

LA HUELGA DE SALTILLO,¹ UN INTENTO DE REGENERACIÓN OBRERA²

MANUEL CAMACHO

EN TODOS LOS SISTEMAS políticos tiene una gran importancia la manera en que el Estado y las fuerzas obreras se relacionan entre sí. Hasta hoy en ningún país existe un poder obrero puro (aunque en algunos estados socialistas el poder del proletariado es hegemónico), ni tampoco se da el caso de que los trabajadores no representen una fuerza real (aunque en algunos sistemas neofascistas esta fuerza pueda estar prácticamente aniquilada). En México esta relación es tan importante que resultaría difícil entender al poder político como hoy lo conocemos sin tener presente la existencia de cierto control sobre el movimiento obrero que a su vez respalda al poder. Cualquier cambio de fondo en el movimiento obrero ciertamente afecta al cuadro político en su conjunto, como por ejemplo un desmembramiento de los actuales mecanismos sindicales de control burocrático, una escisión fundamental entre las principales fuerzas o entre los dirigentes que integran al movimiento obrero, el surgimiento de grandes liderazgos en oposición a las actuales directivas o al poder político, e incluso algún elemento circunstancial (como podría ser la ausencia del secretario general de la CTM) que acelerara las tendencias sociales y las ambiciones existentes. Cambios de fondo que podrían sintetizarse en las presiones de la base y las escisiones en la dirección.

Por su naturaleza y actualidad estos problemas requieren la investigación directa y concreta, con excepción de las investigaciones históricas que sensibilizan y ofrecen perspectivas a quienes les interesa comprender el momento actual. Así, no creemos que se pudiera avanzar en el análisis de la cúspide del movimiento obrero sin una clarificación del mapa de las fuerzas obreras, sin un conocimiento a fondo —agudo— de cada uno

¹ 16 de abril al 3 de junio de 1974.

² Este artículo que describe y analiza la huelga de CINSA y CIFUNSA es la primera parte de un estudio más amplio. En un trabajo posterior haremos la elaboración teórica y las inferencias políticas de ésta y otras huelgas similares sobre el movimiento obrero mexicano.

de los dirigentes y sin una excepcional memoria o información para reconocer todos los detalles que contribuyan a indicar el posible comportamiento de los políticos sindicales. Tampoco pensamos que pudiera realizarse el análisis de las presiones de la base sin un contacto directo con los casos concretos o con quienes están actuando.

El caso de la huelga de Saltillo que analizamos en este ensayo no necesariamente es representativo de todo el país, ni un antecedente obligatorio sobre lo que puede suceder. Sin embargo, encontramos lo acontecido en Saltillo especialmente interesante al comprobar que buen número de las ideas que habíamos leído y escuchado sobre el comportamiento del movimiento obrero mexicano y sobre los grupos empresariales regionales son falsas o estereotipadas, y por parecernos que estos hechos —aunque no fueran representativos ni predictivos— tienen semejanza con lo que ha venido ocurriendo recientemente en otros lugares del país.

Los hechos del movimiento obrero de Saltillo son tan ricos que deleitarían a un historiador y hasta a un novelista. Su análisis político no será tan atractivo como una microhistoria, ni tan fluido como una narración; más bien consistirá en ordenar algunos de los materiales obtenidos a través de numerosas entrevistas y encuestas con los principales participantes, reuniones de investigación con los trabajadores más politizados de estas fábricas y numerosas conversaciones comunes. Por lo tanto este ensayo, más que el esfuerzo del autor, representa muchas horas de trabajo de los propios participantes. No habríamos podido realizarlo sin la colaboración de las autoridades del Estado de Coahuila, de compañeros de la Universidad Autónoma de Coahuila (UAC), de las empresas del Grupo Industrial Saltillo (GIS), de dirigentes del sindicato CINSA que agrupa a los trabajadores de la Compañía Industrial del Norte, S. A. (CINSA), y de la Compañía Fundidora del Norte, S. A. (CIFUNSA), de sacerdotes de la Iglesia Católica, de dirigentes de la Federación de Trabajadores de Saltillo afiliada a la CTM, de militantes del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), de los abogados laborales y del grupo de trabajadores con quienes pudimos discutir los principales aspectos de su movimiento.

