener una idea aproximada del clima que rodea a los hechos políticos poblanos que tuvieron lugar en la segunda mitad de 1981.

111.- Cronología Güemes y Cronología Taller

112.- Cronología Taller

113.- Ibid.

114.- Ibid.

115.- Arguello, Jaime, op. cit; Cronología Güemes; Cronología Taller Solidaridad, 4a. época, n.13, p.3, reporta 5,494 votos para Hernández Loaiza.

116.- D1, n.63, p.30-32

117.- Arguello, Jaime, op. ct.; Entrevistas # 3 y 4; así como el propio Lic. JOA, en declaraciones a la Revista D1, n.63, enero de 1982, p.32. Entre las diversas reacciones frente al resultado del movimiento, cabe señalar la que expresó un grupo de constante, aunque muy reducida, presencia en VW; el² ligado al Partido de la Clase Obrera Mexicana (PCOM). Dice este grupo en una publicación ("El Organizador Socialista"), n.114-115, p.6-8, que salir de la UOI es, en principio, positivo; pero que pasar al control del PSUM significa "caer del sartén a la lumbre", porque "se fue Ortega Arenas, sí, pero en su lugar llegó alguien de mucho más cuidado. Por eso decimos que en Volkswagen los obreros lograron salirse del sartén pero sólo para caer en la lumbre".

118.-Cf. Herrera Lima, Fernando, " ", COA, 4,

119.-Cf. CCT 1982-1984

120.- Nueva Era, 5 de febrero de 1984

121.- Art. transitorio, CCT 1984-1986

122.- Cf. Alberto Arroyo, "El Movimiento", p.

123.- Opinión del Pdte. del Comité de Huelga del Sindicato de Ciba-Geigy, en 1980, Entrevista # 1.

124.- De hecho, la mayor parte de los dirigentes del Comité de Huelga ingresaron a ese partido. El PRT, por su parte postuló como candidato a diputado federal en las elecciones de 1982 al Pdte.

de dicho comité, Sr. Alejandro Álvarez Herrada.

125.- Sol de Puebla, 26 de junio de 1983

126.- Cf. Arroyo, Alberto, op. cit.

127.- Entrevista # 3.

128.- Entrevistas 3 y 4

129.- Con respecto a esta pugna, la mayor parte de la información proviene de pláticas informales con trabajadores que al mismo tiempo eran en ese tiempo -1982- estudiantes de la Escuela de Economía de la UAP. La mayor parte de ellos fueron despedidos junto con Joel Martínez.

130.- Desplegados aparecidos en El Sol de Puebla, 4 de septiembre de 1984 y 17 de octubre de 1984.

131.- El Sol de Puebla, 26 de junio de 1983.

132.- La Jornada, 22 de septiembre de 1984 y Cambio, 20 de septiembre de 1984.

133.- Peña, Rodolfo, "Volkswagen: un voto por la unidad", La Jornada, 6 de diciembre de 1984.

134.- Vid. supra, nota # 118

135.- Cf. CCT 1980-1982.

136. Cf. Michel:, Jordi y Arnulfo Arteaga, "Un obero teórico para la reconversión", El Cotidiano, no. 21,

137.- Cf. CCT. 1984-1986, cl. Transitoria

138.- Ibid.

139. Lucieros, Erik y Patricia Mercado, op. cit.

140.- Cf. Herrera Lima, Fernando

CAPITULO QUINTO

SALARIOS Y PRESTACIONES EN VW

I. INTRODUCCION

Después de haber analizado en los capítulos anteriores los rasgos que caracterizan la actividad, interna y externa, del SITVW; así como los aspectos más generales de la acción sindical en el conjunto de la industria automotriz terminal; se procederá ahora a observar con especial atención el tipo y nivel de las conquistas obtenidas por los trabajadores de la VW y su sindicato, en lo que se refiere a salarios (nominales y reales) y prestaciones. Estas últimas se revisarán situando por separado las que benefician al obrero de manera directa (ya sea porque se condicionen para su goce al cumplimiento de ciertos requisitos o no suceda así), de las que tienen como efecto un fortalecimiento del aparato sindical; o bien tienen a éste como vehículo para su realización.

Una vez que se haya visto la evolución a lo largo del periodo estudiado de los salarios y las prestaciones en VW, se pasará a compararla con la que se presentó en esos rubros entre los trabajadores de la industria del automovil (como agregado y por ramas); y entre los trabajadores de algunas de las firmas productoras de esta última industria en lo particular.

Después de ello se procederá a una comparación entre las conquistas del SITVW y las del resto de los sindicatos de la IAT en otro campo relevante de la relación laboral en esta industria: el del control sobre elementos del proceso de trabajo.

Con lo anterior se persigue detectar: primero, lo que particulariza o bien homologa a los trabajadores del automovil en general, con relación al resto de los trabajadores, en cuanto a logros en la defensa de su nivel de vida se refiere. Segundo, el grado de diferenciación interna presente particularmente hacia el interior de la industria automotriz, en el mismo terreno señalado. Tercero, posibles elementos de identificación entre las conquistas de los trabajadores agrupados en sindicatos similares entre sí, ya sea por su actividad huelguística, por su regimen de vida, por su antigüedad relativa, o bien por su filiación (con el CT o con la UOI). Cuarto, las particularidades y las semejanzas con el resto, en lo que corresponde específicamente al sindicato que esta tesis tiene como objeto central de estudio: el SITVW (frente a los sindicatos del CT y frente a los demás de la UOI).

En pocas palabras; como se intenta indagar en este trabajo, básicamente, si el caso del SITVW puede arrojar luz para la comprensión del fortalecimiento y posterior debilitamiento de la

UOI en la industria del automovil, se trata ahora de ver hasta qué punto la explicación del fenómeno anterior tiene una relación con las conquistas que en el terreno de la defensa de los niveles de vida han obtenido los trabajadores cuyo sindicato se encuentra o se encontró adherido al mencionado agrupamiento sindical.

Se ha visto que la UOI promovió una transformación importante de la estructura y el regimen interno de los sindicatos en los que estuvo presente como marco general de encuadramiento alternativo al CT.

Se ha observado también no obstante que, por un lado, en la segunda mitad de la década pasada hubo en los sindicatos automotrices de la UOI estancamientos y retrocesos en este campo; y que, por el otro, los avances democráticos internos se presentaron igualmente en sindicatos pertenecientes a organizaciones del CT.

Ello hace indispensable pasar ahora al análisis comparativo de salarios y prestaciones. Máxime que los setenta fueron una década de inflación galopante y de muy precisas y contundentes políticas salariales de los dos gobernantes que estuvieron al frente del ejecutivo federal en dicho periodo. Este será el primer aspecto que se aborde.

II INFLACION Y POLITICAS SALARIALES: 1970-1981

A. LA INFLACION

En los años setenta y especialmente a partir de 1973, se inicia en el país un periodo inflacionario que rompe con la estabilidad relativa de precios que había caracterizado a la economía mexicana en los años del desarrollo estabilizador. (1)

Desde fines de los años cincuenta, y sobre todo a lo largo de la siguiente década, el crecimiento del costo de la vida es casi nulo. A partir de 1960, y hasta 1970, el promedio de crecimiento anual de los precios es de 2%; a diferencia del periodo anterior a 1955, en el que, desde 1940, éstos habían crecido a tasas de 9.8% al año (2). Por eso, las inéditas tasas de 12.04% en 1973; 23.75% en 1974 o casi 29% en 1977, producto tanto de factores inherentes al desgaste del desarrollo estabilizador, como efecto de la más grave crisis del capitalismo mundial desde la segunda guerra (3), representan para México una novedad que brinda a los setenta uno de sus principales sellos distintivos.

El panorama se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro # 1

INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR

1968-1981

(1970 = 100)

Año	Indice	Cambio(%) Frente al año anterior
1968	91.95	
1969	95.05	3.37°
1970	100.00	5.21
1971	105.26	5.26
1972	110.53	5.01
1973	123.84	12.04
1974	153.25	23.75
1975	176.47	15.15
1976	204.33	15.79
1977	263.47	28.94
1978	309.60	17.51
1979	365.94	18.20
1980	462.23	26.31
1981	591.64	28.00

FUENTE: Indicadores económicos del Banco de México.

B. POLITICAS SALARIALES DE LEA Y JLP.

A dicho incremento constante de los precios respondió el gobierno mexicano con una intervención mayor a la que históricamente había tenido en la fijación de los salarios. Esta mayor intervención tuvo, no obstante, características que diferencian entre sí a los sexenios de Luis Echeverría y de José López Portillo.

En el primero de ellos, si bien a través de un proceso de altibajos, se presenta una situación en la que los salarios, corriendo algunas veces por delante y otras por detrás de la inflación, consiguen mantener su poder adquisitivo en un nivel similar y en algunos casos superior, al término del gobierno de LEA, al que tenían al iniciarse éste (4). Siendo esa la situación general, cabe destacar que como lo hace Tello que:

"Si tomamos en consideración el creciente desempleo y el subempleo es muy probable que, para el conjunto de la clase trabajadora, su salario real (equivalente a la participación

de los salarios dentro del ingreso total) haya inclusive disminuido... independientemente de que algunos sindicatos hayan mejorado la situación de sus agremiados" (5).

Es muy difícil pensar que los trabajadores no sindicalizados o bien los que lo están en organizaciones pequeñas y aisladas, hayan obtenido los incrementos salariales de emergencia de la misma forma que lo hicieron los obreros agrupados en fuertes sindicatos de industria o de rama.

En síntesis, las principales medidas salariales del mencionado sexenio fueron los ya señalados aumentos de emergencia, la reducción del intervalo de revisión de los tabuladores de dos años a uno y el aumento del porcentaje afectable como reparto de utilidades.

Complementariamente, el Estado creó instituciones de crédito, distribución y fomento destinadas a favorecer el consumo de los trabajadores (6).

En los años correspondientes al gobierno de JLP, a su vez, la política salarial estuvo determinada por la implantación de topes a los incrementos anuales; tal y como lo imponía el convenio firmado con el FMI (7).

En términos generales, esta política tuvo como consecuencia, en el contexto de un crecimiento económico determinado sobretudo por el "Boom" petrolero, una compresión de los salarios reales. No obstante, es preciso señalar que los mencionados topes fueron diferenciados para los distintos grupos de trabajadores:

"A pesar de que existe un marco común a la política salarial se puede reconocer que tuvo por lo menos cuatro distintas caras determinadas en función del sector de la clase trabajadora hacia el cual estaban dirigidos:

1) Sector de trabajadores al servicio del Estado, agrupados básicamente en la FSTE; 2) Sector de obreros de las empresas paraestatales, agrupados básicamente en los sindicatos nacionales de industria; 3) Sector obrero de las empresas de capital privado nacional, agrupado básicamente en las grandes confederaciones nacionales; y el 4) El sector obrero de las empresas de capital privado extranjero; en el cual tiene una presencia importante la "Unidad Obrera Independiente" (8).

Esta política salarial diversificada, que profundiza la diferenciación interna del proletariado, deberá ser tenida en cuenta al evaluar los logros y limitaciones de los sindicatos del automóvil en el terreno económico.

Entre otras cosas, debe analizarse qué tanto lograron los sindicatos del automóvil, o bien algún subconjunto de ellos, obtener conquistas económicas por encima de los límites determinados por las políticas gubernamentales arriba descritas. O, por el contrario, si la tendencia dominante fue el acatamiento de las mencionadas limitaciones, se trata de observar entonces con qué características específicas, y con qué nivel de homogeneidad, se presentó dicho fenómeno.

Como ya se ha dicho, lo primero que se hará en este trabajo para avanzar en la dirección señalada consiste en la descripción y el análisis inicial de la evolución de los salarios y las prestaciones en la firma VW.

III SALARIOS EN VW: 1964-1983

A. EVOLUCION DEL TABULADOR

En la evolución de los salarios nominales pagados en VW puede encontrarse una serie de etapas; mismas que se corresponden globalmente con los periodos de la historia sindical de los trabajadores de dicha empresa (cuadros # 2 y 3). (9)

En efecto, a un primer periodo en el cual los salarios ascienden regularmente, con la CGT dirigiendo el sindicato, sigue una brusca reducción absoluta de los salarios correspondientes a todas y cada una de las categorías. Lo anterior sucede cuando la CTM firma en 1968 su primer contrato colectivo con VW de México. Ahora bien, es muy posible que tal hecho no haya afectado personalmente a los obreros que ya laboraban en Xalostoc, y que estos puedan haber sido reclasificados en categorías superiores del tabulador. De cualquier manera, cabe destacar cómo la CTM acepta pactar en condiciones inferiores a las previamente vigentes en la relación de la empresa con la CGT.

El punto de referencia para ordenar el nuevo tabulador claramente se sitúa en el salario mínimo regional: este era entonces de 28.25 en el area metropolitana de la ciudad de Puebla; el mínimo en VW se fijó en 28.50. (10)

Para la revisión de 1970 obtiene la CTM un incremento salarial del 16%, la desaparición de la categoría inferior del tabulador y la creación de tres nuevos niveles en el extremo superior del mismo. No obstante, en cada categoría el aumento señalado no permitió recuperar los niveles de 1966. Los salarios en VW seguían siendo muy similares a los pagados en la industria textil. Dos trabajadores entrevistados, que habían sido ellos mismos obreros textiles antes de ingresar a VW, señalan que tal situación generaba un gran descontento en la planta automotriz (11).

CUADRO # 2
 SALARIOS TABULADOS EN VW, 1964-1983 POR GRUPO SALARIAL
 (pesos corrientes)

GRUPO	I	II	III	IV	V	VI
1964 (jul)						
1966 (jun)	25.80	32.01	36.15	37.91	44.08	48.57
1966 (jul)						
1968 (jun)	30.18	37.45	42.29	45.52	51.57	56.82
1968 (jul)						
1970 (jun)	28.50	31.40	34.80	38.30	41.80	48.80
1970 (jul)						
1972 (jun)		36.40	40.40	40.40	48.50	56.60
1972 (jul)						
1973 (sept)		43.68	48.48	53.28	58.20	67.92
1973 (sept)						
1974 (jun)		52.42	58.18	63.94	69.84	81.50
1974 (jul)						
1974 (sept)		64.98	72.13	79.27	86.60	101.06
1974 (sept)						
1976 (jun)		79.27	87.99	96.70	105.75	123.29
1976 (jul)						
1976 (sept)			111.00	122.00	134.00	156.00
1976 (sept)						
1977 (jun)			133.20	146.40	160.80	187.20
1977 (jul)						
1978 (jun)			153.18	168.36	184.90	215.28
1978 (jul)						
1979 (jun)			177.38	194.96	214.14	249.28
1979 (jul)						
1980 (jun)			209.31	230.05	252.68	294.15
1980 (jul)						
1981 (jun)			260.59	287.56	315.85	364.96
1981 (jul)						
1982 (jun)			354.40	391.10	429.60	496.35
1982 (jul)						
1983 (jun)			635.79	701.59	770.61	890.43

(continuación cuadro # 2)

GRUPO	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1964 (jul)						
1966 (jun)	57.60	66.00	75.00			
1966 (jul)						
1968 (jun)	67.39	77.22	87.75			
1968 (jul)						
1970 (jun)	55.70	63.80	75.40			
1970 (jul)						
1972 (jun)	64.60	74.00	87.50	101.80	116.00	133.40
1972 (jul)						
1973 (sept)	77.52	88.80	105.00	122.16	139.20	160.08
1973 (sept)						
1974 (jun)	93.02	106.56	126.00	146.60	167.04	192.10
1974 (jul)						
1974 (sept)	115.34	132.13	156.24	181.77	207.12	238.19
1974 (sept)						
1976 (jun)	140.71	161.19	190.61	218.43	243.78	274.85
1976 (jul)						
1976 (sept)	178.00	198.00	234.00	268.00	299.00	338.00
1976 (sept)						
1977 (jun)	213.60	237.60	280.80	321.60	358.80	405.60
1977 (jul)						
1978 (jun)	245.64	273.24	322.92	369.84	412.62	466.44
1978 (jul)						
1979 (jun)	284.44	316.40	373.94	428.27	477.80	531.44
1979 (jul)						
1980 (jun)	335.64	373.35	441.25	505.36	563.80	626.98
1980 (jul)						
1981 (jun)	412.84	457.35	538.32	606.43	676.56	752.37
1981 (jul)						
1982 (jun)	561.45	622.00	732.10	824.75	920.10	1023.20
1982 (jul)						
1983 (jun)	1007.20	1115.90	1212.40	1356.80	1523.70	1553.20

Fuentes: Elaboración propia con base en la información de los Contratos Colectivos de Trabajo: 1964-1984

CUADRO # 3

SALARIOS EN VW, 1964-1983 POR GRUPO SALARIAL

INDICE (ENERO DE 1970=100)

	I	II	III	IV	V	VI	VII
1964 (julio)	90.5	102.0	103.9	99.0	105.5	99.5	103.5
1966 (julio)	105.9	119.3	121.5	118.9	123.4	116.4	121.0
1968 (junio)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1970 (julio)	--	115.9	116.1	105.5	116.0	116.0	116.0
1972 (junio)	--	139.1	139.3	39.1	139.2	139.2	139.2
1973 (sept)	--	166.9	167.2	67.0	167.1	167.0	167.0
1974 (jun)	--	206.9	207.3	07.0	207.2	207.1	207.1
1974 (julio)	--	252.5	252.8	252.5	253.0	252.6	252.6
1974 (sept)	--	--	319.0	318.5	320.6	319.7	319.6
1976 (jul)	--	--	382.8	382.2	384.7	383.5	383.5
1976 (sept)	--	--	440.2	439.6	442.4	441.1	441.0
1976 (sept)	--	--	509.7	509.0	512.3	510.8	510.7
1977 (junio)	--	--	601.5	600.7	604.5	602.8	602.6
1977 (julio)	--	--	748.8	750.8	755.6	747.9	741.1
1978 (junio)	--	--	1018.4	1021.2	1027.8	1017.1	1008.0
1978 (julio)			1827.0	1831.8	1843.6	1824.7	1808.2
1979 (junio)							
1979 (julio)							
1980 (junio)							
1980 (julio)							
1981 (junio)							
1981 (julio)							
1982 (junio)							
1982 (julio)							
1983 (junio)							

(continuación)

	I				
1964(julio)	103.5	99.5			
1966(julio)					
1966 (julio)	121.0	116.4			
1968 (junio)					
1968 (julio)	100.0	100.0			
1970 (junio)					
1970 (julio)	116.0	116.0	116.0	116.0	116.0
1972 (junio)					
1972 (julio)	139.2	139.2	139.2	139.2	139.2
1973 (sept)					
1973 (sept)	167.0	167.1	167.0	167.0	167.0
1974 (jun)					
1974 (julio)	207.1	207.2	207.1	207.1	107.1
1974 (sept)					
1974 (sept)	252.6	252.8	248.9	243.8	239.0
1976 (jun)					
1976 (jul)	310.4	310.3	305.4	299.0	293.9
1976 (sept)					
1976 (sept)	372.4	372.4	366.5	358.8	261.7
1977 (junio)					
1977 (julio)	428.3	428.3	421.4	412.6	300.9
1978 (junio)					
1978 (julio)	495.9	495.9	488.0	477.8	342.8
1979 (junio)					
1979 (julio)	585.2	585.2	575.8	563.8	545.2
1980 (junio)					
1980 (julio)	716.9	714.0	691.0	676.6	654.2
1981 (junio)					
1981 (julio)	974.9	971.0	939.8	920.1	889.7
1982 (junio)					
1982 (julio)	1749.0	1607.9	1546.0	1523.7	1350.6
1983 (junio)					

Cuando abandonan la CTM, los trabajadores de VW consiguen con su nuevo sindicato un incremento salarial, en 1972, que les permite aproximarse al resto de los obreros de la rama automotriz terminal (ver, más adelante, cuadro #). Después de esto, los salarios en VW muestran un comportamiento muy similar al del conjunto de tal industria.

Un nuevo cambio se podrá detectar en 1982, cuando en la revisión salarial que se presentó inmediatamente después de que el SITVW abandona la UOI, los trabajadores de VW se sitúan en su conquista salarial por encima del promedio de la rama industrial del automovil (cuadro #).

B. RELACION INTERNA DE LAS CATEGORIAS DEL TABULADOR:

Aún cuando no fue posible obtener información sobre la concentración de los trabajadores en las distintas categorías cabe señalar que la diferencia entre el salario superior y el inferior, en los tabuladores que estuvieron vigentes a lo largo del periodo considerado, tiende a disminuir y no a ampliarse. Tal y como sucede en general en la industria automotriz. (12), en VW no se presenta una fuerte dispersión del abanico salarial (ver cuadro # 4).

Los despidos y los reajustes masivos, así como la fuerte presencia del eventualismo, fenómenos a los que ya se ha hecho referencia; seguramente han actuado en favor de que la mayoría de los trabajadores se concentre en las categorías inferiores del tabulador; debido a que son factores que hacen que descienda relativamente el número de obreros de mayor antigüedad y con plenos derechos.

Por lo demás, es un rasgo común a la industria automotriz esta tendencia a que, en las firmas de mayor antigüedad, los trabajadores se concentran en las categorías más altas del tabulador; y, a la inversa, a que en la de más reciente instalación la concentración se presente en el extremo opuesto (13).

En lo mesurable, se parte en VW de una relación de 2.65, en 1968, entre los salarios máximo y mínimo pactados con el sindicato. Las retabulaciones que se acuerdan en 1970 hacen que dicha relación llegue a 3.66 y así se mantenga hasta 1974; año en el que empieza a descender hasta llegar a un mínimo de 2.44 en 1982.

La ya señalada falta de información acerca del número de trabajadores por categoría impide que se pueda concluir sobre que tanto influyó para lo anterior una posible decisión de proteger más a los salarios inferiores, que tal vez coincidiera con una más fuerte acción en favor de las categorías de mayor concentración obrera.

CUADRO # 4

RELACION EXISTENTE ENTRE LOS SALARIOS MAXIMO Y MINIMO PAGADOS
 EN VW
 1964 - 1982

Periodo:	Salario máximo/ salario mín.
1964 (julio) 1966 (junio)	2.91
1966 (julio) 1968 (junio)	2.91
1968 (julio) 1970 (junio)	2.65
1970 (julio) 1972 (junio)	3.66
1972 (julio) 1973 (sept)	3.66
1973 (sept) 1974 (junio)	3.66
1974 (julio) 1974 (sept)	3.66
1974 (sept) 1976 (junio)	3.47
1976 (julio) 1976 (sept)	3.05
1976 (sept) 1977 (junio)	3.05
1978 (julio) 1979 (junio)	3.00
1979 (julio) 1980 (junio)	3.00
1980 (julio) 1981 (junio)	2.89
1981 (julio) 1982 (junio)	2.89
1982 (julio) 1983 (junio)	2.44

Fuente: Elaboración propia con base en los cuadros
 #

Para entender el fenómeno aquí señalado, no obstante, debe tenerse en mente que los aumentos de emergencia acordados por el gobierno de Luis Echeverría fueron diferenciados, precisamente en favor de los salarios inferiores. (14)

C. COMPARACION CON EL SALARIO MINIMO REGIONAL:

Como es bien sabido, uno de los elementos más importantes en la fijación de la política salarial del gobierno mexicano está en la determinación de los salarios mínimos. Ya se ha señalado en este capítulo que en la década anterior dicha política salarial jugó un papel fundamental en la orientación de las relaciones obrero-patronales; y que en la segunda mitad de la misma estuvo dirigida a buscar la recuperación económica mediante la compresión de los niveles de vida de los asalariados, en un mecanismo de redistribución de la riqueza en favor del capital.

Por ello, para aproximarse a una evaluación de la efectividad como instrumento de negociación de este sindicato afiliado a la UOI, el SITVW, es pertinente empezar por comparar los salarios obtenidos por éste, con los del grueso de los trabajadores de la región en la que se ubica VW.