EL GRUPO INDUSTRIAL SALTILLO

Cuando parecía que el capitalismo mexicano había llegado a una fase de hegemonía financiera, o sea, al dominio de “cinco” grupos financieros mayores, se vio que el poder del sector privado no estaba tan concentrado como parecía hace unos cuantos años y que la libertad de algunas grandes empresas y grupos empresariales es notable. Hoy día se aprecian en

México dos módulos simultáneos de evolución del poder empresarial, el de la concentración financiera en algunos campos y el de la independencia empresarial en otros. Junto a los grupos financieros industriales como Sistemas Bancomer y Banamex existen también empresas y grupos empresariales que autofinancian la mayor parte de sus operaciones o que obtienen su independencia frente al sector financiero, evitándolo, como aquellas empresas que contratan directamente créditos del exterior. Aparte del grupo Monterrey, que posiblemente es el grupo más poderoso del país, otros grupos regionales gozan de considerable independencia financiera, a la vez que agregan otros elementos de poder como son la notable unidad interna en la administración y la autoridad dentro de sus empresas, influencia directa sobre los funcionarios públicos, e incluso cierto control directo o indirecto sobre los sindicatos que afilian a sus trabajadores. Estos elementos, entre otros, les proporcionan a algunos de los grupos regionales poder suficiente para formar parte del grupo de los "ochenta" propietarios y representantes empresariales que detentan el poder del sector privado mexicano. Aunque no tan conocido como otros grupos empresariales regionales, el Grupo Industrial Saltillo ocupa una de las "ochenta" posiciones del poder empresarial mexicano a nivel nacional; en su localidad ocupa la posición dominante. Debe explicarse ahora a qué se dedica y cómo está integrado el GIS.

El GIS es un grupo de formación reciente. Nace, como un taller de artículos de metal laminado, en la época de la Gran Depresión, por iniciativa de don Isidro López Zertuche, de un empleado y cinco trabajadores. El taller creció: se empezó a utilizar maquinaria, se amplió la línea de producción, se dividió el trabajo y continuamente se reinvertieron las utilidades. Del taller surgió una fábrica y de los propios departamentos y necesidades de ésta se fueron creando, una tras otra, nuevas empresas. En cosa de cuatro décadas la fuerza de trabajo creció de cinco trabajadores a ocho mil, y el grado de integración alcanzado hizo del taller un verdadero complejo industrial en donde se fabrican desde ollas de peltre hasta calentadores de gas; desde cilindros para motores hasta motocicletas; desde refacciones para la maquinaria del GIS hasta monoblocs para la industria automotriz. Al conjunto de empresas industriales y de servicios propiedad de los herederos del fundador del grupo es a lo que se llama Grupo Industrial Saltillo, y las principales empresas que lo integran son la Cía. Industrial del Norte, S. A. (GINSA), la Cía. Fundidora del Norte, S. A. (CIFUNSA), Moto Islo, S. A., Cerámica Vitromex, S. A., Molinos El Fénix, S. A., Melcinsa, S. A., Brochas y Cepillos Éxito, S. A., Asesoría y Servicios GIS, S. C., Servicios Sociales Saltillo, A. C. y Financiera del Bravo, S. A.

CINSA es la empresa más antigua del grupo, cuyos principales productos son loza esmaltada de peltre y artículos de línea blanca (estufas, frezaderos, lavadoras, calentadores) que no dependen para su venta ni de contratos de abastecimiento ni de contratos gubernamentales, sino de los consumidores nacionales y extranjeros, ya que ésta, como todas las empresas del GIS, hacen considerables exportaciones. Actualmente la empresa cuenta con 2 250 trabajadores y empleados.

CIFUNSA es la empresa más importante del grupo, tanto por sus dimensiones económicas como por el hecho de producir insumos estratégicos para otras industrias del país, principalmente para la industria automotriz. Cuenta con dos plantas, una de hierro gris y otra de hierro maleable. En la primera se fabrican monoblocs para motores (Chrysler, Perkins, International Harvester), cajas metálicas que utiliza TREMEC para la fabricación de cajas de velocidades y otras muy diversas partes industriales. En la segunda se fabrican las conexiones para la tubería que demanda la industria de la construcción. Esta industria semipesada cuenta con 2 750 trabajadores y empleados.³

Las empresas de servicios cumplen importantes funciones de integración: por una parte evitan duplicaciones en algunos servicios administrativos de cada una de las empresas y, por otra, contribuyen a orientar a todas las empresas del grupo de acuerdo con las políticas generales del consejo de administración. La principal empresa de servicios es Asesoría y Servicios GIS, S. C. (antes denominada Grupo Industrial Saltillo) que desempeña importantes funciones administrativas y de relaciones industriales para el grupo. En el ámbito administrativo proporciona asesoramiento legal para cobranzas, consultoría fiscal, realiza las auditorías internas para todo el grupo y centraliza en un solo sistema de cómputo todos los servicios de información requeridos por cada empresa (esto disminuye costos y permite uniformar metodologías de información). En el ámbito de relaciones industriales esta empresa está encargada de valuar empleos, establecer sistemas de pago y formular nóminas, supervisar la capacitación de personal, reclutar y seleccionar personal. La Financiera del Bravo, S. A., opera principalmente con las propias empresas del grupo, pero sólo desempeña funciones complementarias ya que las empresas del GIS apoyan su crecimiento en los recursos generados en cada una de ellas y cuentan además con otras fuentes de crédito. Servicios Sociales Saltillo está muy ligada a la primera empresa de servicios y maneja las

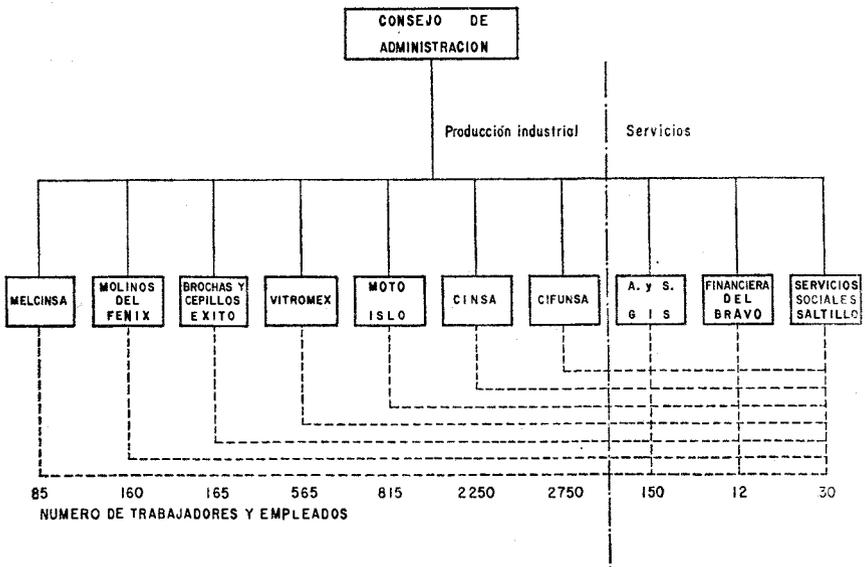
³ Moto Iso, S. A., produce motocicletas de trabajo y deportivas. Vitromex, S. A., fabrica sanitarios para baños y azulejos para la construcción; Melcinsa, S. A. vajillas de melanina; Brochas y Cepillos Exito, S. A., brochas. Y en Molinos El Fénix, S. A., se muele y empaqueta harina de trigo.

prestaciones al personal, las actividades deportivas, cajas de ahorro, comedores y seguros de vida.

La organización del grupo, aunque con características propias, es semejante a la organización de algunos grupos de Monterrey como el de Cervecería Cuauhtémoc. Cada una de las empresas industriales del grupo obedece a su director general, quien a la vez depende de un consejo de administración único para todo el grupo. Además de los vínculos que se establecen entre las distintas empresas a través del consejo de administración, existen otros tipos de vínculos funcionales creados por las empresas de servicios. Así, pues, se combina la administración descentralizada de cada empresa con la unificación en ciertos servicios administrativos comunes y con una concentración de la autoridad del grupo en un consejo de administración único (véase gráfica 1).