Como cabía esperar (cuadro # 5), puede constatarse que, de la revisión de 1972 en adelante, los salarios pagados en VW son notoriamente superiores a los salarios mínimos, frente a los que muestran un constante crecimiento relativo; los salarios más bajos de VW aumentan frente al salario mínimo considerado, de una relación de 1.50 en 1970 hasta una de 1.81 en 1981; los más altos, por su parte, lo hacen de una relación de 3.70, en 1970, a una de 5.23, en 1981.

Hasta aquí, puede concluirse que, con su sindicato afiliado a la UOI, los trabajadores de VW pudieron obtener mejores condiciones de remuneración que el grueso de los obreros, en términos del salario corriente. Para saber cómo protegieron realmente sus niveles de vida; y si lo hicieron mejor, peor o igual que otros grupos obreros, es indispensable pasar ahora a considerar otros elementos tales como la relación entre inflación y poder adquisitivo, y las conquistas en el campo de las prestaciones. Después de ello, deberá procederse a la comparación de los resultados que se encuentren con los obtenidos por el resto de los trabajadores del país; y particularmente, los de la industria del automóvil.

D. INFLACION Y PODER ADQUISITIVO:

Como se verá más adelante que ocurrió en la década pasada con la generalidad de los salarios reales en México, los aquí comparados (Cuadro 6) muestran el rasgo común de poder dividirse en dos subperiodos que coinciden en términos generales. (15)

CUADRO # 5

SALARIOS EN VW Y SALARIO MINIMO GENERAL
 (PUEBLA ÁREA METROPOLITANA)
 1970-1980 (promedios)
 (pesos corrientes e índices)

	SALARIO MINIMO GENERAL (*)	SALARIO MINIMO EN VW	III (II/I)	IV (Indice de I)	V (Indice de II)
(*) e-j		28.50	1.01		100
1970		32.45	115	100.0	1139
j-d	28.25	36.40	1.29		127.71
1971	28.25	36.40	1.29	100.0	127.7
1972	33.50	40.04	1.20	118.6	140.5
1973	35.17	48.05	1.33	124.5	168.6
1974	53.10	65.56	1.43	171.4	222.7
1975	56.00	70.27	1.42	198.2	278.1
1976	72.23	107.82	1.46	255.7	353.3
1977	92.40	143.19	1.55	327.1	502.4
1978	105.00	165.28	1.58	371.68	579.9
1979	121.00	193.35	1.6	428.32	678.4
1980	140.00	234.95	1.68	495.58	824.4
1981	170.00	307.50	1.81	601.77	1078.9

	VI SALARIO MAXIMO EN VW	VII (INDICE DE VI)	VIII (VI/I)	IX (VI/II)
(*) e-j	75.40	100.0	2.67	2.65
1970	104.4	138.5	3.7	3.16
j-d	133.40	176.92	4.62	3.66
1971	133.40	176.92	4.72	3.66
1972	146.74	194.6	4.38	3.66
1973	176.09	233.5	4.89	3.66
1974	235.05	301.5	5.07	3.60
1975	274.85	364.52	4.91	3.47
1976	339.48	428.8	4.45	3.26
1977	436.02	578.3	4.72	3.05
1978	498.89	661.7	4.75	3.03
1979	579.15	768.1	4.79	3.00
1980	689.68	914.7	4.93	2.95
1981	887.79	1177.4	5.23	2.89

Nota: (1): e -j = enero-junio
j -d = julio-diciembre

Fuentes: Elaboración propia con base en la
información de la Comisión Nacional
de Salarios Mínimos y el Cuadro # 2.

* Puebla Area Metropolitana
Indice de I, II, IV, 1970=100

PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS PAGADOS EN VW Y DEL SALARIO MINIMO GENERAL

(Puebla Área Metropolitana)
(pesos de 1970)

AÑO	INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR		SALARIO MINIMO GENERAL (1) (2)	
	I	II	I	II
1970	100.00		28.25	
1971	106.60	6.6%	26.50	- 6.20%
1972	111.80	4.8%	29.26	13.10%
1973	127.43	13.98%	28.59	- 4.57%
1974	155.70	22.18%	31.10	8.78%
1975	178.65	14.74%	31.35	0.80%
1976	203.85	14.11%	36.10	15.15%
1977	278.43	26.79%	33.19	- 8.06%
1978	322.50	15.83%	32.56	- 1.90%
1979	393.42	22.00%	30.76	- 5.53%
1980	502.74	27.84%	27.85	- 9.46%
1981	638.57	27.02%	26.62	- 4.42%

(continuación)

AÑO	SALARIO MINIMO EN VW (2)		SALARIO MAXIMO EN VW (2)	
	I	II	I	II
1970	32.45		103.90	
1971	34.15	5.24%	125.14	20.44%
1972	35.82	4.89%	131.58	5.15%
1973	37.71	5.28%	138.19	4.77%
1974	42.11	11.67%	150.96	9.24%
1975	44.37	5.37%	153.85	1.91%
1976	52.89	19.20%	166.54	8.25%
1977	51.43	-2.76%	156.60	- 5.97%
1978	51.25	-0.35%	154.70	- 1.21%
1979	49.15	-4.10%	147.22	- 4.84%
1980	46.73	-4.92%	137.18	- 6.82%
1981	48.16	3.06%	139.03	1.35%

Claves: I = Col. 1a. Índice: siguientes cols.
pesos de 1970.
II = Variación porcentual con relación
al año anterior.

Notas: 1) Puebla Area Metropolitana
2) Promedios anuales ponderados, de-
flactados con base en el índice de
la columna 1a.

Fuentes: Elaboración propia con base en la si-
guiente información:
Para el índice de la 1a. col.: 1970-1978,
Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
1979-1981 Indicadores Económicos B. de M.

Cuadro #
Elaboró: FHL .

Un primero es de crecimiento y va hasta 1976; en él, sin embargo, el salario mínimo sufre en 1971 y 1973 ligeras caídas (de -6.2% y -4.75%, respectivamente), dentro de su tendencia general hacia el alza. En este subperiodo el crecimiento global es como sigue:

Cuadro # 7

Salarios Reales 1970-1976
(base 1970)

	1970	1976	Cambio Porcentual
Salario Mínimo	28.25	36.10	27.79%
Salario menor en VW	32.45	52.89	63.00%
Salario mayor en VW	103.90	166.54	60.29%

Cuadro 6

Elaboró: FHL

Como puede verse, por un lado, los salarios en VW crecen más que el salario mínimo; por otro lado, los salarios inferiores -como ya se ha anotado anteriormente- crecen más rápidamente dentro de VW que los superiores.

El segundo subperiodo que consideramos arranca en septiembre de 1976 y se caracteriza por una disminución del poder adquisitivo de los salarios, aunque se presente en 1981 un ligero repunte de ellos en VW. Nuevamente, por otra parte, se ponen en ventaja frente al salario mínimo, que en todos los años sufre pérdidas relativas superiores. Hacia el interior de VW, los trabajadores de menores ingresos experimentan una merma menor en sus salarios:

Cuadro # 8

Salarios Reales 1976-1981
(hasta 1970)

	1976	1981	Cambio Porcentual
Salario Mínimo	36.10	26.62	- 26.26%
SMIN VW Salario menor en VW	52.89	48.16	- 8.94%
SMAX VW Salario mayor en VW	166.54	139.03	- 16.52%

FUENTE: Cuadro 6

Como saldo del periodo 1970-1981, puede observarse (cuadro 6) que

el salario mínimo sufre una pérdida neta, al descender por abajo de su nivel inicial: de 28.25 a 26.62 pesos (-5.77%). Los salarios pagados en VW, por el contrario, obtienen una ganancia neta en los mismos años: de 48.41% en los más bajos, de 33.80% en los más altos.

Pero el salario es un indicador insuficiente del nivel de vida de los asalariados. En consecuencia, se pasará ahora a describir lo acontecido en las revisiones contractuales bianuales con las prestaciones que complementan el salario, para después comparar ambos aspectos con lo sucedido a los demás sindicatos de los obreros automotrices.

IV: PRESTACIONES EN VW

A. RELEVANCIA DE LAS PRESTACIONES:

Las llamadas prestaciones revisten una gran importancia en la conformación del costo global del trabajo. Aunque como se verá el cálculo de Roxborough parece excesivo (56% de los salarios nominales en la industria automotriz)(16); su afirmación en el sentido de que, especialmente es una época de rígida política salarial definida por el Gobierno, es de esperarse que en algunas empresas crezca el peso relativo de las prestaciones, ante la imposibilidad de negociar mayores incrementos en los salarios nominales, parece tener una sólida base de sustentación.

Desde una perspectiva marxista de análisis, Jaime Osorio señala que:

"remunerar a la fuerza de trabajo por su valor no puede ser simplemente reducido a un problema salarial; (sino que) implica para el productor encontrar el conjunto de condiciones que le son necesarias para producir y reproducir su fuerza de trabajo, dentro de las cuales el salario juega un papel importante, pero no el único" (17)

Es entonces el conjunto de conquistas y demandas, tanto frente a la empresa como frente al propio Estado, relativas a la educación, la salud, la vivienda, el transporte, el vestido y el esparcimiento, el terreno en el que debe buscarse una respuesta más completa al cuestionamiento sobre el nivel de eficacia de los sindicatos en su papel de negociadores de la mercancía fuerza de trabajo; y no sólo en el campo de la percepción monetaria salarial del trabajador. Aquí se limitará el análisis al aspecto de la relación entre la empresa y el sindicato.(18)

B. TIPOS DE PRESTACIONES:

Cabe señalar de entrada que las prestaciones negociadas entre VW y

su sindicato, en el periodo que se estudia, son de muy diversos tipos. Para facilitar la observación de su desarrollo, así como su ulterior comparación con las obtenidas en otros sindicatos automotrices, se presentan aquí subdivididas en tres grandes apartados:

- 1). las que complementan directamente el salario tabulado;
- 2). las que tienen que ver con la seguridad social y
- 3). las que se canalizan a través de la administración sindical.

C. PRESTACIONES QUE COMPLEMENTAN EL SALARIO:

Este grupo de prestaciones se puede subdividir a su vez en tres clases: las que no se condicionan al cumplimiento de ciertos requisitos; las que se condicionan a elementos propios del proceso de trabajo; y las que se condicionan a factores aleatorios, ajenos al trabajo y dependientes de la vida social del trabajador.

1. Prestaciones no condicionadas:

Las que pueden incluirse en el primer rubro son: aguinaldo, anticipo de utilidades, prima vacacional, comedor y transporte. De ellas, el aguinaldo y la prima vacacional no son otorgadas más que a los trabajadores definitivos. Su paso a través de los contratos bianuales es el que se presenta en el cuadro # 9.

Los servicios de comedor semigratuito y de transporte sin costo para el trabajador, por su parte, se han prestado en condiciones poco cambiantes a lo largo del mismo periodo; aunque el primero de ellos sólo se empieza a brindar a partir de 1972. (19)

De la observación de las tres primeras prestaciones aquí señaladas, es posible destacar: primero, el evidente crecimiento que muestran de 1972 en adelante, con relación al periodo en el que perteneció el sindicato a la CTM. Segundo, el relativo estancamiento del aguinaldo y la prima vacacional, a partir de la revisión de 1976; después de que, entre 1972 y el año anteriormente mencionado, habían crecido entre un 60 y un 100%. Fenómeno que coincide en el tiempo con la disminución de los salarios reales de los trabajadores de VW.

Por desgracia, resulta casi imposible obtener datos acerca de las utilidades obtenidas por la empresa. Con ellos podría verse si el aumento en la prestación denominada "anticipo de utilidades" tiene o no una relación directa con el incremento de éstas en el periodo. Hipotéticamente, puede plantearse que la prestación crece a un ritmo inferior que las utilidades; puesto que, como ya se ha visto, las ventas de la empresa y los precios de sus unidades aumentan constantemente en estos años; si bien es cierto que el

CUADRO # 9

	Aguinaldo (1)	Anticipo de Utilidades (1)	Prima Vacacional antigüedad (años de servicio)			
			(2) 1 a 2	(1) 3 a 4	(1) 5 a 8	(2) 9 ó más
70-71	8	---	---	---	---	---
71-72	15	---	---	---	---	---
72-74	20	---	25 %	5	8	8
74-76	28	---	35 %	8	12	14
76-78	32	10	45 %	10	14	16
78-80	32	19	45 %	10	14	16
80-82	36	20	45 %	13	17	19
82-84	40	20	45 %	13	17	19

(1) Días de salario tabulado

(2) Porcentaje del salario correspondiente
a los días de vacaciones

Fuente: Elaboración propia con base en la información de los
Contratos Colectivos correspondientes.

precio de sus importaciones también creció. Por lo demás la segunda mitad del decenio pasado muestra en general para la industria manufacturera un fuerte crecimiento de las ganancias (20).

2. Prestaciones que se condicionan a hechos del proceso de trabajo:

Este tipo de prestaciones se relacionan directamente con una política de promoción de la productividad. Buscan en general compensar monetariamente un mayor esfuerzo y una mayor disponibilidad de la fuerza de trabajo hacia las labores, y en los ritmos, que la empresa requiere que se realicen. En el tiempo, se presenta el crecimiento de este tipo de prestaciones conjuntamente con la aparición en VW de los tomadores de tiempo (cuyas indagaciones generalmente llevan a la reducción en el número de los puestos de trabajo), con la introducción de tecnología automatizada y con un crecimiento relativo y absoluto de los trabajadores eventuales (cuya docilidad deriva de su afán por hacer "méritos" ante la empresa para obtener una plaza). (21)

Las primas por trabajar en el día de descanso semanal (sábado o domingo) aparecen en 1974 en VW; de 1976 en adelante crecen considerablemente. Los "premios" por puntualidad, mensuales y anuales, existen desde que la CTM poseía la titularidad de la contratación. El anual, no obstante, crece entre 1976 y 1982 en un 100%.

Cabe señalar, por último en este renglón, un par de "contraprestaciones" por impuntualidad: primero, por cada falta de asistencia injustificada, se pierde un día de aguinaldo; segundo, cuando hay reajustes de personal, quienes tienen más faltas o retardos (aunque sean justificados) son los que salen despedidos en primer término (22).

3. Prestaciones condicionadas a hechos de la vida extra-fábrica del trabajador:

A este rubro pertenecen las primas y licencias con goce de salario por matrimonio, nacimiento de hijos, y defunción de familiares. Como es obvio, estas prestaciones no son gozadas regularmente por todos y cada uno de los trabajadores, en cada periodo de contratación. Por el contrario, su goce resulta sumamente aleatorio y no representa para la empresa un gasto que se integre al salario normal de los trabajadores, salvo por excepción.

En ese contexto resulta interesante anotar que las prestaciones incluidas en esta subdivisión muestran un incremento importante en su contenido, sobre todo en las revisiones habidas de 1976 en adelante; si bien cabe señalar que es en 1974 cuando aparecen por

primera vez las ayudas económicas por matrimonio y por nacimiento de hijos.

D. PRESTACIONES RELATIVAS A LA SEGURIDAD SOCIAL:

En este campo destacan el seguro de vida, el pago de salarios por enfermedades no profesionales de más de tres días y la afiliación al IMSS. Por separado, debido a que se canalizan a través de la estructura sindical, se verán en el siguiente apartado las casas habitación y las becas para estudios profesionales o técnicos.

En primer término, es preciso señalar que el seguro de vida (hasta 1982) y el pago cuando el trabajador contrae enfermedades no profesionales, corresponden exclusivamente a los trabajadores de planta.

En la evolución de estas prestaciones, en segundo lugar, debe mencionarse:

1. en el seguro de vida hay dos revisiones importantes: la de 1976, cuando por primera vez se contratan primas por incapacidades totales y parciales de carácter permanente; y la de 1982, año en el que se quintuplican las primas contratadas en cada uno de los renglones correspondientes, 2. en el pago por enfermedades no profesionales, destacan igualmente las revisiones de 1976 y 1982. En la primera de ellas se obtiene que la empresa pague la diferencia entre el subsidio del IMSS y el 100% del salario del trabajador; y no el 80% como se hacía desde 1970. Además, el número total de días a lo largo del cual sucede lo anterior, crece de 40 a 84. En 1982, los días por este concepto se incrementan a 100. 3. con relación al IMSS, desde 1968 la empresa ha estado obligada a inscribir a sus trabajadores en esta institución y a pagar las cuotas que por ley le corresponden. No se han presentado cambios al respecto hasta 1982.

Ligado a lo anterior, en 1978 se pactó la obligación de la empresa de practicar a sus contratados exámenes médicos anuales sin costo. Desde 1976, por lo demás existe una comisión bilateral para el tratamiento de asuntos relativos a higiene y seguridad.

E. PRESTACIONES QUE SE CANALIZAN A TRAVÉS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:

Este rubro puede subdividirse, a su vez, en tres renglones: 1. las prestaciones que consisten en licencias de diverso tipo, destinadas a que los representantes sindicales puedan atender los asuntos propios de su cargo; 2. las que representan subsidios en efectivo que la empresa entrega a la organización sindical para su funcionamiento regular; y 3. aquéllas que administra el sindicato, pero que tiene como beneficiarios a trabajadores de base, en lo individual o en grupos. Entre 1970 y 1982 este grupo de prestaciones presentó las siguientes características:

1. Licencias para representantes sindicales. Lo primero que hay que señalar respecto de este tipo de licencias es que en VW se han pactado con el sindicato en gran número y con una fuerte heterogeneidad. En efecto, existen licencias que, por su duración se dividen en permanentes, ocasionales y periódicas; así como totales y parciales con relación a la jornada diaria. Por lo demás, en sus distintas modalidades estas licencias pueden ser con goce o sin goce de salario ().

Sin embargo, dentro de su diversidad se puede encontrar en el conjunto una serie de tendencias comunes: a. hacia la generalización del pago de salarios (en 1982 desaparecen las últimas que se concedían sin salario). b. hacia la permanencia (en 1982 sólo eran con carácter ocasional las otorgadas a los integrantes de las comisiones bilaterales de higiene y seguridad y la comisión sindical de Honor y Justicia). c. Hacia su crecimiento y distribución entre los miembros del sindicato, sobre todo después de 1976.

Lo anterior puede constatarse en el cuadro que se presenta a continuación:

Cuadro # 10

TOTAL DE LICENCIAS PARA LOS INTEGRANTES DE COMITES Y COMISIONES SINDICALES (1970-1984).

PERIODO	TOTALES		PARCIALES(2)			
	PERMANENTES(1)	PERMANENTES(1)	PERMANENTES(1)		OCASIONALES	
			CON PAGO	SIN PAGO	CON PAGO	SIN PAGO
70-72	4					
72-74	7					
74-76	7	74				
76-78	12	150		---	10	
78-80	12	144		2	10	1
80-82	15	225		3	10	1
82-84	15	246		---	11	---

(1)* PERMANENTES: por la jornada íntegra

(2) PARCIALES: por algunas horas de la jornada diaria o por días de la jornada semanal

(3) A petición expresa del Comité Ejecutivo

FUENTE: Contratos Colectivos

Elaboró: FHL

2. Subsidios en efectivo para el sindicato: si bien entre estas prestaciones se encuentra un bajo número (una, entre 1974 y 1976; dos de 1976 a 1982; y tres de ahí en adelante), las cantidades que ellas implican son considerables. Los conceptos por los cuales está la empresa obligada a pagar dinero en efectivo al sindicato son: a. "aportación para la promoción cultural"; b. para la Unidad Social y Deportiva; y c. para el fomento deportivo. La evolución ha sido la que se presenta en el siguiente cuadro: (23)

Cuadro # 11

SUBSIDIOS EN EFECTIVO ENTREGADOS POR LA EMPRESA AL SITVW 1970-1982	PROMOCION CULTURAL	UNIDAD SOCIAL Y DEPORTIVA	FOMENTO DEPORTIVO	TOTAL
1970	---	---	---	---
1971	---	---	---	---
1972	---	---	---	---
1973	---	---	---	---
1974	90,000	-----	---	90,000
1975	180,000	---	---	180,000
1976	240,000	5,400,000	---	5,640,000
1977	300,000	4,140,000	---	4,440,000
1978	300,000	5,400,000	---	5,700,000
1979	300,000	6,000,000	---	6,300,000
1980	450,000	7,920,000	---	8,360,000
1981	600,000	8,784,000	1,200,000	10,584,000
1982	600,000	8,784,000	1,200,000	10,584,000

FUENTE: CONTRATOS COLECTIVOS

Como puede observarse, a partir también de 1976, se presenta en estas prestaciones un crecimiento muy importante. Este año, frente a 1975, las cantidades que implican se multiplican 31 veces. Entre 1976 y 1982, aumentan casi en un 100%. La disminución que se nota de 1976 a 1977, por su parte, se explica porque la prestación que mayor numerario significa (la ayuda para la Unidad Social y Deportiva) se fija en términos de una cantidad de dinero mensual por trabajador; y precisamente en 1977 el empleo disminuye considerablemente en VW. (24)

3. Prestaciones que administra el sindicato:

En este rubro se encuentran tres tipos de prestaciones, que tienen como destinatario para su disfrute no a la totalidad de los trabajadores, sino únicamente a algunos de ellos, a través de la organización sindical. Ellos son: a. las que se refieren a la obligación de la empresa de financiar actividades deportivas específicas, colectivas e individuales; y a otorgar licencias con goce de salario para los integrantes de las selecciones deportivas del sindicato.

El número de equipos sostenidos por la empresa ha crecido de la siguiente manera:

Cuadro # 12

EQUIPOS DEPORTIVOS SOSTENIDOS POR LA EMPRESA:

	70-72	72-74	74-76	76-78	78-80	80-82	82-84
COLECTIVOS	21	33	65	85	85	125	125
INDIVIDUALES	--	--	--	70	70	140	140

FUENTE: CONTRATOS COLECTIVOS

Elaboró: FHL

b. Becas para realizar estudios superiores a la secundaria; que pueden ser profesionales o técnicos. Estas empiezan a darse en 1974, en número de 15. En 1976, se aumentan a 45 y se agrega una ayuda mensual de 400.00 pesos. Finalmente, llegan a 75 becas en 1980, con 800.00 pesos de ayuda económica.

c. Casas habitación. Esta importante prestación, que sólo se otorga a los trabajadores de planta, se comienza a hacer efectiva a partir de 1976, cuando se inició la construcción de la Unidad Habitacional para Trabajadores de VW, en terrenos aledaños a la planta. Cabe señalar que los contratos colectivos no incluyen mención alguna al respecto. Por las declaraciones de los trabajadores entrevistados y por la observación personal, se sabe que en 1978 se entregó la primera remesa de aproximadamente 300 casas. De ellas, 200 se sortearon entre el conjunto de los obreros y 100 entre los secretarios seccionales. Para 1981, había crecido la Unidad hasta un total de más o menos 500 casas. En 1984 se ha iniciado la construcción de la segunda sección. (25)

F. ALGUNAS OBSERVACIONES:

Dos tipos de observaciones iniciales quieren hacerse aquí con respecto a las prestaciones: las primeras se refieren a la forma en que diferenciadamente han ido evolucionando las distintas clases que las componen, a lo largo del periodo considerado. Las segundas se relacionan con el saldo que arroja la evolución mencionada, al cabo del periodo en el que perteneció el SITVW a la UOI.

En cuanto a lo primero, cabe empezar por hacer el señalamiento de que en 1972 se partió de una situación en la que era muy bajo el peso en general de todos los tipos de prestación. Entre la revisión realizada ese año, y la de 1980 (primera y última respectivamente, que realizó el SITVW como miembro de la UOI), pueden ubicarse dos subperiodos, de acuerdo al ritmo de

crecimiento que en ellos muestran distintas clases de prestaciones. En el primero de ellos, de 1972 a 1976, puede observarse un crecimiento relativamente superior de las prestaciones que se integran de manera directa al salario (con la excepción del anticipo de utilidades, que se contrata por vez primera en 1976). En un nivel intermedio de crecimiento se ubican las que se condicionan a hechos de la vida fabril y social del asalariado; así como las relativas a la seguridad social. Las que se canalizan a través de la estructura sindical, por el contrario, en este subperiodo tienen un desarrollo escaso.

A partir de la revisión de 1976 las tendencias anteriores se modifican. Las prestaciones que el sindicato administra (para su propio funcionamiento o para que las utilicen grupos de sindicalizados) empiezan a mostrar un aumento muy superior al de todas las demás. En el extremo contrario se ubican las que van a dar sin mayor trámite al trabajador; mismas que denotan un relativo estancamiento. Dos rubros que crecen rápidamente de 1976 a 1980, son los que incluyen las prestaciones que se sujetan al cumplimiento de requisitos en el proceso de trabajo y las referentes a la seguridad social. Las que tienen que ver con la vida extrafabril del obrero siguen creciendo de manera similar a como lo habían hecho entre 1972 y 1976.

En la revisión de 1982, primera realizada después de que el SITVW abandonó la UOI, no se detectan cambios en las tendencias que caracterizan las revisiones del subperiodo 1976-1980; si bien cabe señalar que hay un aumento importante en las cantidades en efectivo que se reciben por el sindicato.

Al respecto de lo anterior, no pueden dejar de llamar la atención algunas coincidencias notorias en el año de 1976: por un lado la curva de los salarios reales de los trabajadores de VW tienen su punto de inflexión: después de haber llegado a su cumbre en la década en septiembre de ese año, hasta 1981 su descenso será continuo. Por otro lado, es evidente que hasta 1976, en cuanto a prestaciones se refiere, las que benefician monetariamente al asalariado crecen considerablemente; y, de 1976 en adelante, éstas se estancan para ceder la estafeta del crecimiento a las que fortalecen al aparato sindical. Por lo demás, con lo anterior también coinciden el fuerte desarrollo del eventualismo, las presiones sobre el trabajador para obtener mayores rendimientos y la automatización de la producción que se presentan a partir de 1976.

La segunda serie de observaciones, las que pretenden establecer un saldo hacia 1981, consisten en señalar:

a. el escaso número de prestaciones que benefician directa y monetariamente al trabajador, sin condicionamientos de alguna especie, o bien sin mediaciones de la estructura sindical.

Dejando a un lado por el momento las que se canalizan a través del sindicato, puede verse que de un total de 19 prestaciones consignadas en los contratos colectivos, sólo 5 tienen como destinatario directo al trabajador individual, siempre y cuando este sea de planta y esté en el desarrollo de sus labores fabriles ordinarias. Aún si se agregan los premios mensual y anual por puntualidad a las anteriores, se tiene como resultado que menos de la mitad de las prestaciones se integran a la percepción del asalariado. Mayor peso tienen aquéllas que en cada periodo de contratación difícilmente serán aprovechadas por la mayoría de los que en teoría son los beneficiarios. En efecto, las primas y licencias por matrimonio (que explícitamente se dan por vez única), nacimiento de hijos o defunción de familiares directos; o bien las becas o el seguro de vida con toda seguridad son percibidas por un reducido porcentaje de la fuerza de trabajo o sus familiares.

b. Un segundo elemento que debe destacarse es el que se refiere a la gran desproporción que se presenta entre los trabajadores eventuales y trabajadores de planta en cuanto toca a las prestaciones. De hecho, aquéllas que mayor repercusión tienen en la conformación del ingreso de los trabajadores, son precisamente las que excluyen de su goce a los eventuales.

Para ilustrar el fenómeno de referencia se presenta a continuación una comparación entre los ingresos de ambos tipos de asalariados en VW para el año de 1982. Se considera convencionalmente para ello una antigüedad de un año, en la empresa, y se incluyen para el cálculo el salario promedio en VW, el aguinaldo, el anticipo de utilidades, y la prima vacacional.

Cuadro # 13

	Salarios prom. anual	aguinaldo	anticipo de util.	prima vac.	Ingreso so anual
Trabajador de Planta	399,500	43,780	21,890	6,895	472,065
Trabajador Eventual	399,500	---	21,890	---	421,390

FUENTE: CONTRATOS COLECTIVOS

El seguro de vida, la compensación por enfermedades no profesionales, la habitación y las becas son prestaciones de las que igualmente se margina a los eventuales. Cabe aquí adelantar que en otras empresas de esta industria, como Ford y GM (DF), esta diferenciación no se realiza. La cabal dimensión de esta política de otorgar menores prestaciones a los eventuales se observa si se toma en cuenta la gran cantidad de trabajadores de esta clase que

laboran en VW. Por ejemplo, para 1979 había 4,600 contratados en este régimen, por 5,000 definitivos. En 1982, eran respectivamente 8,000 y 4,200 en cada una de estas dos categorías.

c. El tercer elemento que se quiere aquí comentar lo representa el notable peso relativo que tienen en VW las prestaciones que se destinan a la organización sindical. Cuando se compare este rubro entre las distintas firmas automotrices se discutirán las posibles implicaciones y significados de este hecho. Por el momento, se requiere señalar que entre los salarios de los profesionales del sindicato(26) y las cantidades en efectivo que se otorgan para el fomento del deporte y la cultura; así como para el mantenimiento de la Unidad Social y Deportiva, el SITVW obtiene montos mensuales nada despreciables, sobre todo si se comparan con los recaudados a partir de la obligación de todos los sindicalizados de cotizar el 1% de sus salarios: En 1981, por este último concepto el SITVW recaudaba una cantidad cercana a los 28 millones de pesos; mientras que de la empresa recibía aproximadamente 12 millones.

NOTAS DEL CAPITULO QUINTO

- 1.-Cf. Guillén Romo, Héctor, "Orígenes de la crisis en México 1940-1982", ERA, 1984, p. 26-54 y Arriaga, Ma. de la Luz, et. al, "Inflación y salarios en el régimen de LEA", Investigación Económica, Nueva Epoca, no. 3, v, XXXVI, julio-sept. de 1977, p.211-240.
- 2.-Arriaga, et al, op. cit., p-212-213 y Guillén Romo, op. cit., p.34-35 y 46.
3. Bortz, Jeff, et al, La Estructura del Salario en México, UAM-A, 1985, p.56; Banco de México, Indicadores Económicos, varios números.
- 4.- Arriaga, et al, op. cit.; y Tello M., Carlos, La Política Económica en México, 1970-1976, Siglo XXI, Ed., 1979, 6a. ed. 1983, 184.
- 5.- Tello M. Carlos, loc.cit
- 6.- Arriaga, et al, op. cit.; Tello Carlos, op. cit., p. 183-186.
- 7.- Guillén Romo, op.,cit., p-54-58
- 8.- Bizberg, Ian, "Política Laboral", p. 13
- 9.- Toda la información sobre los salarios pactados en VW de México, con los distintos sindicatos que han sido titulares sucesivos de la contratación colectiva, se ha tomado de los CCT correspondientes.
- 10.- La información acerca de los salarios mínimos se ha tomado de: Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Informe de Labores, varios números.
- 11.-Entrevistas 1,3 y 4.
- 12.-Roxborough, Ian "Unions", c.2
- 13.-Ibid.
- 14.- Cf. Arriaga, et. al., op. cit.
- 15.-Cf. CDESTAC. "Los salarios de la crisis Cuadernos obreros, 1, CDESTAC. 1986, 121 p. En este número, se analizan los salarios y su evolución en diversas ramas de la actividad económica (salarios mínimos, salarios del sector público y salarios industriales de los sectores privado y paraestatal).
- 16.- Roxborough, Ian, "Unions", c.2. p-8

17.- Osorio Urbina, Jaime "Superexplotación y clase obrera", Cuadernos Políticos, no. 6 ERA, p.8

18.- Salvo que se indique lo contrario, la información al respecto se ha tomado de los CCT correspondientes. En el apéndice # II, por lo demás, se presenta en forma tabulada una síntesis más amplia de la evolución de las principales prestaciones.

19.- Cf. CCT 1970-1972 y 1972 y 1974

20.-Cf. Tello M., Carlos, "La disputa por la nación. Precios, Salarios y Utilidades, 1976-1979, Nexos, n. 24, dic. de 1979, p.3-13.

21.- Así lo afirman los entrevistados (Entrevistas 2,3 y4).Por lo demás, es un hecho publicamente conocido en todas las fábricas.

22.-Entrevistas 2,3 y 4

23.-Las cantidades son aproximadas, en función de lo pactado en las cláusulas correspondientes. Los datos del empleo en VW se han tomado de Doleschal, Reinhard, "Kennziffern des Volkswagen, 1970-1981", Hannover, 1982.

24.- Doleschal, R., op. cit.

25.- Entrevista # 3 y 4. Los entrevistados habitan precisamente en la Unidad Habitacional VW y el compañero Saul era Delegado cuando se hizo el primer reparto de casas.

26.- Los miembros del Comité Ejecutivo, en cuanto son profesionalizados, pasan a devengar el salario correspondiente a Grupo XII, el más elevado del Tabulador.

CAPITULO SEXTO

I. SALARIOS Y PRESTACIONES EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL:

A. SALARIOS

Como se ha señalado anteriormente, al término de la década de los setenta, los salarios eran casi idénticos a los que había al principio de ella. Como ya se ha mencionado es posible detectar en los años setenta dos etapas diferenciadas entre sí: una primera, que va aproximadamente hasta 1977, en la que la erosión debida a la inflación tiende a ser compensada por los incrementos salariales; y una segunda, de 1977 a 1980, en la cual estos últimos resultan claramente insuficientes para evitar la pérdida del poder adquisitivo de los salarios.

En la industria automotriz, como tendencias generales, pueden encontrarse fuertes similitudes con el panorama descrito para el conjunto de los salarios del país. El índice de los salarios reales (cuadro # 1, columna IV) crece en 26.45% entre 1970 y 1977, para caer a partir de ese año hasta un nivel sólo superior en aproximadamente un 11% al de 1970. Las "remuneraciones de asalariados" como porcentaje del producto interno bruto de la industria automotriz, por su lado, asciende entre 1970 y 1976 de 40.9% a 68%; para luego descender hasta 36.1% en 1980 (cuadro # 2).

No obstante lo anterior, es preciso señalar que en la industria productora de automóviles se presentan particularidades dignas de ser consideradas. La primera de ellas consiste en la superioridad de los salarios pagados en ella, frente al salario mínimo general y al promedio salarial nacional; pero también con relación a la remuneración media de la industria manufacturera (cuadro # 1).

Una segunda particularidad consiste en la notable diferenciación presente hacia el interior de la industria automotriz; en la cual destacan las diferencias entre la rama productora de autopartes, cuyas remuneraciones son muy inferiores a las del promedio de la industria automotriz como agregado; y la que produce vehículos automóviles, que sitúa sus remuneraciones considerablemente por encima de las del mismo promedio (cuadro # 1).

En tercer lugar se ha indicado ya con anterioridad que hay en la industria automotriz un crecimiento de la ocupación remunerada muy superior al que puede encontrarse en el conjunto de la industria manufacturera. De hecho salvo entre 1976 y 1977 (También 1975, en el caso de la rama productora de vehículos automóviles), el crecimiento de la ocupación es constante en esta industria. Ello

CUADRO # 1

SALARIOS, MINIMO NACIONAL, PROMEDIO NACIONAL, DE LA INDUSTRIA
MANUFACTURERA Y DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y SUS RAMAS

1970-1980
pesos diarios a precios de 1970^(*)

Año	I SALARIO MINIMO GENERAL		II SALARIO PROM. NACIONAL		III INDUSTRIA MANUFACTURERA	
	Pesos	Indice 1970=100	Pesos	Indice 1970=100	Pesos	Indice 1970=100
1970	24.91	100.00	33.75	100.00	60.78	100.00
1971	23.70	95.14	34.02	100.08	62.36	102.60
1972	26.40	105.98	37.60	111.41	65.70	108.09
1973	25.69	103.13	35.00	103.70	61.22	100.72
1974	24.25	97.35	38.10	112.89	65.23	107.32
1975	26.60	106.78	41.50	122.96	72.47	119.23
1976	31.42	126.13	42.34	125.45	69.53	114.40
1977	28.62	114.89	43.73	129.57	75.72	124.58
1978	28.11	112.85	44.72	132.50	76.09	125.19
1979	27.35	109.80	46.38	137.33	75.53	124.27
1980	24.81	99.60	44.80	131.85	71.53	117.69

continuación

Año	IV INDUSTRIA AUTOMOTRIZ		V VEHICULOS AUTOMOVILES		VI CARROCERIAS, MO TORES, PARTES Y ACCESORIOS	
	Pesos	Indice 1970=100	Pesos	Indice 1970=100	Pesos	Indice 1970=100
1970	91.90	100.00	121.27	100.00	73.26	100.00
1971	98.44	107.12	130.84	107.89	77.07	105.20
1972	100.05	108.87	132.64	109.38	78.60	107.29
1973	88.84	96.67	116.67	96.21	68.52	93.53
1974	94.71	103.06	124.03	102.28	72.56	99.04
1975	102.68	111.73	136.21	112.32	80.12	109.36
1976	104.12	113.30	136.33	112.42	82.53	112.65
1977	116.21	126.45	152.33	125.61	92.69	126.52
1978	114.94	125.01	152.93	126.11	90.62	123.70
1979	118.18	128.60	146.50	120.80	91.41	124.77
1980	101.27	110.96	127.87	105.44	84.55	115.41

* Con base en el Índice Nacional de Precios al Consumidor, (1970=100)

Fuentes: Elaboración propia con base en SPP, La Industria Automotriz, 1983, cuadros 1.10 a 1.21; y Banco de México, Indicadores Económicos.

CUADRO # 2

REMUNERACION DE ASALARIADOS COMO PORCENTAJE DEL PRODUCTO
BRUTO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
1970 - 1980
(Precios de 1970)

ANO	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ	VEHICULOS AUTOMOVILES	CARROCERIAS MOTORES PARTES Y ACCESORIOS
1970	40.9	39.5	42.5
1971	49.1	57.1	42.5
1972	43.9	45.0	42.7
1973	41.8	41.0	42.9
1974	47.3	48.7	45.5
1975	54.5	58.3	50.8
1976	68.0	79.9	58.3
1977	52.7	59.6	46.9
1978	41.3	39.4	43.4
1979	40.8	37.3	45.1
1980	36.1	31.0	43.2

Fuente: Elaboración propia con base en S.P.P. La Industria Automotriz, 1983, Cuadros 1.10, 1.11 y 1.12.

permite explicar por qué el "ingreso medio anual por hombre ocupado" consigue un incremento real máximo en la década, frente a 1970, de aproximadamente 19%, en 1978, para quedar con una superioridad de solo alrededor de un 9% frente al primer año de la década anterior, en 1980; mientras que las retribuciones en el conjunto de la industria automotriz acumulan entre 1970 y 1980 un crecimiento real de más de 130% (cuadro # 3).

Señalar las características anteriores de la industria automotriz tiene pertinencia para el presente estudio porque ubica con cierta precisión los términos en los que debe realizarse la comparación de los logros salariales obtenidos por el SITVW en el periodo considerado.

Con relación a estas tendencias generales, y con las reservas debidas, puede establecerse una comparación con el comportamiento salarial encontrado en la empresa VW.

Primero que nada, debe señalarse que los salarios de VW muestran claras coincidencias con las referidas tendencias de la industria automotriz; pero que, también, existen diferencias importantes, en lo que se refiere a los ritmos con los que se hacen presentes dichas tendencias y a los momentos precisos en los que se ubican los puntos de inflexión en cada caso.

En cuanto a lo primero, tanto en VW como en el conjunto de la industria automotriz a la que pertenece, se presentan las dos fases ya señaladas; de crecimiento, en una primera etapa de la década; y de caída, en una segunda. La superioridad notoria de los salarios pagados nacionalmente en la rama automotriz, frente al conjunto de los salarios nacionales, coincide, por su parte, con la mostrada por los salarios de VW, frente a los que se pagaron en la década en la región en la que se sitúa esta empresa.

En lo que toca a las diferencias, destaca lo siguiente: en primer lugar, si se comparan los índices de crecimiento real de los salarios (cuadros # 1 y 4), se encuentra que en VW se obtiene una ganancia neta cercana al 35%, entre 1970 y 1980; en tanto la misma es de solo un 11% aproximadamente, en la industria automotriz en general, y de únicamente un porcentaje cercano al 5.5% en su rama productora de vehículos automóviles. Al respecto, para evitar conclusiones precipitadas, debe recordarse que en VW se parte, en 1970, de un nivel salarial inferior al del conjunto de su industria.

Otra diferencia, en segundo lugar, corresponde a las particularidades de la evolución salarial en cada agregado. Entre ellas destacan: a. mientras en la industria automotriz y sus ramas descienden los salarios de 1972 a 1973, en VW sucede lo contrario, al aumentar los mismos un promedio de 6%; b. en tanto el declive del poder adquisitivo arranca en VW en 1977, y se mantiene

CUADRO # 3

RETRIBUCIONES EN LA INDUSTRIA FABRICANTE DE AUTOMOVILES Y CAMIONES

(Hasta 13,500 Kgs. de P.B.V.)

1970-1980

(pesos a precios de 1970)

Año	Sueldos Salarios y Prestaciones		Ingreso Medio Anual por hombre ocupado	
	Millones de Pesos (1970)	Indice 1970=100	Pesos (1970)	Indice 1970=100
1970	1,174.0	100.00	42,276	100.00
1971	1,391.8	118.55	53,927	109.44
1972	1,590.5	135.48	56,719	115.11
1973	1,960.6	167.00	55,149	111.92
1974	1,774.2	151.13	47,804	97.01
1975	1,917.6	163.34	53,668	108.91
1976	2,046.7	174.33	56,687	115.04
1977	1,996.8	170.09	58,359	118.43
1978	2,254.2	192.01	58,593	118.91
1979	2,369.5	201.83	53,821	109.23
1980	2,726.1	232.21	53,773	109.13

Fuentes: Elaboración propia con base en AMIA, La Industria Automotriz en Cifras, Cuadros VIII-1 y 2; y Banco de México, Indicadores Económicos.

CUADRO # 4

SALARIO PROMEDIOTABULADOEN VW

1970-1980

Pesos diarios de 1970

Año	Salario Promedio	Indice 1970=100
1970	68.43	100.00
1971	79.65	116.40
1972	83.70	122.31
1973	87.95	128.53
1974	96.54	141.08
1975	99.11	144.83
1976	109.72	160.34
1977	104.02	152.01
1978	102.98	150.49
1979	98.18	143.48
1980	91.96	134.39

(1) Promedio de los salarios mínimo y máximo contenidos en los tabuladores correspondientes, deflactado con base en el índice nacional de precios al consumidor.

Fuentes: Contratos Colectivos

Banco de México Indicadores Económicos

consistentemente hasta 1980; en el conjunto de la industria automotriz 1977 es un año de ascenso para los salarios reales y 1978 lo es de estancamiento; c. no obstante, en 1980 es mucho más fuerte la caída del rubro comparado tanto en el conjunto de la industria considerada (14.3%) como en la rama productora de vehículos automóviles (12.7%), que la manifestada en VW (4.7%).

Al comparar lo acontecido con los salarios en VW con el resto de las firmas particulares de la industria automotriz terminal, sin embargo, se encuentra que lo que son diferencias entre VW y el conjunto de la industria, son en general coincidencias con las tendencias presentes en estas firmas. Por lo cual, antes de intentar explicar semejanzas y diferencias de VW con los grandes agregados de la industria automotriz, habrá que revisar la información disponible para las distintas firmas fabricantes de automóviles.

Si se atiende a los porcentajes del incremento salarial obtenidos (cuadro # 5) (bianualmente hasta 1975, de manera anual de ese año en adelante) podrá observarse cómo se distinguen dos fases: una primera, de cierta disparidad en cuanto a los aumentos habidos en las distintas empresas, que llega hasta 1976; y una segunda, a partir de ese año, en la que si bien no son idénticos los incrementos concedidos por todas y cada una de las firmas, existe una tendencia hacia su homogeneización. En el primer periodo, el SITVW se sitúa a la vanguardia, conquistando los mayores incrementos del sector terminal. En el segundo, si bien los trabajadores de VW se colocan cada año en los niveles superiores de incremento porcentual de los salarios, lo hacen a la par o muy similarmente a los trabajadores del resto de las empresas de la industria automotriz terminal.

De hecho, sólo en Ford (Valle de México) se obtienen aumentos superiores a los de VW. En general, la imagen que puede obtenerse de la segunda mitad de los setenta, refleja un notable similitud entre las empresas que componen la industria.

De la misma forma, si se compara la evolución salarial en dichas firmas, a lo largo de periodos de seis u ocho años (cuadro # 6), se podrá constatar que los índices muestran comportamientos muy similares entre sí, y al cabo de los periodos considerados el saldo es casi idéntico para los índices salariales de las empresas consideradas. Con relación a VW, particularmente, puede observarse cómo esta tendencia general se manifiesta con claridad.

Este panorama se ve ligeramente modificado si la comparación se establece no en relación al avance relativo de los salarios, sino a su saldo absoluto al término de la década. Pero no obstante que de la comparación entre sí de los distintos tabuladores pactados a inicios de los ochenta, se arrojan diferencias entre los salarios de las diversas firmas, las mismas no son de una gran magnitud, si se considera sólo a las firmas establecidas hasta

CUADRO # 5
AUMENTOS SALARIALES EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL
(Por revisión contractual o salarial)
1972 - 1982

	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
V W	20%	—	24%	—	Del 23% al 26.5%	15%	16%	18%	24%	36%	36%
GM - DF	—	15%	—	13%	ND	10%	ND	17%	23%	31%	ND
FORD V M	—	ND	—	16%	18%	15%	16%	18.5%	27.5%	36.6%	ND
DINA	ND	—	20%	—	15%	12%*	16%*	18.7%	19.5%	ND	ND
NISSAN Mor	ND	—	22%	—	20%	12%	14%	18%	ND	ND	ND
CHRYSLER	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	22%	ND	ND
GM- Toluc	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	23%	ND	ND
NISSAN Ler.	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	18%	ND	ND	ND
VAM	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

(*) Afirma Aguilar G, op. cit., que en Dina se dio a conocer un monto de incremento distinto al realmente pactado, mismo que aquí se consigna, para no contravenir públicamente los topes salariales fijados por el gobierno para cada uno de esos años.

Fuentes: Elaboración propia con base en:
Aguilar, G. op. cit.
Quiroz, José O., op. cit.
Contratos Colectivos de Trabajo de V.W.
Revista Punto Crítico
Revista Solidaridad
Revista Expansión
Cronología Güemez

CUADRO # 6

COMPARACION DE LOS INDICES SALARIALES DE ALGUNAS EMPRESAS DE LA
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL EN LOS AÑOS SETENTA

A.

Año	Ford (4)	Chrysler (8)	GM(DF) (3)
1969	100	100	100
1971	114	-	114
1973	131	129	131
1975	202	-	217
1977	337	314	334

B.

Año	VAM (8)	Nissan (9A)	Dina (9)
1970	100	100	100
1972	112	116	117
1974	184	207	213
1976	248	251	257

C.

Año	Dina (9)	VW (8)	GM-Tol (3)	VAM-DF (8)	Nissan (9A)
1972	100	100	100	100	100
1974	182	-	-	164	179
1976	220	229	195	222	216
1978	336	336	301	-	-

D.

Año	VAM (8)	Nissan (9A)	Dina (9)
1968	100	100	100
1970	3	116	115
1972	-	195	194
1974	-	240	245
1976	276	291	296

Nota: Los números y letras entre paréntesis indican la categoría considerada en cada caso.

Fuente: Tomado de Roxborough, Ian, "Unions and...", cap, 2

antes de 1970. Porque con relación a las plantas que se empiezan a establecer en el norte del país a partir de fines de los años setenta, es necesario señalar que en ellas se han pactado tabuladores notoriamente inferiores a los vigentes en las plantas del centro de la república.