Gráfica 1

AUTORIDAD, INTEGRACIÓN ADMINISTRATIVA Y PERSONAL DEL GIS



El consejo de administración lo integran los herederos de don Isidro López Zertuche, fundador del Grupo Industrial Saltillo. Isidro López del Bosque, el hijo mayor, es el presidente del consejo, los otros consejeros son sus hermanos Javier y Armando, y los esposos de sus dos hermanas,

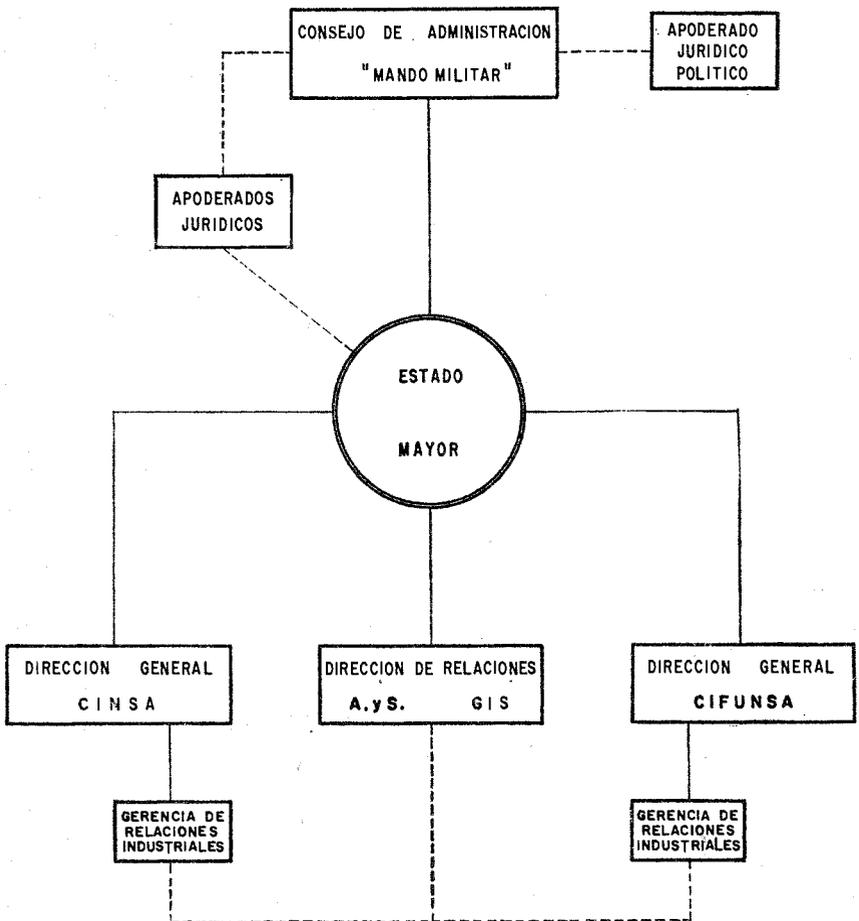
el señor Jorge Torres Casso y el licenciado Julián Dávila. El único consejero que no pertenece a la familia López del Bosque es el señor Arturo Estrada que ingresó al grupo como contador de CINSA, logró un gran éxito en su carrera gerencial y ocupa el cargo de delegado ejecutivo del consejo de administración. A diferencia de algunos grupos empresariales donde el control se ha extendido a otras relaciones familiares, el GIS está controlado por una sola familia directa. Esta situación contribuye a que las decisiones del consejo sean más fácilmente unánimes.

Tratándose de un grupo decisorio tan reducido, las personalidades de sus integrantes son especialmente influyentes, Javier López del Bosque es conocido como el más flexible políticamente; Jorge Torres Casso es reconocido en la propia familia por su competencia; Arturo Estrada es el financiero —útil como intermediario— y eficaz en el control de las empresas; Isidro López del Bosque —el presidente— es quien unifica a los consejeros y en los momentos críticos detenta la autoridad del grupo. La autoridad del consejo es, además de formal, real.