Como puede observarse en el cuadro # 7, para 1982 en Ford (Valle de México) y VW se encuentran pactados los salarios tabulados promedio más altos; es posible, sin embargo, que el salario promedio por hombre ocupado sea aún más alto en el caso de Ford (V de M), GM (DF) y Dina, que lo que aquí se consigna, dada la mayor antigüedad de estas plantas. Sin embargo, dentro del grupo de plantas establecidas antes de 1970, en la empresa en la que se presentan el salario tabulado promedio más bajo (GM DF), éste representa más del 80% del que se encuentra pactado en Ford (V de M). Por otra parte, y con relación también a éste, en el grupo de plantas instaladas recientemente en la frontera con los EUA, los salarios tabulados promedio van del 51.6% (Ford-Chihuahua Motores) al 69.4% (GM Ramos Arizpe Ensamble).

Entonces, puede desprenderse que las particularidades que se han observado para el caso de VW, frente al conjunto de la industria automotriz, son en términos generales compartidas por el resto de las firmas del sector terminal de esta industria, a lo largo de la década pasada. La excepción estaría en lo relativo a los incrementos salariales superiores al resto de las empresas, pactado en VW entre 1972 y 1976. Pero ese elemento, como ya se ha señalado, es básicamente debido al muy inferior nivel salarial que la CTM había pactado desde 1968 en esa empresa. En realidad, dichos incrementos más altos sirven a los trabajadores de VW para situarse aproximadamente a la par de los salarios pagados en las demás firmas del sector terminal (cuadro # 7).

Lo anterior parece avalar la conclusión a la que han arribado varios autores (1), en el sentido de afirmar que la filiación "independiente" o "charra", o bien el carácter "militante" o "conservador" de los sindicatos de la rama automotriz poco tiene que ver con su nivel de conquistas salariales.

En efecto, los datos del cuadro # 6 parece desprenderse tal aserto. Como ejemplos, en la tabla "A" se observa que los dos sindicatos más "militantes" del CT en la rama -el de Ford (Valle de México) y el de GM (DF)- tienen una evolución apenas ventajosa en sus índices salariales frente a uno de los dos sindicatos más "conservadores" -el de Chrysler-; y también puede verse, en la tabla "B", como dos sindicatos "militantes" e "independientes" (Dina y Nissan), muestran una evolución salarial también solo un poco arriba de la que presenta el otro sindicato que es regularmente tipificado como ejemplo de sindicato "conservador" en la industria automotriz, el de VAM (DF) que pertenece por lo demás al CT.

CUADRO # 7

INDUSTRIA AUTOMOTRIZ SALARIOS DIARIOS TABULADOS PROMEDIOS
DE OCHO PLANTAS

1982

Planta	Central	Salario ⁽¹⁾ Promedio	Salario Mínimo	Salario Máximo
Ford ⁽³⁾ (de Mex)	CTM	1,104.0	804.3	1,490.1
V W	Salió de UOI en 1981	1,076.8	635.8	1,553.2
G M (Toluca)	CTM	920.7	409.6	1,495.0
Dina	UOI ⁽²⁾	896.7	442.4	1,244.4
GM (DF) ⁽³⁾	CROC	886.2	606.9	1,156.4
GM(Ramos Ariz pe) ensamble	CTM	765.8	425.8	1,084.9
GM(Ramos Ariz pe) Motores	CTM	724.0	443.5	1,076.0
FORD(Chihuahua)	CTM	569.2	374.4	784.0

(1) Promedio del total de categorías incluidas en cada tabulador

(2) Hasta 1983

(3) Como sólo se obtuvo el tabulador correspondiente a 1983, se restó a éste un 30%.

Fuente: Elaboración propia con base en los Contratos Colectivos correspondientes.

No obstante, antes de revisar el terreno de las prestaciones, y muy particularmente de aquellas que se integran a la percepción efectiva del trabajador, no es posible hacer afirmaciones concluyentes al respecto.

Si quiere hacerse aquí un señalamiento respecto de la relación entre movilización sindical y conquistas salariales, a la luz de cuatro ejemplos: a. en 1972, en VW se desarrolla un fuerte movimiento que lleva a sus trabajadores a romper con la CTM y a adherirse a la UOI; de 1972 a 1976, el SITVW obtiene los más altos incrementos salariales; b. en Nissan, igualmente y en el mismo año, se rompe con la CTM y se ingresa a la UOI; en las revisiones salariales subsecuentes, el sindicato de Nissan se sitúa en cuanto a incrementos salariales, muy cerca del líder VW; c. en 1977 (2), los trabajadores de Ford (Valle de México) deciden, sin abandonar la CTM, reformar sustancialmente su sindicato y consiguen un importante avance en cuanto a democracia y autonomía se refiere; de 1979 a 1981 se colocan a la cabeza en los incrementos salariales; y d. en sentido inverso, los trabajadores de GM (DF) son derrotados por la empresa en 1980, tras una prolongada y muy dura lucha y su dirección es desplazada por otra más cercana a la empresa; en la revisión de 1981 consiguen un aumento notoriamente inferior al de Ford (Valle de México) y al de VW, cuando en años anteriores habían obtenido incrementos en general casi idénticos a los de esta última empresa.

La observación que quiere hacerse consiste en señalar que, si bien a mediano plazo las tendencias son homogéneas y equiparan en resultados a los distintos tipos de sindicato del sector, a corto plazo, los sindicatos más combativos y autónomos son los que marcan la delantera. No es de extrañar que en una industria tan monopolizada y con una patronal tan organizada, los logros que van obteniendo tales sindicatos movilizados irradian hacia el resto de las firmas sus logros; sobre todo, puede pensarse, con el objetivo patronal de hacer innecesario el recurso a la huelga para obtener ventajas económicas.

Porque se presenta con claridad la correlación entre el ascenso de direcciones independientes y conquistas salariales superiores al promedio en el corto plazo. Lo cual mucho tiene que ver con la necesidad que esas direcciones tienen de demostrar a sus bases que son mejores que aquellas direcciones a las que sustituyen. Y, también, con la necesidad de las empresas de estabilizar las relaciones laborales después de los conflictos que dieron lugar a los cambios de dirección sindical.

B. PRESTACIONES

1. Introducción

Tal y como se hizo para el caso particular de VW, las prestaciones de la industria automotriz terminal se analizarán a partir de su

división en tres categorías; a. las que se integran a la percepción salarial del trabajador; b. las que se refieren a la seguridad social; y finalmente, c. las que tienen a la organización sindical como destinatario, o bien intermediario.

Debido a la información de la cual se pudo disponer, se toman en cuenta las condiciones de contratación pactadas en 1976 y en 1982. De tal manera que, en cada caso, se procederá a describir inicialmente la situación vigente para el primero de esos años, para después hacer lo propio con el segundo, y finalmente analizar la evolución y el saldo de la misma.

2. Prestaciones que se integran al salario.

a. de manera directa y no condicionada.

Tomando en cuenta el aguinaldo, la prima vacacional, las vacaciones que paga la empresa y, en el caso de Dina, la absorción por esta del impuesto sobre el producto del trabajo (ISPT) correspondiente a los obreros; para 1976 se encuentra un panorama en el que destaca la heterogeneidad de las conquistas de los distintos sindicatos en este campo (cuadro # 8); ya sea que se observe cada una de las prestaciones consideradas; ya que se observe el saldo que el conjunto arroja para cada firma. Respecto a esto último destaca que: i. Ford, Dina y GM forman un grupo compacto en el nivel superior; ii. VAM; que ocupa el sitio inferior, tiene un total promedio que representa apenas el 38.28% del líder Ford; y iii. la situación de VW es poco ventajosa: se sitúa solo 38.43% encima de VAM y 47% abajo de Ford; lo que en términos de pesos corrientes quiere decir que mientras un trabajador de VW recibía 11,976 pesos anuales por estas prestaciones, uno de Ford obtenía 22,602 pesos, uno de VAM 8,651; y el promedio de todas las firmas correspondía a 16,531 pesos por obrero.

Otro elemento que varía considerablemente de una firma a otra es el "premio" a la antigüedad: en tanto en VAM un trabajador con 10 años de antigüedad recibe más del 60% arriba de otro con sólo un año en el trabajo; en Dina o VW la diferencia entre uno y otro es inferior a un 20% y en Chrysler, Ford, GM y Nissan este porcentaje gira en torno al 40%.

Si se analizan conjuntamente las prestaciones de repercusión salarial directa con los salarios mismos, para comparar así los ingresos totales regulares de los trabajadores (cuadro # 9), se encuentra una situación que, si bien es tan heterogénea como la presente en las prestaciones, reviste particularidades que permiten hacerse una idea más clara de las remuneraciones de esta industria.

La primera de ellas consiste en que no se presenta necesariamente una correlación entre altas remuneraciones y altos salarios. Por

CUADRO # 8
PRINCIPALES PRESTACIONES CUANTIFICABLES EN SIETE FIRMAS DE LA
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL

1976

(pesos corrientes)

Empresa	Años de Ant.	Prima Vacacional	Aguinaldo	Vacaciones Pagadas	Subsidio para (*) I.S.P.T.	Total	Promedio del Total
Chrysler	1	4,591	4,304	4,878		13,773	16,642
	10	10,329	4,304	4,878		19,511	
Dina	1	2,711	10,167	2,711	4,984	20,573	22,268
	10	6,100	10,167	2,711	4,984	23,962	
Ford	1	8,379	5,292	4,704		18,375	22,602
	10	16,832	5,292	4,704		26,828	
G M	1	6,926	5,130	5,814		17,870	21,333
	10	13,851	5,130	5,814		24,795	
Nissan	1	3,062	3,533	3,533		10,128	12,248
	10	7,301	3,533	3,533		14,367	
VAM	3	1,753	2,744	2,134		6,631	8,651
	10	4,878	3,658	2,134		10,670	
V W	1	2,935	5,073	2,899		10,907	11,976
	10	5,073	5,073	2,899		13,045	

* Impuesto Sobre el Producto del Trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en Middlebrook y Contrato Colectivo de Trabajo de VW, 1976-1978.

CUADRO # 9
 SALARIOS, PRESTACIONES E INGRESO TOTAL EN SIETE FIRMAS DE LA
 INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL
 1976
 (pesos corrientes)

EMPRESA	AÑOS de Antig.	Salario Prom. Anual (**)	Prestaciones Cuantifica- bles	Ingreso Anual	
				Dif.	Prom.
CHRYSLER	1	74,025	13,773	87,798	90,667
	10		19,511	93,536	
DINA	1	43,716	20,573	64,289	65,984
	10		23,962	67,678	
FORD	1	75,852	18,375	94,227	98,454
	10		26,828	102,680	
G. M.	1	88,236	17,870	106,106	109,569
	10		24,795	113,031	
NISSAN	1	60,762	10,128	70,890	73,010
	10		14,367	75,129	
V. A. M.	1	39,327	6,631	45,958	47,978
	10		10,670	49,997	
V. W.	1	46,742	10,907	57,649	58,718
	10		13,045	59,787	

(continuación)

EMPRESA	Años de antig.	PRESTACIONES COMO PORCENTAJE			
		DEL SALARIO ANUAL		DEL INGRESO TOTAL ANUAL	
		Dif.	Prom.	Dif.	Prom.
CHRYSLER	1	18.61	22.49	15.69	18.28
	10	26.36		20.86	
DINA	1	47.06	50.94	32.00	33.70
	10	54.81		35.41	
FORD	1	24.22	29.80	19.50	22.81
	10	35.37		26.13	
G. M.	1	24.25	24.18	16.84	19.39
	10	28.10		21.94	
NISSAN	1	16.67	20.16	14.29	16.71
	10	23.64		19.12	
V.A.M.	1	16.86	22.00	14.43	17.89
	10	27.13		21.34	
V. W.	1	23.33	25.62	18.92	20.37
	10	27.91		21.82	

Fuente: Elaboración propia con base en Middlebrook, op. cit. y Contrato Colectivo de Trabajo de VW, 1976-1978.

Tomando como base para el cálculo un total anual de 215 días laborados.

el contrario, Chrysler, con prestaciones relativamente bajas, mantenía en 1976 uno de los salarios promedio más elevados y en consecuencia, uno de los ingresos totales por trabajador superiores a la media (equivalente a casi el 83% del líder GM). A la inversa en Dina, con el segundo lugar en prestaciones ese mismo año, se pagaban los segundos salarios más bajos; y el ingreso anual promedio de sus obreros era cerca de un 15% inferior a la media. La segunda es que, en varios casos, no obstante lo anterior, sí se presentaban prestaciones y salarios coincidentemente altos o bajos relativamente; como es el caso de los dos superiores (Ford y GM) y de los inferiores (VAM y VW).

En tercer lugar, en referencia particular a VW, resalta el hecho de que su ingreso total equivale apenas al 64.8% del de GM, y al 75.5% de la media.

A la par de esa diferencia pronunciada en los montos, si se ve a las prestaciones como porcentaje del salario anual o del ingreso total por año, se encuentra una marcada similitud entre las distintas firmas, con la notoria excepción de Dina. En este último caso, los porcentajes correspondientes son equivalentes al 50.94% y al 33.70%, respectivamente; mientras que en el resto oscilan en el primer caso, de 22% a 29.8%; y de 16.71% a 22.81% en el segundo. Como puede verse la afirmación de Roxborough acerca del elevado peso de las prestaciones dentro del ingreso, sólo en el caso de Dina puede sostenerse.

El panorama hacia 1976, entonces, arroja una diversificada situación entre las siete firmas representativas de las que pudo obtenerse información. No obstante, señala también una superioridad general de Ford y GM y una inferioridad igualmente general de VAM y VW en el terreno de las percepciones obreras.

Para 1982, en lo que corresponde a las prestaciones que repercuten directamente en el salario, entre las firmas de las que se obtuvo información (cuadro # 10) se encuentran fuertes diferencias que, sin embargo, permiten agrupar en tres niveles al conjunto; uno primero lo ocupa solo la empresa Dina, que se ubica muy por encima (más del doble) del promedio; el segundo, lo forman cuatro empresas -VW, Ford (Valle de México) GM (Toluca)- que están alrededor del promedio y con cifras muy similares entre sí; por último, el tercer nivel está conformado por tres plantas norteamericanas cuyas prestaciones representan sólo alrededor de una quinta parte de las contratadas en Dina; y aproximadamente la mitad de las vigentes en las empresas del nivel intermedio.

Particularmente con respecto a VW, cabe señalar que encabeza en prestaciones este último nivel, si bien sólo alcanza cerca del 60% de la cifra que se encuentra en Dina; pero, al mismo tiempo, es cuatro veces superior a la de Ford (Chihuahua), que ocupa el último lugar.

CUADRO # 10

PRINCIPALES PRESTACIONES CUNTIFICABLES EN OCHO PLANTAS DE LA
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL

1982

(Valores expresados en pesos)

Empresa	Años de antigüedad	Prima Vacacional	Aguinaldo	Vacaciones pagadas	Subsidio para (*) I.S.P.T.	Total
Dina	1	12,651	73,882	12,229	24,627	123,389
	10	20,242	73,882	12,229	24,627	130,980
Ford (Chih.)	1	1,738	9,267	7,530	-	18,535
	10	1,738	9,267	7,530	-	18,535
Ford (Valle de Mex)	1	12,619	30,974	13,760	-	57,353
	10	42,446	30,974	13,760	-	87,180
G M (D. F.)	1	13,666	24,686	12,784	-	51,136
	10	25,965	24,686	12,784	-	63,435
G M (Coah.-ensamble)	1	2,268	15,117	8,315	-	25,700
	10	6,047	15,117	8,315	-	29,479
G M (Coah.-motores)	1	2,279	15,195	8,357	-	25,831
	10	6,078	15,195	8,357	-	29,630
G M (Toluca)	1	12,856	21,903	12,380	-	47,139
	10	24,284	21,903	12,380	-	58,567
V W	1	6,896	43,781	16,965	-	67,642
	10	20,796	43,781	16,965	-	81,542

(*) (Impuesto sobre Producto del Trabajo)

Fuente: Contratos Colectivos correspondientes

Con relación a la antigüedad, en Ford (Valle de México) un trabajador con 10 años de servicio gana un 50% en prestaciones más que uno de nuevo ingreso. En tanto, en Ford (Chihuahua) esa diferencia no existe en absoluto y en Dina es de solo 6.15%. Dos empresas más (GM-Coahuila, Ensamble y Motores) la ubican cerca del 15%. Las tres restantes, entre un 20 y un 25%. La heterogeneidad es evidente.

Si para 1982 se agrega a las prestaciones de este tipo el salario promedio, en el ingreso anual por trabajador se encontrará un escalonamiento (cuadro # 11) en el que, descendientemente, Ford (Valle de México) ocupa el primer sitio, con cifras muy similares a las de VW y Dina. Dos plantas de GM (DF y Toluca) ocupan el segundo lugar, relativamente próximas a las tres anteriores. En tercer puesto, se ubican las dos plantas norteañas de GM (Coahuila, Ensamble y Motores). Finalmente, en Ford (Chihuahua) el ingreso anual por trabajador no es ni de la mitad del correspondiente al líder Ford (Valle de México).

En cuanto a la relación entre el nivel de salarios y el de las prestaciones, se tiene que: i. en Dina, el nivel de las últimas (el más elevado de todas las firmas consideradas) es muy superior al de sus correspondientes salarios (sólo superiores a los de las plantas automotrices norteañas); ii. en Ford (Valle de México) GM (DF y Toluca) y VW existen características comunes: un nivel intermedio de prestaciones y uno elevado de salarios; y iii. en GM (Coahuila, Ensamble y Motores) y en Ford (Chihuahua), finalmente, coexisten los más bajos niveles relativos de salarios y de prestaciones.

Los tres bloques señalados en el párrafo anterior, nuevamente se manifiestan, con los mismos integrantes, si se atiende al porcentaje que las prestaciones representan frente al salario anual promedio y al ingreso total (cuadro # 11): mientras en Dina son equivalentes al 58.45% de los salarios y al 36.88% del ingreso total; en el segundo bloque mencionado van del 17.67% al 20.86%, respectivamente; y en el último, del 11.03% al 12.39%.

Entre 1976 y 1982, en la evolución de las prestaciones de repercusión salarial directa, resaltan dos tipos de tendencias. Por un lado, las que tienen que ver con el conjunto de las firmas. Por el otro, las que se relacionan con las distintas empresas en lo particular.

Con respecto a lo primero, cabe señalar que, si bien se mantiene para 1982 la heterogeneidad que en 1976 caracterizaba este campo, surgen en el periodo particularidades que diferencian entre sí a estos dos momentos de contratación. La primera de ellas consiste en que se ha ampliado considerablemente la brecha entre los niveles superior e inferior. En efecto, esta diferencia crece entre 1976 y 1982 de una relación de 2.61 comparando el primer lugar (Ford Valle de México) con el último (VAM); a una de 6.86%,

CUADRO # 11
SALARIOS, PRESTACIONES E INGRESO TOTAL EN OCHO PLANTAS DE LA
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL
1982

(valores expresados en pesos)

Empresa	Años de Ant.	Salario Promedio Anual (*)	Prestac. cuantifi cables	Ingreso Anual	Prestaciones como porcentaje				
					Del Salario Anual Promedio		Del Ingreso Total Promedio		
Dina	1	217,597	123,389	340,986	56.71	58.45	36.19	36.86	
	10		130,980	344,782	60.19		37.58		
F O R D	Chih	149,434	18,535	167,969	12.40	12.40	11.03	11.0	
			10		18,535		12.40		11.03
	V. de Mex.	295,978	57,353	353,331	19.38	24.42	16.23	19.45	
			10	87,180	368,245		29.45		22.75
	G M	D. F	227,466	51,136	278,602	22.48	25.18	18.35	20.01
				10	63,435	284,752		27.89	
To lu ca		245,693	47,139	292,832	19.19	21.51	16.10	17.67	
			10	58,567	298,546		23.84		19.25
Coah en- com- ble		195,009	25,699	220,708	13.18	14.15	11.64	12.39	
			10	29,478	222,598		15.12		13.13
coah moto res	196,016	25,831	221,847	13.18	14.15	11.64	12.39		
		10	29,630	223,747		15.12		13.13	
V W	1	282,386	67,642	350,028	23.95	26.41	19.32	20.86	
	10		81,542	356,978	28.88		22.41		

Fuente: Contratos Colectivos correspondientes.

(*) Con base en 285 días

tomando al líder (Dina) y al que ocupa la retaguardia (Ford Chihuahua). Sin embargo, cabe observar que si se suman estas prestaciones a los salarios, en 1982 se manifiesta una relación similar a las de 1976 (2.3 aproximadamente) entre las firmas que ocupan los sitios extremos.

La segunda particularidad de 1982, con relación a 1976, radica en que, a la par que se amplía la diferencia ya señalada entre los puntos extremos, se conforman dos subgrupos de empresas que muestran niveles de prestaciones muy similares hacia su interior y que, con la única excepción de Dina, agrupan a la totalidad de firmas consideradas. Si se suman los salarios a estas prestaciones, no obstante, esta excepción desaparece y queda una clara división en dos sectores del total de empresas: uno superior, conformado jerárquicamente por Ford (Valle de México), VW, Dina, GM (Toluca) y GM (DF); y uno inferior, que incluye a GM (Coahuila, Ensamble y Motores) y a Ford (Chihuahua).

Con relación al "premio" a la antigüedad, resalta una tendencia hacia su disminución: no solo el porcentaje máximo de diferencia entre los ingresos de un trabajador con diez años de antigüedad, y otro de reciente ingreso, disminuye entre 1976 y 1982 de un 60.91% (VAM) a un 52.01% (Ford Valle de México); sino que además, en este último año aparece una firma (Ford, Chihuahua) que no premia en absoluto la antigüedad; y, en general, el promedio de las firmas baja de 37.90%, en 1976, a 19.55%, en 1982.

Como porcentaje del salario y de los ingresos totales, estas prestaciones mantienen entre 1976 y 1982, en promedio, niveles muy poco variantes; si bien en el último de estos años, un subgrupo de tres empresas (GM Coahuila, Motores y Ensamblados y Ford Chihuahua) muestra una clara inferioridad frente a las demás firmas; y Dina, al igual que en 1976, ofrece una marcada superioridad relativa.

Si se considera sólo a las cuatro firmas de las cuales se tiene información tanto de 1976 como de 1982 (cuadro # 12), puede observarse una interesante tendencia hacia la aproximación entre sí del poder adquisitivo de salarios y prestaciones (ingreso total) de las cuatro empresas tomadas en cuenta. Lo que lleva a que, si en 1976 el ingreso total de la firma peor ubicada de estas (VW) equivalía sólo al 53.59% de la mejor situada (GM DF); en 1982, GM-DF (que ocupa ahora el cuarto lugar) tiene un ingreso total promedio que significa el 77.94% del de Ford Valle de México (líder del subgrupo).

Viendo ahora lo correspondiente a la evolución de cada una de las firmas entre 1976 y 1982 (cuadro # 12); puede apreciarse que no existe un comportamiento homogéneo. Por un lado, con relación a las mismas cuatro firmas, dos de ellas (ambas de la UOI) muestran un aumento en el poder adquisitivo tanto de prestaciones como de salarios (y por tanto, de ingresos reales): VW, de un 32%; y Dina, de un 13.6%, aproximadamente. Las otras dos, por el otro lado, lo

CUADRO # 12

PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS Y, LAS PRESTACIONES EN CUATRO

PLANTAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL

1976 - 1982

(pesos DE 1970)

Empresa	Año	Salario Promedio Anual	Prestaciones cuantificables (Prom)	Ingreso Promedio Anual	Indice (1976 = 100)
Dina	1976	21,395	10,898	32,293	100.00
	1982	23,146	13,529	36,67	113.57
Ford (Valle de Mex)	1976	37,122	11,061	48,183	100.00
	1982	31,483	7,687	39,170	81.29
G M (D.F.)	1976	43,183	10,440	53,623	100.00
	1982	24,195	6,336	30,531	56.94
V W	1976	22,876	5,861	28,737	100.00
	1982	30,037	7,934	37,971	132.13

Fuente: Elaboración propia con base en Middlebrook, op, cit. y Contratos Colectivos correspondientes

ven decrecer en ambos rubros; pronunciadamente en el caso de GM (47% aproximadamente) y moderadamente en el de Ford (menos del 19%).

No obstante lo anterior, en el caso de Ford esa baja no impide que esta firma siga ocupando el primer lugar en cuanto a prestaciones, salarios, ingresos totales y pago de la antigüedad, tomados globalmente (cuadro # 13). En el caso VW llama la atención su ascenso relativo, ya que pasa del nivel relativo y absoluto más atrasado a otro muy cercano al del líder Ford. En la situación inversa, en GM se presenta un tránsito del segundo al último de los lugares reflejo de una inferioridad bastante pronunciada en 1982. De manera intermedia, Dina tiene un limitado avance absoluto y relativo, que deja a esta empresa, a pesar de tener en particular las mayores prestaciones en 1982, más cerca del fin que del principio, en orden descendente, de la lista considerada.

Una vez descrito el panorama anterior, se trata ahora de buscar posibles relaciones entre los niveles de remuneración y tres marcos de referencia; a saber: i. filiación del sindicato (CT o UOI); ii. la actividad huelguística (carácter "militante" o "conservador") e iii. antigüedad relativa de la empresa.

i. Filiación: con relación a 1976, no es posible establecer una clara vinculación. Si se toman las prestaciones por separado de los salarios, se tiene que tanto Ford como VAM, que ocupan los extremos superior e inferior, respectivamente, tienen sindicatos adheridos al CT; y que los tres sindicatos de la UOI ubican sus conquistas en este campo en posiciones muy alejadas entre sí; Dina en segundo lugar, muy cerca de Ford; Nissan en un puesto intermedio y VW en el último sitio.

En 1982, dentro de los sindicatos adheridos al CT se muestra una marcada diferencia entre dos subgrupos conformados por ellos: uno primero, que se ubica en un nivel intermedio de conquistas, y que incluye a Ford (Valle de México) y a las plantas DF y Toluca de GM y el otro, que comprende a una planta de Ford (Chihuahua) y a las dos de GM en Ramos Arizpe Coahuila; y que se sitúa en el escalón más bajo en prestaciones. Dentro de UOI, Dina ocupa el primer lugar absoluto y se ubica muy por encima de VW, que muestra mayores coincidencias con las conquistas de los sindicatos del CT de la zona del Valle de México.

Si a las prestaciones se suman los salarios, el panorama es similar. En 1976, si bien tres sindicatos del CT (GM, Ford y Chrysler) están a la cabeza, el que ocupa la retaguardia (VAM) pertenece igualmente a dicha agrupación. En lo que toca a UOI, si bien sus sindicatos coinciden en su inferioridad relativa frente a tres primeros sindicatos del CT mencionados, presentan poca similitud entre sí: VW está mucho más cerca del último lugar (VAM) que de Nissan (relativamente cercano a Chrysler).

En 1982, las conquistas en cuanto a ingreso anual promedio en los

CUADRO # 13

COMPARACION DEL NIVEL DE LAS PRESTACIONES CUANTIFICABLES
 EN CUATRO EMPRESAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL,
 1976-1982

	Prestaciones Cuantificab.		Salario Anual Prom.		Ingreso Total Anual		Premio a la antigüedad		Puntaje	
	1976	1982	1976	1982	1976	1982	1976	1982	1976	1982
DINA	20.	10.	40.	40.	30.	30.	40.	40.	7	8
FORD	10.	30.	20.	10.	20.	10.	10.	10.	4	4
G. M.	30.	40.	10.	30.	10.	40.	20.	20.	13	7
V. W	40.	20.	30.	20.	40.	20.	30.	30.	6	11

Fuente: Cuadro # 5

Nota: Convencionalmente, se atribuye a la firma que ofrece la prestación más alta un total de cuatro puntos. Luego, descendientemente, se atribuyen tres puntos a la que se ubica en segundo lugar; y así sucesivamente.

sindicatos de la UOI son muy similares entre sí; pero esa coincidencia se presenta también con relación a un subgrupo del CT, conformado por Ford (V de M) y GM (DF y Toluca). Mientras que el otro subgrupo del CT (Ford Chihuahua y GM Coahuila) tiene la característica de estar ubicado en el nivel más bajo de remuneraciones.

ii. Actividad huelguística. Tampoco frente al carácter "militante" o "conservador" parece haber una correlación del nivel de remuneraciones. En 1976, compartían condiciones favorables muy parecidas dos de los sindicatos más "militantes", Ford y GM con uno de los más "conservadores", el de Chrysler. En el otro extremo, el inferior, el "conservador" VAM y el "militante" VW muestran entre sí una muy pequeña diferencia. En un lugar intermedio, los "militantes" Dina y Nissan completan la lista. En 1982, los sindicatos "militantes" encabezan con el "conservador" GM (Toluca) la jerarquía de las remuneraciones. Sin embargo, en el extremo inferior y con características comunes, se ubican tres sindicatos "conservadores" (Ford Chihuahua y GM-Ramos Arizpe, Ensamble y Motores).

iii. Antigüedad relativa de la empresa. En 1976, algunas de las plantas más antiguas (Ford Valle de México, GM-DF y Chrysler) ofrecían las prestaciones y los salarios más elevados. Sin embargo, en esto coincidía una planta relativamente "joven", la de Nissan. Pero no así otras dos plantas "antiguas": Dina, situada en un lugar intermedio, y VAM, que ofrecía las peores condiciones de las firmas consideradas. En 1982 pueden ubicarse tres niveles de antigüedad: el de las plantas que ya funcionaban en los años cincuenta, el de las que empezaron a hacerlo a fines de los sesenta, y finalmente el de las que se instalaron a principios de la presente década. Con relación a las remuneraciones puede observarse cómo coinciden entre sí las pagadas en las plantas correspondientes a los dos primeros niveles de antigüedad marcados; y cómo se diferencian de ellas las que se pagan en las plantas de más reciente instalación, por su nivel notoriamente inferior.

Para observar la mismas correlaciones en la evolución a lo largo del periodo 1976-1982, sólo se cuenta aquí con información acerca de cuatro plantas, en las que existen sindicatos igualmente "combativos", dos de ellos miembros del CT y otros dos de la UOI. Como puede percibirse, estos últimos ven mejorar sus niveles de remuneración; en tanto se deteriora el de los restantes. Sin embargo, la tendencia del conjunto, como ya se ha señalado, es hacia una homogeneización. Cabe anotar también que, así como en 1976 un sindicato "conservador" (Chrysler) mantenía condiciones similares a las de los "militantes" mejor ubicados; en 1982 sucede otro tanto con el "conservador" GM (Toluca).

Cabe aquí insistir en la observación que se hizo al analizar los salarios, en el sentido de que si bien el saldo final refleja

mucha homogeneidad, es importante tomar en cuenta que los momentos y ritmos de la evolución no son idénticos para las distintas firmas. Sino que, por el contrario existen particularidades que permiten detectar una correlación entre conquistas superiores en el corto plazo y actividad huelguística (carácter "militante"); pero también un balance relativamente favorable a la UOI.

b. Prestaciones que se otorgan de manera condicionada:

Otro tipo de prestación que repercute en el salario es aquél que tiene como condición para su goce por el obrero la satisfacción de algún requisito propio de la vida social o extrafabril del mismo; y que, por lo mismo, es aprovechado en la práctica por un número de trabajadores limitado y de forma no permanente. Aquí se incluyen las primas y las licencias con goce de salario por matrimonio, nacimiento de hijos y defunción de familiares.

En 1976 se encuentra al respecto (cuadro # 4) una clara división de las compañías automotrices en dos grupos: uno primero conformado por Dina, Nissan y VW, en el que se ofrece el mayor número de prestaciones del tipo considerado; y en el que destaca Nissan por la superior calidad relativa de las mismas (VW, por su parte, presenta la más baja). El segundo comprende a GM, Ford, VAM y Chrysler. En él, estas prestaciones casi no aparecen; y, cuando lo hacen, presentan un nivel cualitativo intermedio.

Para 1982 (cuadro # 15) encontramos un panorama similar, por un lado, Dina y VW ofrecen la mayor cantidad y las mejores calidades en estas prestaciones. Por el otro, el resto de las firmas tiene contratadas una o máximo dos de ellas; con una calidad en términos generales inferior a la de las primeras empresas.

Si se compara 1982 con 1976, en este campo, resalta: i. el avance cualitativo de Dina y VW (ambas de UOI) e ii. la disminución cuantitativa en Ford (Valle de México) y GM (DF).

Es muy evidente cómo, en este caso, la división de las firmas en subgrupos coincide con la filiación del primero de ellos con OUI; y del segundo con el CT. La antigüedad relativa de las empresas y la actividad huelguística de los sindicatos no parece influir significativamente.

3. Prestaciones relacionadas con la seguridad social:

En el terreno aquí abordado, en el cual el conjunto de las empresas tiene contratado con sus sindicatos respectivos una gama de prestaciones más o menos similar; existe sin embargo, una gran diversificación en la calidad de las mismas. Hacia 1976 (cuadro # 16), estas eran en Ford, que ofrecía el mejor nivel relativo, cerca de tres y media veces superiores a las de VW, que brindaba en esa época las más bajas de la industria. Por otro lado, en el año señalado, cabe observar que se conforman dos subgrupos: uno,

CUADRO # 14

1976

PRESTACIONES ADICIONALES CONDICIONADAS

	Dina	Nissan	VW	GM	Ford	VAM	Chry- ler
Prima matrimonial	2	1	2	no	no	no	no
Prima por nacimiento de hijos	3	1	3	no	no	no	2
Prima por defunción de familiares	3	1	2	no	no	no	no
Licencia por matrimonio	2	1	3	no	no	no	no
Licencia por nacimiento de hijos	2	2	2	2	2	1	no
Licencia por defunción de familiares	1	2	4	2	2	3	2
No.de catgs.en las que se ofrecen prestacs.	6	6	6	2	2	2	2
Promedio general	2.17	1.33	2.67	2	2	2	2

Fuente: Elaboración propia con base en Middlebrook, op. cit.

CUADRO # 15

1982

PRESTACIONES ADICIONALES

	Dina	VW	GM (D.F.)	Ford (VoeM)	GM (Tol)	GM (RAM)	GM (RAE)	Ford Chih
Prima Matrimonial	2	1	no	no	no	no	no	no
Prima por nacimiento de hijos	1	1	no	no	no	no	no	no
Prima por defun de familiares	2	1	no	no	no	1	no	1
Licencia por matrimonio	2	1	no	no	no	no	no	no
Licencia por nac.de hijos	2	1	1	no	1	1	1	no
Licencia por def.de famls.	1	2	no	no	3	4	5	no
No. de categs. con prestac.	6	6	1	0	2	3	2	1
Promedio	1.67	1.17	1	-	2	2	3	1

Fuente: Elaboración propia con base en los Contratos Colectivos correspondientes

CUADRO # 16

PRESTACIONES RELATIVAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

1976

	Dina	Nissan	VW	GM	Ford	VAM	CHRYSLER
Seguro de Vida	5	4	5	2	1	3	2
Prima de antigüedad (al retiro)	1	1	1	1	1	2	1
Muerte por causas dis- tintas al ries.prof.	6	5	7	2	1	4	3
Muerte por riesgo profesional	6	5	7	2	1	4	3
Renuncia voluntaria	4	7	6	1	3	5	2
Ayuda para el fondo de ahorro	no	no	no	2	no	1	no
Educación de los hijos y de los obreros	1	5	5	4	2	6	3
No. de prestaciones	6	6	6	7	6	7	6
Rango promedio	3.83	4.5	5.17	2	1.5	3.57	2.33
Promedio de las seis categorías en las que todas las firmas ofre- cen prestaciones	3.83	4.5	5.17	2	1.5	4	2.33

Fuente: Middlebrook, op. cit.

con prestaciones relativamente superiores en calidad, encabezado por la ya mencionada empresa Ford, seguida de GM y Chrysler; el segundo integrado, en orden descendente, por Dina, VAM, Nissan y VW.

En 1982 (cuadro # 17), en el aspecto cualitativo nuevamente aparecen dos bloques. Ford (Valle de México) se ubica en la cabeza del que mejores condiciones ofrece y GM (DF) complementa el grupo.

La mayoría de las firmas conforma el bloque restante, con Dina y GM (Toluca) a la vanguardia; VW, GM (Ramos Arizpe, Motores y Ensamble), en un lugar intermedio; y Ford (Chihuahua) a la retaguardia.

Entre 1976 y 1982, puede observarse un deterioro general de la calidad en las empresas que mejores condiciones brindan; a la par de una tendencia hacia el mejoramiento relativo de las situadas en la condición inversa. Lo que lleva a una disminución de la brecha existente entre los dos extremos (de un orden de 3.5 en 1976 a uno de 2.2 en 1982).

Con relación a la pertenencia del CT o a la UOI, resalta, en 1976, cómo el grupo superior coincide en general con el de los sindicatos adheridos al primer organismo; y el inferior con el segundo. La excepción la marca la empresa VAM, que coincide con este último. Ni el carácter militante del sindicato, ni la antigüedad relativa de la empresa parecen influir.

En 1982, si bien las dos empresas mejor situadas comparten el hecho de tener sindicatos "militantes", ambos pertenecientes al CT, y el de ser relativamente antiguas; en el grupo de las peores situadas se encuentran tanto sindicatos "militantes" de la UOI (uno ubicado en una empresa "antigua", Dina, y el otro en una de antigüedad "intermedia", VW) como sindicatos "conservadores" del CT, de empresas tanto "antiguas" (GM Toluca) como muy recientes (las tres de los estados fronterizos).

4. Prestaciones que se canalizan a través de la estructura sindical:

Este rubro comprende dos tipos de prestación: aquéllas que son utilizada por algunos trabajadores con la mediación del sindicato; y aquéllas otras que se destinan al funcionamiento del propio aparato sindical.

A partir de una visión global de ellas, en 1976 se encuentra un panorama (cuadro # 18) en el que se observan dos grupos. Uno primero, conformado por las plantas en las que se han pactado cualitativamente mejores condiciones relativas y que jerárquicamente incluye a VW y GM (DF), a Dina y Ford (Valle de México) y a VAM. El otro, compuesto por las empresas con una inferioridad relativa, lo forman Nissan y Chrysler. Para

CUADRO # 17
 PRESTACIONES RELATIVAS A LA SEGURIDAD SOCIAL
 1982

	Dina	VW	GM (DF)	Ford (VdeM)	GM (Tol)	GM (RAM)	GM RDE	Ford Chih
Seguro de vida	4	4	3	1	5	2	2	6
Prima de antigüedad (al retiro)	2	2	1	1	2	2	2	2
Muerte por causas dist.al ries.prof.	3	4	1	2	1	4	4	3
Renuncia Voluntaria	1	4	3	3	2	4	4	4
Muerte por riesgo profesional	6	3	1	4	2	6	6	5
Ayuda para el fondo de ahorro	no	no	4	1	5	3	3	2
Ayuda p/la educ.de los obreros y sus hij	2	3	5	1	4	no	no	6
No. de prestaciones	6	6	7	7	7	6	6	7
Rango Promedio	3	3.33	2.57	1.86	3	3.5	3.5	4

Fuente: Elaboración propia con base en los Contratos Colectivos correspondientes

CUADRO # 18
 PRESTACIONES ADMINISTRADAS POR EL APARATO SINDICAL
 1976

	DINA	NISSAN	VW	GM	FORD	VAM	CHRYSLER
Actividades Deportivas	3	2	1	1	4	1	5
Biblioteca	2	5	3	4	-	1	-
Actividades Sindicales	1	2	-	-	-	3	-
Salarios de los funcionarios sindicales	4	5	3	2	1	6	3
Rango Promedio	2.5	3.5	2.33	2.33	2.5 ^c	2.75	4

Fuente: Middlebrook, op. cit.

1982 (cuadro #19), la dispersión es mayor: Ford (Valle de México) se ubica cualitativamente muy por encima del resto; a continuación, Dina y VW presentan características similares entre sí, seguidas de GM (DF) y Ford (Chihuahua). En una situación de notoria inferioridad relativa, las plantas de GM en Toluca y Ramos Arizpe cierran esta lista.

En la evolución entre uno y otro destaca: i. el ascenso que se detecta en Ford (Valle de México) y Dina; ii. el retroceso relativo que se da, moderadamente, en VW; y severamente en GM (DF); iii. la aparición de un segmento en el que estas prestaciones tienen un peso ínfimo (básicamente en las empresas ubicadas en Chihuahua y Coahuila).

No obstante, si se observan particularmente algunos de los rubros incluidos, se presenta una imagen más precisa. En el caso de los trabajadores que son sujetos de licencia con goce de salario para cumplir funciones sindicales, se presenta a lo largo de la década pasada una muy fuerte evolución (cuadro # 20). Antes de 1970 solo en Dina existía esta facilidad, y únicamente beneficiaba a tres dirigentes sindicales. De ese año en adelante, y hasta 1978, se presenta una tendencia hacia la generalización e incremento de los funcionarios sindicales relevados de las tareas de producción fabril. Pero es sobre todo a inicios de los ochenta cuando en algunas empresas se tiene el mayor incremento. Cabe aquí hacer resaltar, sin embargo, algunas diferencias internas: i. Dina y Ford concentran el mayor número de dirigentes sindicales con licencia pagados por la empresa; ii. GM (DF) VW y GM (Toluca) ocupan un lugar intermedio; iii. finalmente, en las plantas de los estados norteros los sindicatos prácticamente carecen de esta prestación. La inferioridad relativa de VW, frente a Dina y Ford (Valle de México) se ve, sin embargo, compensada por el hecho de que en la planta poblana se tiene pactado el número más alto de licencias parciales en favor de los delegados departamentales (3).

Las licencias para las comisiones revisoras de contrato o tabuladores anuales presentan, a su vez, una marcada heterogeneidad; que hace la comparación sumamente difícil. Destaca en este campo el que las empresas Ford y GM, Chihuahua y Coahuila, respectivamente, no tengan pactado con sus sindicatos nada al respecto. Por lo demás, en VW se otorga para el fin señalado licencia a 60 trabajadores por 14 días; en GM (DF) son sólo 5 los sindicalizados con permiso, pero éste dura 120 días. En Dina y GM (Tol.), por su parte, el número de integrantes y la cantidad de días quedan abiertos a la negociación. Por último, en Ford (Valle de Mex.) son respectivamente, 30 trabajadores y 20 días para componer la negociadora sindical.

Un rubro sumamente importante es el que se refiere a las cantidades de dinero en efectivo que los sindicatos reciben de las empresas por convenio contractual (cuadro # 21). La superioridad en este campo de la situación pactada en VW es digna de llamar la

CUADRO. # 19

PRESTACIONES ADMINISTRADAS POR EL APARATO SINDICAL
1982

	Dina	VW	GM (DF)	Ford (VdeM)	GM (To1)	GM (RAM)	GM RAE	Ford Chih
Actividades Deportivas	3	4	5	1	5	-	-	2
Biblioteca	-	2	3	1	-	-	-	-
Actividades Sindicales	2	1	-	-	-	-	-	-
Salarios (funciona- rios Sindicales)	1	4	3	2	5	6	7	6
Rango promedio	2	2.75	3.67	1.33	5	6	7	4

Fuente: Elaboración propia con base en los Contratos Colectivos correspondientes.

(continuación)

EMPRESA	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83
FORD		3		4		*		*		15
GM (DF)		8		9		*		*		9 a 12
GM (To1)			3		5		*		5	
VAM (DF)	0		0		*		*		*	
VAM (To1)	*		*		*		*		*	
VAM	7		9		9		9		9	
DINA	6		6		8		*		18	
NISSAN (Cuern)	3		4°		*		*		*	
NISSAN (To1)					0		*		*	
GM (RAE)									0	
GM (RAM)									2	
FORD (Chih.)									2	

Fuente: Contratos Colectivos

Elaboró: Ian Roxborough "Unions and ..." cap,
4 Cuadro # 2

Actualizó y complementó: FHL

Nota: Los datos se presentan a partir del primer
año en el cual se dispone de información
para cada empresa.

* No se cuenta con datos.

CUADRO # 21

SUBSIDIO DE LA EMPRESA A LOS SINDICATOS DE OCHO PLANTAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL (1982-1983) ⁽¹⁾

(pesos anuales)

SUBSIDIO ANUAL PARA EL FUNCIONAMIENTO SINDICAL.	300,000	(2) 8,784,000	No	No	No	No	No	No
SUBSIDIO PARA GASTOS DE LA - REV. CONTRACTUAL	375,000		Negoc.					
CONSTRUCCION DEL EDIFICIO SINDICAL	30,000							
SUBSIDIO PARA DEPORTES	61,000	1,200,000	1,500,000					
ACTIVIDADES CULTURALES		600,000	3,000,000					300,000
BIBLIOTECA			1,500,000	40,000				
TOTAL GENERAL	766,000	10,584,000	6,000,000	40,000				300,000
TOTAL DE LOS RENGLONES PARA USO DISCRECIONAL DEL SINDIC.	675,000	8,784,000						

- (1) Elaborado conforme al ordenamiento de los Cuadros 3 y 4 del Cap. 4, de: Roxborough, Ian, "Unions and..."
- (2) Ver nota (2) del Cuadro anterior. Aquí se tenían pactados - 60 pesos mensuales por cada uno de los 12,000 sindicalizados.
- (3) Es muy probable que existan en esta empresa ayudas al sindicato y que éstas o bien no estén pactadas por escrito, o -- bien estén en convenios particulares.

atención. No solo supera en un 43% a Ford (Valle de México), que le sigue en orden descendente; sino que obtiene por esta serie de conceptos aproximadamente lo mismo que todo el resto de las firmas consideradas. Además, el grueso de dicha cantidad lo recibe para un uso de hecho discrecional (para la Unidad Social y Deportiva). En el extremo opuesto a VW, en 3 plantas de GM (Toluca y las dos de Coahuila) no existe para los sindicatos ningún compromiso pecunario de la empresa. En el resto de las empresa se ha pactado con los sindicatos correspondientes la entrega de cantidades apreciablemente reducidas.

Vale insistir en el caso de VW. Si se le compara con otras empresas de las cuales se tiene información (para los años de 1976, 1978 y 1982, de Dina; para 1976 de Nissan; ambas de UOI) (cuadro # 22) se puede observar cómo desde 1976, fecha en que el SITVW obtuvo por primera vez el subsidio empresarial para su unidad, se situó en una posición notoriamente superior a la de otras firmas y sus sindicatos. Por lo demás, entre 1976 y 1982 casi duplica la cantidad percibida. El comentario que se hacía en 1979 con relación a 1974, acerca de lo extraño que resultaba que el SITVW combinara una gran capacidad para conquistar un buen nivel de salarios y prestaciones, con una evidente debilidad financiera, desde 1976 resulta irónico.