En periodos normales la división del trabajo y la descentralización administrativa permiten que el consejo de administración delegue notablemente su autoridad. Pero ante problemas tan serios como fue la huelga en CINSA y CIFUNSA, lo que es generalmente una administración descentralizada se convirtió en una organización de lucha política, con una consecuente centralización en la toma de decisiones. En la nueva estructura organizativa el consejo de administración actuó como un “mando militar” respaldado por un “estado mayor”. Dicho estado mayor estuvo principalmente integrado por funcionarios y consejeros parcialmente diferentes de los funcionarios administrativos. En él estaban los apoderados legales, los directores generales de CINSA y CIFUNSA, la dirección de relaciones de Asesoría y Servicios GIS, y los gerentes de relaciones industriales de las dos empresas en huelga. El consejo de administración estuvo también respaldado por el consejero jurídico-político del grupo (véase gráfica 2). Las funciones del consejo y del “estado mayor” se fueron modificando de acuerdo con las necesidades. Así por ejemplo, los apoderados jurídicos, licenciados Arizpe Narro y Aguirre Castro, que sólo intervinieron marginalmente en la negociación del contrato colectivo firmado antes de la lucha intersindical (al depositarlo ante la junta local de conciliación y arbitraje), adquirieron un papel cada vez más importante con la evolución del conflicto. La situación del licenciado Yllanes Ramos que actuó como “apoderado jurídico político” es aún más ilustrativa. Cuando el conflicto adquirió niveles inesperados, los servicios de un apoderado que se encargara de las relaciones políticas con el gobierno federal, las centrales obreras y las asociaciones patronales, resultaron esenciales. Así, se

Gráfica 2

ORGANIZACIÓN PATRONAL DURANTE LA HUELGA



observó que al recrudecerse el conflicto se daba una mayor centralización de las decisiones y aumentaba el peso de los consejeros y los "políticos empresariales". Con el conflicto hubo quienes avanzaron en sus carreras empresariales mientras que otros mostraron su estrechez de miras y su incompetencia.

LOS TRABAJADORES DE CINSA Y CIFUNSA

¿Por qué después de quince años de tranquilidad se produjo una huelga tan combativa? En las condiciones de las fábricas y del ambiente en el que viven los trabajadores de CINSA y CIFUNSA encontramos factores que propician el conflicto y factores que contribuyen a mantener la paz. Primero nos referiremos a los factores que contribuyeron a mantener dicha paz, para después concentrarnos en los factores que sirvieron de marco general al conflicto.

El ambiente general de la ciudad de Saltillo contribuyó a la paz social. Por una parte el sector conservador no ha sido tan agresivo ni la discriminación hacia los trabajadores tan manifiesta como en Monterrey y otras ciudades del Bajío y del Sur. Los barrios de trabajadores cuentan en su mayoría con un mínimo de servicios urbanos, y por tratarse de una capital política, los servicios sociales ofrecidos a los trabajadores no son demasiado escasos: sus hijos tienen acceso a la escuela, sus familias a los hospitales. Las creencias también han amortiguado el conflicto; todo un conjunto de costumbres provincianas y de tradiciones cristianas han prevalecido en la ciudad. Los gobiernos estatal y federal, aunque criticados, gozan de mayor legitimidad que, por ejemplo, en Monterrey, pues se piensa que en caso de apuro sí se puede recurrir a los gobernantes que "con que no ataquen, ayudan".

El crecimiento del Grupo Industrial Saltillo y en particular de CINSA y CIFUNSA ha requerido de una continua expansión en el empleo. Esto, a la vez que afloja las tensiones en la ciudad, ha impedido que los trabajadores sufran las consecuencias de un estancamiento o de una quiebra industrial, que además de no crear nuevos empleos habría repercutido en mayores presiones sobre los trabajadores y en despidos masivos. A la vez, puesto que el tipo de industrias no ofrece distintas opciones tecnológicas, no se ha dado un cambio tecnológico tal que hubiera llevado a una considerable contratación de trabajadores especializados ajenos a las empresas o al mercado local. El hecho de que los trabajadores provengan de la región y los ascensos a los puestos de producción se den al propio personal de las empresas, suaviza las tensiones industriales.