Si son referidas las prestaciones incluidas en este apartado a los marcos que se han utilizado en los anteriores -grado de militancia, filiación, y antigüedad de la empresa-, se encontrará que: i. tanto en 1976 como en 1982, si bien en algunos sindicatos "militantes" se presentan los mejores niveles relativos, en otros (Nissan, en 1976; GM en 1982) que comparten ese mismo carácter, se tiene una situación inversa. Al mismo tiempo, sin embargo, aunque un "conservador" (el sindicato de VAM) se sitúa en 1976 en un buen lugar relativo; en 1982 no hay sindicato de este carácter que haya conquistado condiciones relativamente superiores en el campo considerado; ii. con relación a la filiación, tampoco es posible establecer correlaciones claras: en 1976, sindicatos del CT comparten con los de la UOI, tanto los primeros como los últimos lugares; en 1982, los adheridos al primero de los agrupamientos ocupan así el mejor sitio (Ford Valle de México) como el peor (GM Ramos Arizpe). Dentro de UOI está el sindicato de VW (hasta 1981), que ha obtenido desde 1976 las más altas cantidades en efectivo como subsidio de la empresa; pero, en UOI también está (hasta 1983) el de Dina, que está más cerca del conjunto de sindicatos adheridos al CT. Y entre estos últimos, por lo demás, el sindicato de Ford (Valle de México) es el que más se aproxima al de VW; iii. la antigüedad relativa de las empresas, de la misma forma, no resulta ser tampoco el criterio que explique ventajas o desventajas relativas; como ejemplos, en 1976, las de más reciente instalación, Nissan y VW, no presentan características similares entre sí, como tampoco sucede con las "antiguas" Chrysler y GM (DF). En 1982, una de las más "nuevas" (Ford Chihuahua), tiene una situación similar a la de una de las más "antiguas", GM (DF);

CUADRO # 22

PAGOS DE LA EMPRESA AL SINDICATO DINA, NISSAN Y VW
(1976 Y 1978)

CONCEPTO	1976 (pesos al año)		
	DINA	NISSAN	VW
SUBSIDIO ANUAL AL SINDICATO	66,000	72,000	5,400,000 ⁽²⁾
SUBSIDIO PARA GASTOS DE LA REVISION CONTRACTUAL	175,000	75,000	
ASISITENCIA A EVENTOS SINDICALES		4,000	
CONSTRUCCION DEL EDIFICIO SINDICAL	15,000	500,000 ⁽³⁾	
COOPERATIVA DE CONSUMO			
COMPENSACION SALARIAL PARA FUNCIONARIOS SINDICALES		39,600	
SUBSIDIO ANUAL PARA DEPORTES	24,000	255,192	
EQUIPO DEPORTIVO	7,500		
ACTIVIDADES CULTURALES			240,000
TOTAL GENERAL	287,500	445,792 ⁽⁵⁾	5,640,000
TOTAL DE LOS RENGLO- NES PARA USO A DIS- CRECIONAL DEL SIND.	241,000	186,600 ⁽⁶⁾	5,400,000

(continuación)

CONCEPTO	1978 (pesos al año)		1982 (pesos al año)	
	DINA	NISSAN	DINA	V W
SUBSIDIO ANUAL AL SINDICATO	120,000	5,400,000	300,000	8,784,000
SUBSIDIO PARA GASTOS DE LA REVISION CONTRACTUAL	250,000		375,000	
ASISITENCIA A EVENTOS SINDICALES				
CONSTRUCCION DEL EDIFICIO SINDICAL	20,000		30,000	
COOPERATIVA DE CONSUMO	50,000 (4)			
COMPENSACION SALARIAL PARA FUNCIONARIOS SINDICALES				
SUBSIDIO ANUAL PARA DEPORTES	36,000		61,000	1,200,000
EQUIPO DEPORTIVO	15,000			
ACTIVIDADES CULTURALES		300,000		600,000
TOTAL GENERAL	441,000	5,700,000	766,000	
TOTAL DE LOS RENGLO- NES PARA USO A DIS- CRECIONAL DEL SIND.	370,000	5,400,000	466,000	10,584,000

Notas:

- (1) El cuadro está hecho con base en los criterios utilizados por Roxborough en "Unions and...", cuadros 3 y 4, cap.4.
- (2) Este subsidio se entrega por concepto de ayuda para la - Unidad Social y Deportiva de los trabajadores con base - en una cantidad fija por trabajador, al mes. Esta fue de 50 pesos en 1976 y de 60 en 1978; cuando se tuvo un número aproximado de 9,000 y 7,500 sindicalizados, respectivamente.
- (3) Señala Roxborough, fuente de este dato, que no toma en - cuenta esta suma para calcular el total en Nissan porque "no está claro si ese dinero ha sido efectivamente pagado al sindicato" (cf. nota # 2, cuadro # 4, cap. 4, "Unions and ...").
- (4) Aquí indica Roxborough que esto se pagará "una vez que la cooperativa se establezca" por ello, no lo incluye en el total.
- (5) y (6) En los totales que se presentan en los cuadros 3 y 4 de Roxborough, op. cit., existe un evidente error en el caso de Nissan; mismo que se ha corregido aquí.

Fuentes: Roxborough, Ian, "Unions and..." cap., 4, cuadros 3 y 4, para lo referente a Dina y Nissan; Contratos Colectivos de Trabajo, para lo tocante a VW.

Elaboró: FHL

mientras que, la igualmente "antigua" (Ford Valle de México) se ubica en el extremo opuesto a las dos anteriores y más cerca de la "medianamente antigua" VW.

II. REGULACION CONTRACTUAL DE LAS CONDICIONES LABORALES Y EL PROCESO DE TRABAJO

A. INTRODUCCION

En lo que corresponde a la reglamentación de las condiciones en las que se desarrolla el proceso de trabajo resalta la gran heterogeneidad que existe dentro de la Industria Automotriz. Particularmente en VW, es de señalarse la enorme y casi absoluta capacidad que tiene la empresa para determinar la mayoría de sus elementos. Ya sea que se observe la evolución de las cláusulas pertinentes en el CCT de VW desde que el titular de la contratación era el STIA; ya que se compare esta con las regulaciones vigentes en las demás empresas de la IAT; ya que se detenga la comparación de las condiciones pactadas por los sindicatos del sector adheridos a la UOI; en cualquiera de esos casos, el bajo nivel relativo de la contratación en VW salta a la vista.

Para poder hacer una evaluación en este campo, se tomarán los siguientes aspectos (4): 1. cláusulas que rigen los términos de la contratación individual y la terminación de esta (planta, eventualismo, despidos y reajustes); 2. normas que controlan el proceso en cuanto a intensidad, ritmos calidades y cantidades de producción; así como a la movilidad interna (horizontal) de la fuerza de trabajo; 3. la reglamentación del escalafón (movilidad vertical), mecanismos pactados en materia de higiene y seguridad y vías de resolución para los conflictos generados en el desarrollo del trabajo; y 4. la jornada laboral.

B. REGIMEN DE CONTRATACION:

Las normas que rigen la contratación individual de los trabajadores de VW no han experimentado modificaciones sustanciales desde que era el STIA el titular del contrato colectivo. En tres aspectos fundamentales, como lo son el de los despidos, el de los trabajadores eventuales y el de los reajustes de personal, las cláusulas que regían desde 1972 seguían siendo vigentes, con cambios exclusivamente de redacción, en 1982. En términos generales, la única limitación que tiene la empresa en los tres casos consiste en el respeto a los "términos de ley" (5).

Viendo particularmente el caso de los eventuales, cabe hacer resaltar que a lo largo de la década pasada algunos sindicatos de la IAT lograron obtener importantes avances en este aspecto. Dentro de la UOI, en Nissan se pacta en 1974 que el porcentaje máximo de eventuales fuera de 15%; en 1976, baja al 10% (6). En Dina, ese porcentaje fue disminuyendo: de un 55% en 1970, a un 35%

en 1972, a un 25% en 1974, para llegar a un 14% en 1976 (7).

En Ford-V de M, la posibilidad de la empresa de contratar eventuales se reduce a la época del año en la cual tiene que "intensificar la producción... con motivo de los nuevos modelos de automóviles y camiones" (8). Por lo demás, los trabajadores contratados de tal manera tienen la prioridad para conseguir la planta (9). Desde 1975, GM-DF, y desde 1976 en GM-Toluca, los trabajadores reciben la planta automáticamente a los cinco años de servicios. En 1978, este plazo fue reducido a tres años (10).

Regresando la atención a VW, cabe observar que la reglamentación señalada llevó sobre todo a lo largo del segundo lustro de los años setenta, a un crecimiento relativo de consideración en el número de eventuales; mismos que llegaron a un máximo, en 1979, de 4 mil doscientos, contra cinco mil de planta (11).

La situación anterior obedece a una estrategia bien definida de la empresa VW para hacer frente a la crisis de 1976-1977 y a la recuperación que le siguió hasta 1982. Estrategia en la que jugaron un papel central los reajustes masivos, que permitieron ir sustituyendo a los trabajadores de planta por los eventuales en las nuevas contrataciones.

Para practicar reajustes, "La empresa se obliga a hacerlo en los términos de ley, dando previo aviso por escrito al Comité Ejecutivo" (12). No existe otra limitante. Debe señalarse, no obstante, que las repercusiones prácticas de esta disposición fueron poco significativas hasta 1975; ya que esta etapa de expansión general de la IAT tuvo como efecto en VW un crecimiento cercano al 100% en el empleo, con la particularidad de que en esos años la empresa no buscó tener, pese a la facilidad que le brindaba el CCT, un número elevado de eventuales. Por el contrario, existía la práctica de que las plantas fueran otorgadas inmediatamente después del periodo de prueba de 90 días (13).

Será la crisis de mediados de los setenta la que modifique sustancialmente esta situación; si no en lo escrito, sí en el práctica. A partir de 1976, los reajustes masivos afectarán a un elevado número de trabajadores.

Para ello la empresa contó con una casi insensible oposición sindical. Las remuneraciones relativamente elevadas de VW deben haber contribuido en mucho a ello. En realidad, no existe evidencia alguna de que la dirección del SITVW haya desarrollado una política tendiente a impedir los reajustes. Por el contrario, existen testimonios de que aprovechó los mismos para deshacerse de opositores (14). La forma en que actuó la empresa, sin embargo, explica en mucho la actitud sindical.

En pocas palabras, puede describirse la táctica patronal como una forma de ahogar con dinero las posibles protestas. En efecto,

después de eliminar obreros faltistas, débiles de salud o conflictivos, a quienes se indemnizaba por encima de lo estrictamente ordenado por la LFT, la empresa optó por recurrir a lo que los trabajadores de VW llaman las "Ofertas". Estas consistían en llamar al abandono voluntario del trabajo, a cambio de compensaciones económicas superiores a las que habrían resultado de efectuarse despidos con responsabilidad total de la patronal. El éxito de esta medida fue tal que en 1978, por ejemplo, el número de trabajadores que individualmente solicitaron a la empresa ser incluidos entre los indemnizados superó la cantidad que la empresa quería que se retirara (15).

Cabe señalar que muchos de los así separados del trabajo en VW volvieron después a ser contratados en esta fábrica; sólo que como eventuales, en los lugares inferiores del escalafón y con una nueva cuenta a partir de cero, en el renglón de la antigüedad (16).

Otro tipo de reajustes masivos se refiere al que regularmente se realiza con los eventuales. Por un lado, el nivel de su empleo depende estrictamente y sin limitaciones de las expectativas de producción de la empresa. Pero, por otro lado, son objeto periódicamente de despido, antes del término de vencimiento de emplazamientos a huelga; para después, una vez solucionado el conflicto, volver a ser contratados. Por lo demás son jugados en la mesa de negociación de contratos colectivos y salarios, como peones que pueden ser sacrificados a cambio de otras piezas (17).

Con esta forma de manejar el mercado de trabajo, la VW consigue tener a su disposición una fuerza de trabajo calificada específicamente para las labores de la planta automotriz y dispuesta a ser contratada en cualquier momento. Pero, además, con otras características favorables a los intereses del empleador. Como sobre todo. 1. Un menor costo, debido a que los eventuales no acumulan los beneficios escalafonarios derivados de la antigüedad, ya que están explícitamente excluidos del goce de las prestaciones más significativas en términos de dinero; y 2. una mayor docilidad si se le compara con los trabajadores de planta; debido a que su propia inseguridad en el trabajo lleva a los eventuales a desarrollar el trabajo más intensamente y con menores objeciones que aquellos.

C. PROCESO DE TRABAJO

1. En VW tres cosas destacan en este ámbito. Primero, la casi absoluta capacidad que la empresa se reserva para controlar todas las facetas importantes del proceso de la producción (y, en contrapartida, la nula intervención obrera al respecto). Segundo, el casi nulo cambio que se puede detectar en el clausulado que reglamente este campo, entre 1970 y 1982. Tercero, la desventaja del SITVW frente a lo que otros sindicatos (dentro y fuera de la UOI) conquistaron en la IAT frente a sus respectivas empresas

entre 1970 y 1982.

En efecto, en el CCT de VW correspondiente a 1980-82 puede leerse (18):

"El sindicato reconoce a la empresa la facultad de planear, organizar, administrar y supervisar los trabajos y dictar las disposiciones relativas a ello"

En 1970-1972, textualmente solo había una palabra más. Decía entonces la cláusula (19). "El sindicato reconoce a la empresa la facultad exclusiva de..." (subrayado de FHL). Como puede verse, el contenido de esta disposición fundamental no sufre variación alguna.

Para complementar la disposición anterior se estipula, desde 1970 hasta 1982: "Los trabajadores están obligados a obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes, siendo responsables de la ejecución de las mismas" (20).

En relación a la calidad y cantidad del trabajo, queda claro que no es algo que pueda negociarse. Por el contrario, se indica desde 1970 (21):

"Estando sujeta la producción a normas concretas y a bien definidos requisitos de calidad y seguridad, todo trabajador está obligado a cumplir rigurosamente las instrucciones que reciba de sus jefes"

En cuanto a la cantidad ("eficiencia en el trabajo") se precisa:

"El desarrollo y calidad del trabajo (hasta 1980 "la intensidad del trabajo") serán de tal naturaleza que se obtenga la eficiencia de la producción (hasta 1976 "la mayor eficiencia posible"), sujetándose los trabajadores estrictamente a las normas de calidad que determine la empresa y la eficiencia que determinen los programas de producción" (22) (subrayado de FHL).

Por lo demás, los trabajadores quedan obligados individualmente a transmitir "dentro de las horas de labor" (23) sus conocimientos y capacitación al "personal de nuevo ingreso". Esta disposición no sufrió cambio alguno a partir de 1970.

En cuanto al desplazamiento interno, de un puesto o departamento a otro de la planta, de cada trabajador, la empresa también se reserva facultades amplias. Sin perderlas, se presentaron en 1976 y en 1980, dos cambios importantes al respecto. Hasta 1976 se planteaba que:

"A fin de garantizar la continuidad del trabajo, lo mismo en las actividades de producción que en las de mantenimiento y

servicios, se juzga necesario por las partes conceder la mayor flexibilidad en la asignación de labores, por lo que se conviene que todo trabajador deberá prestar sus servicios indistintamente en cualquier puesto o trabajo de la unidad industrial, cuando así lo requieran las necesidades del servicio..." (24).

En la revisión de 1976 se limita a 30 días el plazo durante el cual la empresa puede trasladar a un obrero de un puesto a otro (25). Finalmente, en 1980 (26) la empresa consigue nuevamente que el plazo quede abierto; a cambio simplemente de la obligación (ya estipulada en otras cláusulas) de informar semanalmente al sindicato sobre tales cambios.

Junto con lo anterior, en 1980 (27) aparece en el CCT una nueva categoría de trabajador, a la que se da el nombre de "polivalente". Este trabajador voluntariamente se sujeta, fuera de su jornada, a programas especiales de capacitación y adiestramiento, mediante los cuales adquiere "valencias" que le dan derecho a compensaciones salariales. Pero queda obligado a "laborar temporalmente en los puestos correspondientes (a sus valencias), cuando sea requerido para ello"

Es preciso señalar que los derechos escalafonarios se ven afectados negativamente para el trabajador cuando pasa definitivamente de una línea escalafonaria a otra; o bien, como puede ser el caso con el "polivalente" cuando no se ve ubicado con precisión en ninguna de ellas (28).

Los derechos sindicales del SITVW se reducen, entonces, en el terreno de la producción, a ser informado de los programas de trabajo (29) y de producción (30); así como de los calendarios correspondientes (31); y a "manifestar de inmediato su inconformidad y pedir solución del caso" (32), si considera que lesionan "los derechos o la salud de los trabajadores", o bien van en "contra de las disposiciones legales o del Contrato Colectivo".

2. En las restantes empresas de la IAT.- En lo que respecta a los contratos del resto de las empresas de la IAT con sus sindicatos, puede encontrarse que algunos de ellos, tanto en el sector controlado por la UOI como en el dominado por organizaciones del CT, contenían limitaciones a la discrecionalidad empresarial que permitían diversos grados de ingerencia obrera en las decisiones que afectan la realización del proceso de trabajo (33).

En Nisan, con un sindicato adherido a la UOI, por ejemplo, desde 1972 se pacta que "se deberá trabajar a un ritmo normal", sin que la empresa pueda recuperar "tiempos perdidos"; mismos que, si son "imputables a ella misma... (se reconocerán) como parte de la jornada normal de trabajo, manteniendo el resto del mismo al ritmo normal". Ritmo que está sujeto a la fijación bilateral. Por lo demás, en 1974 la empresa se compromete a "preparar o capacitar a

cuatro elementos del sindicato en tiempos y movimientos" (34).

Muy distintas serían las condiciones de contratación que esta misma empresa conseguiría en su planta de Toluca, con un sindicato afiliado a la CTM. En esta, las disposiciones imponen a la fuerza de trabajo una "disciplina cuasi-militar" (35). La redacción de cuyas normas recuerda en mucho a la que se utiliza en VW (36).

En VAM, con un sindicato perteneciente al CT y considerado como uno de los más "conservadores" de la IAT, sin embargo se tiene contratado desde 1968 que "la intensidad y calidad del trabajo será la acostumbrada"; y, desde 1976, en referencia a posibles innovaciones tecnológicas, que: "el Sindicato podrá a su elección y criterio, pedir a la empresa la revisión de los tiempos en las operaciones así como en la velocidad de la cadena"; pero también, "la comprobación de la aplicación de tiempos y movimientos" (37).

En Dinā (UOI) se contiene una referencia, muy similar a la de VAM y Nissan, a la "costumbre" en lo que toca a ritmos y cargas (38).

A partir de 1977, en Ford V de M se explicita que:

"La empresa reconoce el derecho de los trabajadores de desarrollar sus labores en forma balanceada dentro de la jornada diaria, a un ritmo normal de trabajo, el cual se entiende como el que desarrolla un trabajador promedio" (39).

Y, en otra cláusula:

"Empresa y Sindicato convienen en que no se deberá generar sobrecarga de trabajo, por alteraciones en la velocidades de las líneas, jalar o empujar unidades o cualquier otra situación normal no imputable al trabajador" (40).

Igualmente, desde 1977, en la planta DF de la GM se introduce en el contrato una disposición acerca del proceso de trabajo que limita la capacidad de decisión de la parte empresarial; misma que se obliga a:

"(mantener) entre unidad y unidad, en las líneas de montaje, de Motores y Carrocerías, Línea final y Ensamble y de Acondicionamiento, una distancia que proteja la seguridad del trabajador, la que será aproximadamente de un metro" (41).

Con relación a los movimientos de los trabajadores dentro de la plantas, de un puesto de labor a otro, pueden distinguirse dos tipos de regulación. Una, que otorga a la empresa facultades amplias para efectuar ese tipo de desplazamientos (VW, VAM, GM Toluca, Nissan-Toluca); y otro, que somete esos movimientos a la discusión bilateral (el resto de las firmas) (42).

Es preciso señalar que las principales conquistas sindicales en

este campo se presentaron a lo largo de los setenta. Para principios de la presente década, dos aspectos resaltaban al respecto. Primero, que en las empresas que se han considerado la situación se mantuvo sin cambios importantes (43). Segundo, que en las nuevas plantas ubicadas en la franja fronteriza de México con los EUA (instaladas por Ford y por GM) se pactaron contratos que excluyen absolutamente cualquier tipo de mención acerca de las condiciones de organización del proceso productivo; dejando a la empresa libertad total para actuar.

En términos generales, pueden entonces distinguirse en el campo que se está tratando, dos grandes grupos dentro de la IAT.

Uno, que contiene en sus contratos colectivos disposiciones que limitan la libertad empresarial, que está compuesto por dos de las empresas con sindicatos pertenecientes a la UOI (Nissan y Dina) y por algunas de las que tienen organismos del CT (Ford V de M, GM DF y VAM). Y otro, en el que no se permite la ingerencia sindical en ese tipo de decisiones; y que está conformado por el restante espacio de la IAT dominado por la UOI (VW) y por las demás empresas del sector, incluidas aquí las nuevas plantas del norte del país.

3. Escalafón, Higiene y Seguridad y Solución de los problemas laborales cotidianos:

En lo que compete a estos tres campos de contratación puede encontrarse en VW un nivel elevado de ingerencia sindical si se le compara con el encontrado en los dos apartados inmediatamente anteriores.

En efecto, en ellos tres se encuentran pactados mecanismos de funcionamiento que garantizan el tratamiento bilateral; ya sea a través de comisiones mixtas (en escalafón a Higiene y Seguridad), o de estructuras piramidales paralelas que responden en su complejidad a la propia organización del proceso productivo de la empresa (o en el caso del tratamiento de los conflictos cotidianos).

En cuanto al escalafón, su funcionamiento se reglamenta por primera vez en 1976; cuando se crea contractualmente la Comisión Mixta de Escalafón y Ajuste, con su reglamento correspondiente (44).

En dicho reglamento se obliga la patronal a cubrir las vacantes definitivas o transitorias en un término máximo de 48 horas, corriendo la línea escalafonaria que corresponda y cubriendo, en el caso de las vacantes definitivas, hasta el último puesto (éste último puede quedar sin ocupar, a juicio de la empresa). Hasta antes de 1978 esto no era así; sino que se consideraba "potestativo de la empresa (cubrir las vacantes o no) si éstas no (eran) necesarias para la actividad industrial" (45).

En conexión con el proceso escalafonario se encuentran las funciones de otra Comisión Mixta: la de Capacitación y Adiestramiento; mismas que tuvo su origen en la contratación de 1980 (46) y que se encarga de capacitar en todo tiempo a los trabajadores para que estos puedan ascender cuando existan vacantes.

En el terreno de la Higiene y Seguridad, es a partir de 1976 cuando se contrata un mecanismo bipartito, la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad (47), ante la cual pueden los trabajadores inconformarse cuando consideren que las medidas o el equipo de seguridad e higiene -que la empresa determina unilateralmente y que el trabajador debe acatar y usar, respectivamente- les resulta inconveniente o peligroso. Las decisiones de la Comisión Mixta son obligatorias para el trabajador.

Antes de 1976 (48), en los contratos sólo se indicaba la obligación del trabajador de atenerse a las disposiciones respectivas de la empresa.

También dentro del campo de la seguridad laboral, cabe señalar que a partir de 1978 (49) se pacta la obligación para la empresa de practicar a sus trabajadores exámenes médicos anuales. Particularmente para quienes laboran en fundición y templado, existe desde 1974 (50) una "pausa de enfriamiento" de 15 minutos al finalizar la jornada. En 1976 (51), esta disposición se hizo extensiva a los "trabajadores de los departamentos auxiliares que presten sus servicios las últimas tres horas (dos desde 1978) de su jornada dentro de esos departamentos",

Por lo demás, el pago de las cuotas del IMSS se realiza estrictamente como lo marca la ley de dicha institución (52); esto es, cada parte, empresa y trabajadores, cubre lo que le corresponde. Cabe aquí recordar que en este punto se encuentra una de las pocas particularidades dentro de las condiciones pactadas en la IAT, y que consiste en que otro sindicato afiliado a la UOI, el de Dina, obtuvo desde principios de la década que la empresa absorbiera el pago de las cuotas de los trabajadores (53).

Finalmente, en este apartado, el tratamiento y solución de los problemas laborales que puedan surgir cotidianamente en el desarrollo normal de las funciones, tienen en VW una de las formas bilaterales más ágiles y eficientes de toda la IAT (54). Como puede verse en el Diagrama # 1, su base está en una doble estructura (sindical y empresarial) que se corresponde a lo largo de los distintos niveles administrativos, conforme a la propia organización de la producción de la empresa y al arreglo departamental del sindicato. En un primer nivel se encuentran los representantes seccionales (delegados sindicales y supervisores de la empresa). En uno inmediatamente superior, cuando en el anterior no pueden resolverse los problemas, intervienen la Gerencia de Relaciones Laborales y el Comité Ejecutivo, pero para buscar en la

sección de que se trate y "con la intervención del funcionario (inferior) respectivo y del Secretario Seccional", la solución del conflicto. Sólo si en esta segunda instancia no hay posibilidades de resolver el problema, éste "se turnará... por sus representantes respectivos, al Comité Ejecutivo General y a la Dirección de Relaciones Industriales" (55).