La situación de ambas empresas les ha permitido ofrecer una tasa de salarios más elevada que la tasa promedio de la ciudad. Aunque la situación de CINSA en el mercado reduciría estas posibilidades, por tratarse de una empresa que opera en el mercado marginal que le dejan las marcas extranjeras de línea blanca, sin embargo la empresa ha logrado superar su situación desventajosa en el mercado. CIFUNSA, que tiene mayores posibilidades de influir en los precios de venta de sus productos,

cuenta con un mayor margen de maniobra empresarial frente a los salarios, aunque el monto de las inversiones también requiere de una alta tasa de reinversión. Estas condiciones han permitido que los salarios que se pagan en las dos fábricas sean más altos que los percibidos por quienes están empleados en talleres, comercios, pequeñas fábricas y —desde luego— en el campo.

La mayor parte de los trabajadores de CINSA y CIFUNSA son campesinos que han emigrado a Saltillo, que están conscientes de la inestabilidad prevaleciente en el campo y han conservado buena parte de las tradiciones y actitudes políticas propias del medio rural. También se percatan de la presencia de un ejército industrial de reserva dispuesto a ocupar sus posiciones en la industria. Estos trabajadores saben que tener un empleo permanente y seguridad social significa un avance en relación a su situación previa.

De distinta naturaleza, pero también conducente a la paz social que ha prevalecido, fue “la personalidad del patrón”. Don Isidro López Zertuche vio crecer al grupo, conocía a sus trabajadores, sabía cómo comunicarse con ellos. Conocía el arte de los pequeños favores propio de caciques y patriarcas. Junto a la mano suave, también hizo uso de la mano dura, sin contemplaciones. Es decir que en el pasado la dirección del grupo estuvo en manos de un patriarca capaz de equilibrar las fuerzas de las que dependía el crecimiento de sus fábricas. Durante la última huelga resultaba curioso leer algunos escritos de los trabajadores que asistieron a una escuela de alfabetización y politización en las que añoraban al patrón ya muerto.

Los anteriores factores propios de Saltillo, de las industrias, de los trabajadores de éstas y de los patrones contribuyen a explicar por qué durante quince años no se presentaron conflictos abiertos entre los trabajadores y las empresas. ¿Qué factores enmarcaron, pues, el conflicto?

Además de su fuerza real en la localidad, el GIS es percibido como un gigante. Para quienes trabajan fuera de él, no siempre es grato reconocer que dependen de él: los “aristócratas” de la ciudad le proporcionan servicios profesionales a los “nuevos ricos”; muchos pequeños comerciantes y empresarios subsisten por los contratos del grupo o por los pagos que realiza; los transportistas están en situación semejante y hasta la Iglesia recibe donativos de los López del Bosque. Esta posición produce inseguridad y, en algunos casos, hasta envidia. Para los trabajadores la dimensión del grupo también representa un problema, pues generalmente o trabajan en el grupo o no trabajan, a diferencia de la situación que se da en una gran ciudad, donde los trabajadores tienen otras alternativas de empleo. A la dependencia real hay que agregar la dependencia psicoló-

gica de percibir al grupo como algo más grande de lo que es en realidad. Esta percepción refuerza la paz cuando hay paz, pero cuando se pierde el equilibrio, las interdependencias creadas por la dimensión del grupo y la manera como lo perciben los trabajadores, en vez de contribuir al restablecimiento del equilibrio, contribuyen a agrandar el conflicto. La dimensión del grupo dentro de la localidad contribuyó a que por un largo periodo subsistiera un equilibrio entre el capital y el trabajo, pero también a que éste se rompiera con rapidez.