Regularmente además, se prevén dos tipos de reuniones bilaterales. Una, semanal, "entre los secretarios seccionales respectivos y los representantes de la empresa en cada sección", para "dar solución a problemas no resueltos". Otra, quincenal, "entre el Comité Ejecutivo General y la Dirección de Relaciones Industriales, con la asistencia de las personas que tengan relación con los problemas a tratar y Secretarios Seccionales correspondientes". Esta reunión "de alto nivel" es obligatoria en sus acuerdos entre ambas partes (56).

Esta forma de organizar el tratamiento interno de los problemas individuales o seccionales se desarrolló en VW a partir de la salida del sindicato de la CTM y su consecuente transformación interna. Antes de 1972, la forma de abordar estos problemas era directa y exclusivamente entre el Comité Ejecutivo y la Gerencia de Relaciones Industriales (57).

Desde 1974 se adopta el mecanismo descrito. Debe aquí hacerse resaltar que no existen indicios de que la empresa se haya negado a aceptar esta forma de funcionamiento. Por el contrario, los testimonios indican que lo hizo de buen grado (58).

Al respecto, es posible pensar que ese tipo de organización departamental y relativamente descentralizada, no sólo resulta adecuada para una atención más eficiente de los requerimientos de los trabajadores; sino que representa igualmente beneficios para una empresa tecnológicamente moderna, de grandes dimensiones³ y estructura compleja, como VW, basada en una alta productividad y en la búsqueda de la mayor eficiencia posible y, en fin, en una división técnica del trabajo sumamente sofisticada (59). No resulta absurdo pensar que, por el contrario, la manera supercentralizada y nada participativa con que la CTM abordaba las relaciones laborales, haya resultado en muchas ocasiones, o incluso regularmente, un obstáculo para las necesidades de producción de la empresa.

4. Jornada de Trabajo:

A este respecto destacan varias características. La primera, que es general en la IAT, consiste en que es un campo que presenta sólo por excepción modificaciones (ver cuadro # 23). En efecto, si se comparan las condiciones de contratación de 1976-1978 con las de 1982-1984 (60), podrá observarse cómo, de acuerdo a la información disponible, sólo en los casos de Dina y de Nissan (ambos con sindicatos afiliados a la UOI) existen reducciones en la jornada

CUADRO # 23

V W
JORNADA DE TRABAJO SEMANAL
(HORAS)

TURNO	1970-72	1972-74	1974-76	1976-78	1978-80	1980-82	1982-84	1984-86
PRIMERO Y NORMAL	47.5	47.5	47.5	46	46	46	46	44
SEGUNDO	45	45	45	44	44	44	44	42
TERCERO	42	42	40	40	40	40	40	40

Fuente: Contratos Colectivos
Elaboró: FHL

CUADRO 23 B

JORNADA SEMANAL DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA TERMINAL DEL AUTOMOVIL

EMPRESA:	1976-1978	1982-1983
FORD (VALLE DE MEX.)	42.5	42.5
G.M. (D.F.)	42.5	42.5
DINA	48	45
G. M. (TOLUCA)	45	45
NISSAN (MOR)	48	45
V. W.	46	46
FORD (CHIH. ³)	--	47.5
G. M. (RAMOS ARIZPE)	--	48

Fuente: a. para VW, Contratos Colectivos;
 b. para el resto: i. 1976-1978, Quiroz,
 José O., "Proceso de Trabajo"; ii.
 1982-1983, Contratos Colectivos --
 correspondientes

de trabajo semanal.

En VW, pese a que en cada revisión de las efectuadas entre 1976 y 1980 se demandó la disminución del tiempo semanal de trabajo, se mantuvo la misma jornada. No será sino hasta la revisión de 1984, estando ya el SITVW fuera de la UOI, cuando se pacte la reducción de la jornada semanal. Pero, como ya se ha señalado, dicha reducción se obtuvo a cambio de mantener inalterada la producción (61).

La segunda característica se refiere a que tanto a mediados de los setenta, como en la primera mitad de los ochenta, se presenta una situación diferenciada dentro de la IAT, en la cual dos de los sindicatos más antiguos del CT (El de Ford Valle de México y el de GM DF) poseen el nivel más favorable de conquistas obreras al respecto.

En tercer sitio, debe señalarse que en los ochenta aparece en este campo de contratación un grupo de sindicatos (los de las empresas ubicadas en la frontera norte) que presentan las jornadas semanales más largas de la industria (62).

En VW, como cuarto punto que es necesario destacar, se presenta una jornada semanal, tanto en 1976 como en 1980-1982, que sitúa a sus trabajadores en una posición relativa de inferioridad frente a la mayoría de los obreros del sector. Situación que en 1976 comparten con quienes laboran en Nissan y que en 1982 los ubica sólo por encima de las condiciones correspondientes que rigen en las nuevas plantas de Chihuahua y Coahuila.

Finalmente, en quinto lugar, es posible señalar cómo no existe en el terreno de la duración de la jornada de trabajo una relación clara entre ésta y la afiliación a organismos del CT o a la UOI, al carácter "militante" o "conservador" del sindicato, o bien (con la excepción evidente de las plantas más recientes del norte del país) con la antigüedad relativa de la planta industrial de que se trate.

NOTAS DEL CAPITULO SEXTO

1. Principalmente, para el caso de la Industria Automotriz Terminal, Roxborough, op. cit. y Middlebrook, op. cit.
2. Cf. Punto Crítico, n. 84, febrero de 1978.
3. Cabe agregar, además que los integrantes del Comité Ejecutivo en VW ascienden automáticamente al nivel más alto del Tabulador (Grupo # 12), independientemente de la categoría que hubieran tenido antes de la elección.
4. Esta subdivisión se hace para facilitar la comparación con la información de Roxborough, Ian, "Unions and Politics in the Mexican Automobile Industry", draft, inédito, London School of Economics, 1981; trabajo del cual se ha tomado la información correspondiente a 1972-1978.
5. Cf. CCT, 1984-1986
6. Roxborough, "Unions", cap. 5, p.10
7. Ibid.
8. Ibid, p.9
9. Ibid.
10. Ibid., p.8
11. Gúmez Gómez "Cronología del Sindicato de Trabajadores de de VW de México", CIC-UAP, Esc. de Economía, Cuaderno de Trabajo.
12. Cf. CCT
13. Declaraciones de trabajadores. Entrevistas # 1, 3 y 4
14. Ibid.
15. Ibid.
16. Ibid.
17. Ibid.
18. Cf. CCT, 1980-1982, C1 # 6
19. CCT. 1970-1972
20. CCT 1970-1986

21. Ibid.
22. Ibid.
23. Ibid.
24. Cf. CCT 1974-1976 y 1976-1978
25. Cf. CCT 1976-1978, Cl 58
26. Cf. CCT 1980-1982, cl 61
27. Ibid, cl 32
28. Ibid.
29. Cf. CCT 1980-1982, cl 57 y 60
30. Ibid.
31. Ibid.
32. Ibid.
33. Ver Roxborough, "Unions", cap. 5; así como los siguientes CCT de: a. General Motors de México, S. A. de C. V., Planta Motores de Ramos Arizpe, Coahuila, 1982-1984; b. Ford Motors Company, S. A., Planta de Motores de Chihuahua, 1982-1983; General Motors, Planta de Motores y Fundición de Toluca, Edo. de México, 1982-1984; d. General Motors de México, S. A. de C. V., Planta de Ensamble, Ramos Arizpe, Coah., 1982-1984; General Motors de México, Planta México, D. F., 1983-1985; Ford Motor Company, S. A. de C. V., Plantas de La Villa, DF, Tlalnepantla, Edo. de México, y Cuautitlán, Edo. de México, 1983-1985; y Diesel Nacional, S. A., 1982-1984.
34. Roxborough, cap. 5, p.2
35. Ibid., p.3-5
36. Ibid.
37. Ibid.
38. Ibid.
39. Ibid.
40. Ibid.
41. Ibid.

42. Ibid.
43. Ver nota 33
44. Cf. CCT 1976-1978, cl Transitoria III
45. Cf. CCTt 1978-1980, cl 20a
46. Cf. CCT 1980-1982, cl 20
47. Cf. CCT 1976-1978, cl 65-68
48. Cf. CCT 1970-1974
49. Cf. CCT 1978-1980, cl 69a
50. Cf. CCT 1974-1976, cl 78
51. Cf. CCT 1976-1978, cl 77
52. Cf. CCT, 1970-1986
53. Cf. CCT de Dina 1976-1978, cl 52
54. Cf. con los CCT citados en la nota 33
55. Cf. CCT 1980-1982, cl 50
56. Ibid.
57. Cf. CCT 1970-1972
58. Declaraciones de Trabajadores, Entrevistas 1,3 y 4
59. Quiroz, José O., "Proceso de Trabajo en la Industria Automotriz", Cuadernos Políticos, n. 26, oct-dic. de 1980, p. 64-76.
60. Cf. CCT citados en la nota 33
61. Cf. CCT 1984-1986, cl Transitoria
- 62.- Cf. CCT de las empresas GM (Ensamble y Motores, R. A., Coahuila) y Ford (Chihuahua).

CONCLUSIONES

I. MARCO GENERAL

A. La base material del ascenso de la UOI dentro de los sindicatos de la industria del automóvil a inicios de los años setenta; así como de su declive en esta rama a principios de los ochenta, se encuentra fundamentalmente en el comportamiento estructural de esta industria y en sus transformaciones, tanto nacionales como internacionales.

B. El peso relativo que factores como salario, prestaciones, ingerencia obrera en las decisiones productivas de la empresa, regimen sindical interno y relaciones del sindicato con el exterior, tuvieron para el ascenso, mantenimiento y caída de la UOI en el sector, varían considerablemente de un sindicato a otro y de uno a otro periodo. Por tanto, es necesario estudiar la historia y las conquistas de cada sindicato para poder llegar a conclusiones válidas. Sin embargo, es evidente a primera vista que el nivel promedio de conquistas de los sindicatos de la UOI se ubica entre los más elevados de la industria automotriz.

C. La política del Estado hacia los sindicatos -tolerante hacia la disidencia en el gobierno de Luis Echeverría, menos tolerante en el de José López Portillo y opuesta a ella en el de Miguel de la Madrid- no explica POR SI MISMA ni el auge ni la decadencia de las fuerzas sindicales opositoras al oficialismo sindical durante la década pasada.

D. La UOI es significativa dentro de la insurgencia sindical de los setenta, debido tanto a la fuerza numérica que llegó a obtener, como a su ubicación estratégica dentro de uno de los sectores más dinámicos de la industria y del proletariado industrial del país.

E. El caso del SITVW, a su vez, resulta sumamente importante para comprender el fenómeno UOI debido a que representó siempre la mayor fuerza numérica del agrupamiento. El ingreso del SITVW a la UOI significó el inicio del dominio de ésta en el sector. Su salida, el principio de su decadencia.

II. CAMBIO ESTRUCTURAL Y SINDICATOS.

A. Los mencionados cambios estructurales de la industria automotriz -que están directamente relacionados con las necesidades y las políticas de los consorcios transnacionales de los cuales dependen la gran mayoría de las empresas ubicadas en México- se presentan en el país en los años sesenta, cuando se pasa del mero ensamblaje a la fabricación; y en los primeros años de los ochenta, al ser desplazada la fabricación de unidades completas por la de partes automotrices destinadas a la exportación.

B. A cada una de esas fases corresponde tanto la creación de nuevos grupos obreros, que se desempeñan con tecnologías y formas de organización del trabajo diversas de aquéllas que las preexistían y que requieren nuevas calificaciones y habilidades obreras; como el desplazamiento de categorías obreras cuya calificación deja de ser necesaria en las nuevas condiciones tecnológicas y organizativas. Igualmente, en cada fase una forma de sindicalismo automotriz dominante cede su sitio a una nueva que la sustituye, aunque no la elimine del todo.

C. El paso de la fase de ensamblaje a la de fabricación de unidades completas, destinadas al mercado interno y con un alto grado de integración nacional, produjo la aparición propiamente dicha del obrero automotriz dentro de la industria nacional. Las nuevas y complejas condiciones tecnológicas y organizativas, la gran diversidad de categorías y especialidades obreras y el gran tamaño de las plantas, fueron elementos que chocaron cada vez más fuertemente con estructuras y liderazgos sindicales provenientes de industrias pequeñas o medianas, productoras de bienes de consumo final inmediato, dotadas de tecnologías atrasadas, poco productivas y organizadas con base en esquemas muy tributarios de las relaciones informales y de formas cuasi-artesanales de organización de la producción.

D. De esos choques surgió una nueva estructura sindical, un nuevo patrón dominante de relaciones obrero-patronales en la industria del automóvil, un nuevo tipo de demandas y conquistas obreras, apoyadas por nuevas o al menos desusadas formas de presión, así como novedosas exigencias y requerimientos empresariales. Elementos todos ellos que definieron el panorama obrero-patronal de la industria automotriz de los años setenta y que constituyeron el terreno en el que la UOI surgió y se desarrolló hasta llegar a ser la agrupación principal del sector.

E. El agotamiento de esa fase implicó el tránsito de la fabricación de unidades terminadas a la integración de la industria automotriz de México en la segmentación internacional del proceso productivo de la industria automotriz mundial. La forma específica en que se dio esa integración obedeció no solamente a razones técnicas o directamente económicas; sino también a las que derivan de la gran fuerza relativa y el alto nivel de conquistas obtenido por el sindicalismo automotriz mexicano frente a las empresas en los años setenta.

F. Estructuralmente, las consecuencias del nuevo cambio llevan, por un lado, a la reubicación geográfica de la industria automotriz en los estados del norte del país, en plantas dotadas de tecnología muy avanzada, con un reducido número de obreros por planta y una elevada segmentación productiva. Por otro lado, llevan a la sustitución del viejo núcleo obrero y su sindicalismo, situado en el centro del país, con salarios y prestaciones relativamente elevados y condiciones organizativas sólidas; por un nuevo destacamento obrero escasamente organizado, sin experiencia

sindical previa, relativamente mal retribuido y casi sin prestaciones.

G. Sindicalmente, el cambio estructural desarticula, a partir de la derrota del sindicato de la CROM en GM (DF) en 1980, al sindicalismo que se desarrolla en los setenta bajo el predominio de la UOI, y lo sustituye por otro en el que la CTM es dominante.

IV. EL PAPEL DE LA UOI

A. No quieren decir las afirmaciones hechas en el apartado anterior que los cambios estructurales sean la causa única del ascenso y la caída de la UOI dentro del sindicalismo automotriz mexicano. Si quieren decir, sin embargo, que la UOI con sus propuestas, tácticas y conquistas, fue el representante por excelencia del obrero automotriz de México en los años setenta. Y que fue precisamente su capacidad para representar a ese sector la que produjo una reacción de adaptación a sus planteamientos, en un primer momento, tanto de los empresarios como del sindicalismo oficialista. Pero también fue esa capacidad la que influyó decisivamente para producir después, e igualmente como reacción, la forma específica en la que se adaptó el empresariado automotriz en México a las nuevas necesidades y estrategias de producción internacional de los consorcios. Forma que fue respuesta no solamente a las facilidades brindadas por los estados fronterizos y a la cercanía del mercado norteamericano, sino que fue también una respuesta empresarial a las elevadas conquistas, a la sólida organización y a la fuerte actividad huelguística de los sindicatos automotrices del centro del país.

B. La presencia y la actividad de la UOI entre los sindicatos de la industria automotriz resulta ser un elemento clave para explicar el alto nivel de conquistas y la dinamización de la vida sindical de la rama en los años setenta. Quienes minimizan su importancia tienden a observar más las tendencias hacia la homogeneización (Middlebrook y Roxborough) que se presentaron en el largo plazo de la década anterior y a descuidar los ritmos y las secuencias con las que se presentaron tanto las conquistas como los cambios en la vida sindical interna y externa. O bien, obedecen (Aguilar) a una ideologización del análisis y a un descuido del estudio detenido y desagregado del sector.

C. A inicios de los setentas la UOI supo detectar el surgimiento de una nueva gama de inquietudes y necesidades entre los obreros de la industria automotriz. Situación que el sindicalismo oficialista, y especialmente la CTM fue incapaz de seguir controlando y que la UOI pudo canalizar a su favor.

D. Para ello, la UOI no solamente supo responder a esas necesidades e inquietudes obreras, sino que al mismo tiempo contó con una ampliación del margen de tolerancia gubernamental hacia la disidencia en los sindicatos. Pero también, y esto es de suma

importancia, con una creciente necesidad de las empresas automotrices de modernizar -en el sentido de obtener mayor eficiencia y dinamismo- el patrón de relaciones laborales, para hacerlo acorde con la complejidad de su proceso tecnológico, con su gran tamaño y con sus métodos racionales de administración.

E. Si bien a principios de los años ochenta se puede encontrar una clara tendencia hacia la homogeneización de las conquistas de los sindicatos situados en los estados del centro del país (Edo. de México, Morelos, Puebla, Hidalgo y DF) y hacia el predominio de formas de vida sindical interna dinámicas y participativas, en el marco de una fuerte dispersión dentro del conjunto de los sindicatos de la rama; también es cierto que los momentos y los ritmos a través de los cuales los distintos actores llegaron a esos resultados fueron claramente diferenciados y cruzaron por puntos de fuerte heterogeneidad.

F. Es en este transcurso en donde el papel de la UOI cobra su cabal dimensión, en tanto fue en los sindicatos en los cuales logro desplazar a la CTM (Dina desde los años sesenta; VW y Nissan en 1972) en donde se presentaron los primeros cambios drásticos en la vida sindical tanto interna (aparición de los delegados departamentales, supremacía de la asamblea general) como externa (la UOI fue la primera corriente que intentó agrupar nacionalmente a los obreros del automóvil); y en donde se presentó el mayor ritmo de crecimiento de los salarios y las prestaciones durante la primera mitad de los años setenta y las más fuertes actividades de presión hacia las empresas.

G. Es después de que esto ha sucedido cuando tanto las empresas como las direcciones sindicales oficialistas reaccionan y actúan preventivamente. Equiparando las condiciones globales de sus obreros con las de los sectores más activos, en el caso de las empresas. Modernizando, descentralizando y dinamizando sus organizaciones, -o tolerando que ello suceda- en las caso de las direcciones oficialistas, en los sectores que aún controlan.

IV. EL PAPEL CLAVE DEL SITVW

A. Si bien la dinámica de cambios estructurales significativos de la industria automotriz es la que brinda la base material para poder explicar el surgimiento y la desaparición de las condiciones en las que se desarrolló la actividad de la UOI entre los obreros mexicanos del automóvil; la explicación de las causas por las que tuvo éxito en alguno sindicatos y no en otros, así como la correspondiente a las razones por las cuales perdió su fuerza en los años ochenta, requiere de ir más allá de ese planteamiento general. Es necesario ir a buscar las respuestas en la experiencia específica que los trabajadores automotrices tuvieron dentro de la UOI. En ese sentido, cabe iniciar la indagación por el mayor sindicato que llegó a agrupar la UOI, el SITVW, con todo

lo que asemeja y diferencia a la empresa y al propio sindicato de sus contrapartes en la rama.

B. Una primera hipótesis general consiste en afirmar que fue el mantenimiento y la profundización de las mismas políticas que habían permitido el éxito inicial y la estabilización de la UOI en el SITVW, lo que a la larga de una década ocasionó la crisis que llevó al rompimiento de 1981.

C. La UOI pudo desplazar a la CTM en el SITVW porque supo aprovechar el descontento generalizado que existía entre la base y que era debido a dos factores básicos: 1. bajos salarios relativos y 2. una estructura sindical impuesta, no representativa, centralizada e ineficiente para resolver los problemas laborales cotidianos.

D. La consolidación de la UOI en el SITVW se dio en el periodo que va de 1972 a 1975 y se debió fundamentalmente a que desarrolló con éxito las siguientes políticas: 1. promovió una estructura sindical dinámica, participativa, relativamente descentralizada y altamente representativa; 2. obtuvo una base material de legitimación, aprovechando la disposición de la base a la actividad reivindicativa, para obtener un significativo número de prestaciones y un crecimiento considerable del poder adquisitivo de los salarios; 3. ofreció a los trabajadores de VW la cobertura externa de una organización nacional; y 4. estableció formas eficientes, expeditas y descentralizadas para la solución de los conflictos laborales. Cabe, sin embargo, observar que en VW, a diferencia de lo que sucedió en Dina o Nissan -miembros de la UOI-, no se presentaron avances significativos en el terreno del control de los trabajadores sobre aspectos del proceso de trabajo.

E. A ese periodo inicial de consolidación siguió otro, que se inicia aproximadamente en 1976 y que llega hasta 1980, en el cual se presentan dos tensiones contradictorias. Por un lado, la dirección de la UOI en el SITVW, sustentada en las bases acumuladas en el periodo anterior, no parece enfrentar mayores problemas y su posición dirigente parece afirmarse; pese al lento deterioro que se observa en el poder adquisitivo de los salarios, al estancamiento que sufren las prestaciones y a la política de despidos masivos que emprende la empresa como respuesta a los problemas de ventas que enfrenta. Pero por otro lado, y al mismo tiempo, es en estos años cuando se gestan las las condiciones que acabaran por llevar al estallamiento de la crisis de 1980 y a la ruptura en 1980 entre el SITVW y la UOI.

F. Como se dijo arriba, las tendencias que llevan a la crisis de la UOI en este sindicato son las mismas, en aparente paradoja, que le permitieron a esta organización mantener su fuerza tanto en el sector sindical automotriz, en general, como en el propio SITVW, en particular. Dichas tendencias son básicamente las siguientes: 1. hacia la despoltización de la vida sindical; 2. hacia el

desarrollo de la confianza de los trabajadores en sus propias fuerzas; 3. hacia un creciente aislamiento y segmentación de sus efectivos; y 4. hacia un énfasis en las demandas estrictamente laborales y, sobretodo, de carácter económico.

G. Particularmente en el SITVW, a esas tendencias se suman otras más que diferencian a este sindicato de los dos restantes de la UOI en el sector (Dina y Nissan) y que actúan igualmente, primero, para afianzar el poder de la UOI y, después, para minarlo y hacerlo entrar en crisis. Dichas tendencias son: 1. la exclusión del juego político de grupos de oposición permanentes o relativamente permanentes; 2. la consecuente monopolización de la conducción sindical por parte de la corriente directamente ligada a la UOI; 3. la traducción de este monopolio en el surgimiento de divisiones y pugnas crecientes al interior del propio grupo dirigente; 4. la exclusión de la posibilidad de reelección; 5. el respeto a la práctica de resolver a través del voto universal aspectos básicos de la vida sindical, tales como la elección de los dirigentes o lo relativo a las huelgas; y 6. una creciente delegación de la base en favor de los representantes de la gestión sindical cotidiana.

H. Entre la base sindicalizada de VW se desarrolla en consecuencia una actitud pragmática en relación a su sindicato y al mismo tiempo un creciente desinterés de todo aquello que se salga del terreno de la negociación laboral con la empresa. Ni aspectos relativos al control sobre el proceso del trabajo son demandados por la base, ni el involucramiento en actividades políticas le es reclamado a la dirección; así como tampoco pugna la base por un mayor acercamiento de su organización con sus similares.

I. Estas tendencias que se desarrollan entre la base del SITVW son a su vez favorecidas por la conducción de la UOI para su propio fortalecimiento como fuerza dirigente. Pero a la larga acaban por hacer que los sindicalizados de VW vean como inútil su permanencia en las filas de la UOI.

J. De tal manera que la explosión de la crisis en 1980, misma que se resuelve aparentemente con la destitución del dirigente Ernesto Picazo, se presenta como una pugna al interior del propio equipo de dirección del sindicato y no produce ningún cuestionamiento explícito a la militancia dentro de la UOI; pero con la destitución no quedan resueltas, como se vería muy poco tiempo después, las contradicciones de fondo que estaban presentes detrás de esta pugna y que sí tenían que ver directamente con la erosión de las bases que habían sustentado la posición dirigente de la UOI.

K. En la siguiente manifestación de esa crisis no resuelta, sin embargo, la salida del SITVW de la UOI en 1981 significó que lo que aparecía nuevamente como una expresión SOLAMENTE de un

enfrentamiento entre miembros del grupo dirigente, expresaba la culminación de un proceso que de manera casi natural llevaba al SITVW hacia afuera de la UOI; pero, y esto es de suma importancia, no hacia el abandono del tipo de práctica sindical despolitizada, aislacionista, economisista y pragmática, al tiempo que segura de sí misma, combativa y eficiente para sus objetivos, que había promovido y arraigado en el SITVW la UOI.

L. El hecho de que la ruptura se haya presentado en un año en el cual los salarios reales crecieron, sumado al hecho de que se hayan mantenido en el SITVW las características que lo definieron antes de su salida de la UOI, permiten descartar como causa directa o aún importante de la ruptura un posible descontento generalizado de la base frente a las conquistas obtenidas o al régimen de vida interno del sindicato. Además, no puede dejar de tomarse en cuenta que en 1981 la base, en su gran mayoría, optó por sostener a un dirigente (Alfredo Hernández Loaiza) plena y explícitamente identificado con la UOI, sus políticas y sus prácticas.

M. La diferencia de lo que sucedió en 1980, en relación a las pugnas internas del grupo dirigente que se habían dado en años anteriores, radicó en que el dirigente máximo de la UOI (Juan Ortega Arenas) tomó partido en contra de A. Hernández Loaiza antes de que en la pugna se definiera quien de los contendientes tenía la posibilidad de arrastrar a la base tras de sí. Y la base tomó partido por el dirigente al que ella misma había elegido en la asamblea que destituyó a E. Ficazo y en contra de aquel a quien sintió que se quería imponer a esa voluntad mayoritaria.

N. De esta manera, la defensa de la dirección encabezada por Hernández Loaiza fue una defensa que hizo la base de su propia voluntad colectiva expresada en el voto abierto y directo de la asamblea sindical. Esto es, una defensa de su derecho a decidir por sí misma en aquello que le resultaba importante decidir. Y esa defensa no fue un voto de condena global o absoluta a la UOI y a todo lo que esta organización representaba en el SITVW. Fue un voto de rechazo a uno de los aspectos de su propuesta, precisamente a aquel que le permitía existir como organización nacional. Porque esa forma de agrupamiento segmentado y compartimentado era ya considerada como inútil para su sindicato por los trabajadores de VW y porque permitía intromisiones en sus propias decisiones.

N. De tal manera que una vez fuera de la UOI, se inicia en el SITVW un período que puede ser considerado como de "uoiismo sin UOI"; en el cual se mantienen básicamente sin cambio los aspectos fundamentales que caracterizaron al SITVW mientras estuvo en la UOI, especialmente después de que el dirigente Hernández Loaiza y su grupo rompen con los elementos más radicales con los que se habían aliado tácticamente en la lucha de 1981.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS, ARTICULOS, PONENCIAS Y TESIS

- Acedo Angulo, Blanca, Filemón Pérez R., Juan Manuel Ramos y S y Tomás Martínez S.; "Unidad Obrera Independiente (UOI); p.1348-1385.
- Aguilar García, Fco. Javier "El Sindicalismo del Sector Automotriz, 1960-1976"; Cuadernos Políticos, n. 16; abril-junio de 1978 p.44-64.
- Aguilar García, Javier; La Política Sindical en México: Industria del Automóvil Ed. Era, S.A. México, D. F. c. 1982 195 p
- Alvarez, Alejandro y Sandoval, Elena; "Desarrollo Industrial y Clase Obrera en México"; Cuadernos Políticos Trim. Ed. Era.4 abril-junio de 1975 p.6-25.
- Anguiano, Arturo; "Austeridad capitalista y movimiento obrero en México"; Coyoacán (rev. marxista latinoamer.) Trim.Ed. El Caballito, no. 6 enero-marzo de 1979 p.13-32.
- Anguiano, Arturo; Crisis o consolidación del Estado en México"; Coyoacán (rev. marxista latinoamer.), Trim., Ed. El Caballito, no. 4, julio-septiembre de 1978 p.21-44.
- Anguiano, Arturo; El Estado y la Política Obrera del Cardenismo; Era 1975 187 p.
- Argüello, Jaime; "Sobre la lucha intergremial en Volkswagen en 1981"; Boletín de Investigación del Movimiento Obrero (CIHMO-ICUAP), Ed. Somos, no. 5, diciembre de 1982 p.129-138.
- Arriaga, Ma. de la Luz, Eduardo Velázquez y Eduardo Zepeda; "Inflación y salarios en el régimen de LEA"; Investigación Económica, Nueva Epoca, no. 3, julio-septiembre de 1977 p-211-240.
- Arroyo, Alberto; "El movimiento obrero durante el régimen de Miguel de la Madrid (dic.82-agosto-86); versión mecanográfica Ponencia presentada en el "Primer Coloquio sobre Crisis, Procesos de Trabajo y Clase Obrera", realizado en la Cd. de Xalapa en octubre de 1986 31 p.

- Basurto, Jorge; Del avilacamachismo al alemanismo (1940-1952); La Clase Obrera en la Historia de México, II Siglo XXI, Ed.
- Basurto, Jorge; En el régimen de Echeverría: rebelión e independencia; La clase obrera en la historia de México, 14 Siglo XXI, Ed. 1983, 321 p.
- Bazán, Lucía; "El sindicato independiente de Nissan mexicana"; Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero, UAP, 1980, t. III p.337-343.
- Bizberg, Ilan; "Política Laboral y Acción Sindical: 1976-1982"; versión mecanográfica, Centro de Estudios Internacionales El Colegio de México, mayo de 1984 57 p.
- Bortz, Jeff; "El salario obrero en el Distrito Federal: 1939-1975"; Investigación Económica, revista de la Facultad de Economía de la UAM, trimestral, n. 4, V>XXXVI, Nueva Epoca, octubre-diciembre de 1977 p-129-170.
- Bortz, Jeff, et. al; La Estructura del Salario en México, UAM-A México 1985.
- Bortz, Jeff rey y Ricardo Pascoe; "Salario y clase obrera en la acumulación de capital en México"; Coyoacán (revista marxista latinoamericana), trimestral, Ed. El Caballito, no. 2, enero-marzo de 1978 p.79-93.
- Camacho, Manuel; "Control sobre el Movimiento Obrero"; Foro Internacional, 64.
- Camacho, Manuel; El futuro inmediato; Siglo XXI, editores, La clase obrera en la historia de México, 15 c. 1980; 167 p.
- CDESTAC; Los salarios de la crisis Cuadernos Obreros, n. 1, México, enero de 1976, 121 p.
- Coll, Tatiana, et al; Lucha Obrera en México, (La visión de sus líderes y conceptos fundamentales); México, Editorial Popular de los trabajadores, 1983, 218 p.
- Córdova, Arnaldo; La Política de Masas del Cardenismo; Era, Serie Popula, 26, 1974, 219 p.
- Córdova, Arnaldo; "La política de masas y el futuro de la izquierda en México"; Cuadernos Políticos. trim., Ed. Era, n. 19, enero-marzo de 1979 p.14-59.
- De la Cerda, Coral y José Othón Quiroz; "Composición de clase, descentralización y clase obrera: la hulega de General Motors (1980)"; en varios, El Proceso de trabajo en México, Cuadernos Teoría y Sociedad UAM-I s/f p.143-173.

- De la Garza, Enrique; "El sindicalismo independiente en México: Balance y Perspectivas"; versión mecanográfica México, 1987 75 p. más notas.
- De la Garza, Enrique y José L. Rhi Sausi: "Perspectivas del Sindicalismo en México"; varios, México, Presente y Futuro; Ed. de Cultura Popular 1986; 268 p. p.223-241.
- Doleschal, Reinhard; "Kennziffern des Volkswagen", 1970-1981"; Hannover, 1982.
- Durand Ponte, Víctor Manuel; Silva Ruiz, Gilberto y Calatayud Arcos, Alejandro; "La estructura del proletariado industrial: 1940-1970" 39p. más cuadros, estadísticas y gráficas.
- Fernández Christlieb y Octavio Rodríguez Araujo; En el Sexenio de Tlaltelolco; La clase obrera en la historia de México, 13 Siglo XXI Ed. 1985.
- Freyre Rubio, Javier; Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México; VAM-A 1983 265 P.
- Galindo, Magdalena; "El movimiento obrero en el sexenio echaverrista"; Investigación Económica; Nueva Epoca, no. 4 octubre-diciembre de 1977 p.97-127.
- Gilly, Adolfo; "La información de la conciencia en México"; Coyoacán (mov.marxistalatinoamer.), Trim. EQ. El Caballito, n. 7/8 enero-junio de 1980 p.173-198.
- Gilly, Adolfo; "La fundación de la CTM"; El cotidiano, n. 10 p.15-25.
- Gómez Tagle, Silvia; Insurgencia y democracia en los sindicatos electricistas; El Colegio de México, Jornadas, 93-c.1980 325 p.
- Guillén Romo, Héctor; Orígenes de la crisis en México, 1940-1980; Era 1984, 140 p.
- Hermele, Kenneth; "Empresas Automovilísticas Suecas en América Latina"; Comercio Exterior vol. 34, n. 1 enero de 1984.
- Hernández, Mario; Tesis de licenciatura; Escuela de Economía; UAAP 19 .
- Hewitt de Alcántara, Cynthia; Ensayo sobre la satisfacción de necesidades básicas del pueblo mexicano entre 1940 y 1970; Cuadernos del Centro de Estudios Sociológicos # 21 El Colegio de México, 1977, 76 p.

- Huacuja R. Mario y José Woldemberg; Estado y Lucha Política en el México Actual; México Ed. El Caballito 1976.
- Humphrey, John; "Control del trabajo en la industria automotriz brasileña"; Cuadernos Políticos trim. Ed. Era no. 24 abril-junio de 1980, p.67-77.
- Humphrey, John; "Los obreros del automóvil y la clase obrera en Brasil"; Coyoacán (rev. marxista latinoamericana), Trim, Ed. El Caballito, no. 9, julio-sept. de 1980, p.55-85.
- Iriarte, Roberto; "Los electricistas y el Estado mexicano"; Coyoacán (rev. marxista latinoamericana), Trim., Ed. El Caballito, no. 2, enero-marzo de 1978, p. 115-120.
- Iriarte, Roberto; "México: las huelgas de 1780, etapa del ascenso obrero"; Coyoacán (rev. marxista latinoam.), Trim., Ed. El Caballito, no. 11, enero-marzo de 1981, p.13-14.
- Laurell, Asa Cristina y Margarita Márquez; El desgaste obrero en México; Era, 1983.
- Leal, Juan Felipe; Estado, Burocracia y Sindicatos; Ed. El Caballito, 1974.
- Leal, Juan Felipe y Woldemberg, José; "El sindicalismo mexicano: aspectos organizativos"; Cuadernos Políticos, Trim. Ed. Era, no. 7, enero-marzo de 1976, p. 35-53.
- Leal, Juan Felipe y Fernando Talavera; "Organizaciones sindicales obreras en México: 1948-1970. Enfoque estadístico".
- Lifschitz, Edgardo; "Régimen e industria automotriz en América Latina" (México, Brasil y Argentina); Su Auto (rev. latinoamer. del automóvil), mensual, no. 2, dic.1983-enero 1984, p.31.44.
- Ludieros, Erik y Patricia Mercado; "Dina, una lucha ejemplar"; La Batalla, n.6 oct.-nov. de 1983, p.14-21.
- Middlebrook; "The consequences of labor change in the automobile manufacturing industry", draft, inédito.
- Molina, Daniel; "La política laboral y el movimiento obrero: 1970-1976"; Cuadernos Políticos, trim. Ed. Era, n. 12, abril-jun. de 1977; p.69-88.
- Moro, Martín. Bouzas, Alfonso y Palacios S. Isaac; Control y Lucha del Movimiento Obrero; Ed. Nuestro Tiempo; 1978.
- Ortega, Luis; Tesis de licenciatura Escuela de Economía, UAP, 1981.

- Osorio U. Jaime; "Superexplotación y clase obrera: el caso mexicano"; Cuadernos Políticos, 6 oct-dic. de 1975; Era, p. 5-23.
- Pascoe Pierce, Ricardo; "Sindicalismo universitario, Estado y movimiento sindical"; Coyoacán, 11, enero-marzo, 1981, p.35-49.
- PRT; El movimiento obrero en la situación actual; Folletos "Bandera Socialista", 78, México, c. 1981, 104 p.
- Quiroz, José Othón; "La nueva clase obrera en la industria automotriz"; El Cotidiano, no. 3 dic.1984-enero 1985, p.8-13.
- "Proceso de trabajo en la industria automotriz"; Cuadernos Políticos, trim. ed. Era no. 26, oct-dic. de 1980, p.64-76.
- Trabajo, proceso de trabajo y composición de clase en la industria automotriz terminal: el caso de México, 1969-1980; versión mecanográfica, Tesis de maestría, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Div. de Estudios de Postgrado, UNAM, México, 1982, 365 p.
- Ramos, Sergio y Armando Rendón; "Los conflictos laborales en México: 1977"; Memorias del encuentro sobre historia del movimiento obrero, UAP, 1980, t. III, p. 219-336.
- Reyes, Evaristo; Tesis de licenciatura, Escuela de Economía, UAP, 19
- Reyna, Jose Luis y Raul Trejo delarbre; De Adolfo Ruiz Cortines a Adolfo López Mateos (1952-1964); La clase obrera en la historia de México, 12, Siglo XXI Ed., 1981, 188 p.
- Reyna, José Luis y Marcelo Miquet; "Introducción a la historia de las organizaciones obreras en México: 1912-1966"; en Reyna, José Luis, et al, op. cit. p. 5-77.
- Reyna Muñoz, Manuel; "La CTM: ¿legitimidad innegable?"; El Cotidiano, no. 10, p.26-32.
- Rodríguez Araujo, Octavio; La reforma política y los partidos en México; Siglo XXI Ed. 1979, 267 p.
- Roxborough, Ian; "El sindicalismo en el sector automotriz"; Estudios Sociológicos, cuatrimestral, El Colegio de México (CES), no. 1, enero-abril de 1983, p. 59-92.
- Roxborough, Ian; "Unions and politics in the mexican automobile industry"; draft, inédito, London School of Economics, 1981.
- Sánchez Díaz, Sergio Gpe.; "Sobre la Unidad Obrera Independiente"; Memorias del encuentro sobre historia del movimiento obrero, UAP, 1980, t.III, p-211-217.

- Smith, Peter H.; Los laberintos del poder; El Colegio de México, 1979, 414 p.
- Talavera, Fernando y Esthela Gutiérrez G.; "El sindicalismo universitario, las fuerzas de izquierda y el Estado"; Cuadernos Políticos, 25, julio-sept. 1980, p-29-53.
- Tello, Carlos; "La disputa por la nación. Precios, salarios y utilidades, 1976-1979"; Nexos, mensual, no. 24, dic. de 1979, p.3-13.
- La política económica en México, 1970-1976; Siglo XXI, Ed. México, c. 1979, sexta edición, 1983, 209 p.
- Trejo Delarbre, Raul; "El movimiento de los electricistas democráticos (1972-1978)"; Cuadernos Políticos, trim. ed. Era, n. 18, oct-dic. de 1978, p.47-70.
- "Notas sobre la insurgencia obrera y la burocracia sindical"; Memorias del encuentro sobre historia del movimiento obrero, UAP, 1980, t. III, p. 133-157.
- Trejo D. Raul y José Woldemberg K.; "Sindicatos y proyecto nacional en la crisis de hoy"; Alcocer, Jorge (comp.), México, Presente y Futuro, Ed. de Cultura Popular, 1986, 268 p, p.177-193.
- Vellinga, Memmo; Industrialización burguesía y clase obrera en México (al caso de Monterrey), trad. José Sermevo; Siglo XXI, Ed. c. 1979, 275 p.
- Wolf, Winfried; "La crisis de la industria automovilística mundial"; Imprecor, mensual, Nueva serie, no. 29, julio de 1982, Barcelona, p.15-26.
- "Robotización de la Volkswagen de Alemania Federal"; La Batalla, n. 8, mayo-junio de 1984, p. 51-54.
- Zapata, Francisco; "Afiliación y organización sindical en México"; en: Reyna, José Luis, et al, Tres estudios sobre el movimiento obrero en México, Jornadas, 80, 81, Colegio de México, 1976, p. 81-148.
- "Hacia una Sociología del trabajo latinoamericana"; versión mecanográfica, ponencia presentada en el VI Encuentro Nacional de historia del movimiento obrero, realizado en la UAM-I, del 22 al 26 de octubre de 1984.
- Zazueta, César y Ricardo de la Peña; La estructura del Congreso del Trabajo. (Estado, trabajo y capital en México un acercamiento al tema), FCE, c.1984, 579 p.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y CONVENIOS

- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa Diesel Nacional, S.A. y el Sindicato Nacional Independiente de Tabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos (UOI), feb. de 1982, Cd., Sahagún, Hidalgo.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa Ford Motor Company, S.A.. Planta de Motores y el Sindicato de Trabajadores de Ford Motor Company (CTM), feb. de 1982, Chihuahua, Chih.
- Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre la empresa Ford Motor Company, S.A. de C. V., Plantas Villa, Cuautitlán Tlalnepantla y el sindicato de Trabajadores de Ford Motor Company, (CTM), abril de 1983, México, D. F.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa General Motors de México, S. A. de C.V., Planta México y el Sindicato de Obreros y Empleados de la Planta de Montaje de la General Motors de México, S.A. (CROC), feb. de 1983.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa General Motors de México, S. A. de C. V., Fábrica de Motores y Fundción y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares del Estado de México, Sección 9 (CTM), mayo de 1982, Toluca, Edo. de México.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa General Motors de México, S. A. de C. V., Planta de Ensamble y el Sindicato Unico de Trabajadores de General Motors, Planta de Ensamble Ramos Arizpe (CTM) nov. de 1982, Ramos Arizpe, Coah.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre General Motors de México, S. A. de C.V. Planta de Motores y el Sindicato "Fidel Velázquez" (CTM), nov. de 1982, Ramos Arizpe, Coah.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa Promexa, S. A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Mecánica de Precisión, Similares y Conexos de la R. M. (CGT), octubre de 1964 (1964-1966), Xalostoc, Méx.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa Volswagen de México, S. A. de C.V. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Mecánica de Precisión, S. y C. de la R. M. (CGT), octubre de 1966 (1966-1968), Xalostoc, Méx.
- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa Volswagen de México, S. A. de C.V., y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volswagen de México (CTM), junio de 1968 (1968-1970), Puebla, Pue.

- Contratos Colectivos de Trabajo, meses de julio de: 1972, 1974, 1976, 1978, 1980 y 1982 celebrados entre la empresa Volkswagen de México, S. A. de C. V., Planta Puebla y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volkswagen de México (UII), julio de 1972, 1974, 1976, 1978, 1980 y 1982, Puebla, Pue.

- Revisión Salarial 1979-1980, lo. de julio de 1979 (petición sindical, Convenio y Tabulador de Salarios celebrada entre la empresa Volkswagen de México, S. A. de C.V. y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volkswagen de México, lo. de julio de 1979, Puebla, Pue.

ESTATUTOS SINDICALES

- Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volkswagen de México (UII); Estatutos; Puebla, Pue., 1973, 72 p.

- Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volkswagen de México (FTP-CTM); Estatutos; Puebla, Pue., 1972, 34 p.

CRONOLOGIAS

- Equipo de estudios de la clase obrera en México; Movimiento obrero en México 1970-1980 (cronología); IIE-UNAM (sp:), 4 v.º 1177 p.

- Güemez Gómez, Indalecio; Cronología del Sindicato de Volkswagen, 1978-1983; Centro de Investigación y Comunicación. Escuela de Economía, UAF, Cuaderno de Trabajo, Puebla, Pue., 1984.

- Taller de Coyuntura de la Escuela de Economía, UAF; "Cronología del Movimiento Obrero, 1981", Puebla, Pue., 1981.

COMPILACIONES ESTADISTICAS

- AMIA (Asociación Mexicana de la Industria Automotriz, A. C.); La industria automotriz de México en cifras. 1982, AMIA, México, 1982, 199 p.

- Banco de México; Indicadores Económicos. varios números.

- Comisión Nacional de Salarios Mínimos; Informe de Labores, varios años.

- Secretaría de Programación y Presupuesto, Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial; La Industria Automotriz en México; SPP, México, 1981, 183 p.

- Secretaría de Programación y Presupuesto e Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática; La Industria Automotriz en México, SPP, México, 1983, 89 p.

DOCUMENTOS DE LA UOI

- UOI; Programa de Acción (Bases organizativas, programa contra la crisis, la desocupación y el hambre), México, 1975, 50 p.

UOI; II Pleno Nacional; feb. de 1976, México, D. F., 72 p.

PERIODICOS

- Cambio; 6 de nov. de 1981, 26 de sept. de 1984, 3 de julio de 1984.

- El Sol de Puebla; 18 de ago. de 1978, 26 de jun. de 1983, 4 de sept. de 1984, 17 de oct. de 1984, 2 de jul. de 1983.

- Excelsior; 26 de oct. de 1984.

- La Jornada; 22 de sept. de 1984, 6 de dic. de 1984, 9 de ene. de 1985.

- La Unidad (Órgano regional del PCM), Puebla, Pue., 1977.

- Nueva Era; 5 de feb. de 1984.

REVISTAS

- Dí, No. 63 (1982)

- Expansión:

no. 84 (1972)
 134 (1974)
 144 (1974)
 153 (1974)
 159 (1975)
 160 (1975)
 207 (1977)
 211 (1977)
 214 (1977)
 219 (1977)
 220 (1977)
 248 (1978)
 254 (1979)
 266 (1979)
 279 (1979)
 288 (1980)
 292 (1980)
 302 (1980)
 310 (1981)
 324 (1981)
 325 (1981)

- Oposición no. 41

- Punto Crítico:

no. 5 (1972)
 47 (1975)
 58 (1976)
 60 (1976)
 63 (1976)
 69 (1977)
 70 (1977)
 79 (1977)
 84 (1978)
 85 (1978)
 89 (1978)
 104 (1980)
 105 (1980)
 107 (1980)
 108 (1980)
 111 (1980)
 115 (1980)
 118 (1980)
 119 (1980)
 120 (1981)

- Razones, no. 16 (1981)

- Solidaridad,

- no. 9 (1981)
- 13 (1981)
- 15 (1981)

PUBLICACIONES OBRERAS Y VOLANTES

- Partido de la Clase Obrera Mexicana, "El Organizador Socialista:", no. 114-115, 1981.
- Frente de Acción Solidaria, "Declaración del 1o. de mayo", hoja volante, mayo de 1977.
- "Pido la Palabra (publicación obrera)", 18 de feb. 1979, mayo de 1978 y junio de 1978.
- Comité Ejecutivo del SITVW, hoja volante, 3 de nov. 1981.

ENTREVISTA CON TRABAJADORES

- No. 1 Sr. Alejandro Alvarez Herrada, trabajador despedido de la Empresa CIBA-Geigy; ex-Secretario General y ex-Presidente del Comité de Huelga del Sindicato de dicha Empresa; así como ex-Integrante del Consejo Directivo de la Federación de Trabajadores de Puebla (CTM).
- No. 2 Sr. Guillermo López, trabajador de la empresa Volkswagen de México.
- No. 3 Sr. Saúl , trabajador despedido de la Empresa Volkswagen de México.
- No. 4 Sr. Guillermo Pérez, trabajador despedido de la Empresa Volkswagen de México.