El tamaño de las industrias también contribuye a explicar el conflicto debido a la gran distancia que media entre los trabajadores y los directores de la empresa. Los trabajadores conocen a la empresa a través de sus capataces; su acceso a los directores es mínimo. Por su parte la empresa ve a los trabajadores como algo ajeno, pues una cosa son los "operarios" de las fábricas y otra los empleados de las oficinas. Esta situación separa más aún a la empresa de sus trabajadores, al grado de que éstos ni siquiera saben ante quién pueden plantear una queja. El tamaño de las fábricas dificulta la comunicación entre los empresarios y los trabajadores.

La clase de trabajo desarrollado es física y psicológicamente agotador: en CINSAs las líneas de producción requieren de la repetición y la monotonía, y por trabajar con láminas cortantes y troqueles, los trabajos son peligrosos; en CIFUNSA el trabajo de fundición es más pesado y en algunos casos aún más peligroso. Dado que la mayor parte de los trabajos no son especializados, las posibilidades de ascenso y de realización de tareas más interesantes son ínfimas. El aislamiento y la monotonía del trabajo aumentan cuando el trabajador presencia el crecimiento de las empresas y sólo ve nuevas máquinas y nuevas fábricas. El tipo de trabajo, además de su intensidad y monotonía, conlleva riesgos personales. En algunos casos provoca la rebeldía.

A pesar de que la tasa de salarios de las fábricas es superior a la tasa promedio de la ciudad y de que muchos trabajadores se conforman con eso, otros trabajadores comparan su salario con los salarios superiores que pagan las nuevas industrias extranjeras como International Harvester. Algunos trabajadores piensan que deberían ganar más y que están mal pagados. A este descontento habría que agregar el de los trabajadores eventuales que hasta antes del movimiento existían en las empresas, que como es de esperar se sentían inseguros en sus empleos.

Los patrones actuales han modernizado la organización de sus empresas, se han abocado a utilizar más eficazmente sus recursos, a crear nuevos productos, a promover sus exportaciones, pero no han sabido enfrentar sus problemas laborales. Partían del supuesto de que los problemas

laborales son un problema administrativo más y los trataban por lo tanto como si fueran problemas propios de la administración económica de sus empresas, sin percatarse del componente político de las relaciones de trabajo y de los cambios en la conciencia de los trabajadores.

Otras condiciones que afectan a todo el país contribuyeron también al conflicto. La inflación de los últimos años afectó notablemente el poder de compra de estos trabajadores, sobre todo si se atiende a los bienes que consumían. Asimismo el salario mínimo de la región se podría considerar relativamente menor al de otras zonas semejantes. Conforme se van integrando estos factores se va configurando un marco general que puede explicarnos el conflicto acontecido; pero estos factores muestran el potencial del conflicto, mas no las razones de la lucha sindical directa.

EL SINDICATO CINSA

Durante 44 años el sindicato CINSA que agrupa a todos los trabajadores de CINSA y CIFUNSA no había sido combativo. Sólo los estatutos de 1934 (de objetivos avanzados y que otorgan un amplio poder a la asamblea frente al comité ejecutivo y otros dirigentes) dejan entrever que en la época cardenista este sindicato tuvo una posición más combativa. Pero, salvo momentos muy específicos, desde entonces el sindicato se convirtió en un medio para obtener ciertos logros para los trabajadores a cambio de mayores ventajas para los líderes. Las ventajas para los líderes provenían de su simple posición, de las prebendas recibidas de las empresas o de las oportunidades de promoción política que les ofrecía una plataforma como la secretaría general del sindicato. A manera de ejemplo, la carrera del actual dirigente local de la CTM ilustra el caso: Gaspar Valdés inició su carrera sindical cuando puso al descubierto un desfalco en el sindicato, ocupó después un cargo en la comisión de honor y justicia, logró escalar hasta la secretaría general —desde donde negoció con la empresa el contrato colectivo de menor incremento salarial de los últimos años—, posteriormente fue elegido síndico del ayuntamiento de Saltillo y en la actualidad es secretario general de la Federación de Trabajadores de Saltillo (CTM) y administrador del rastro de la ciudad.

La vida del sindicato en ocasiones se vio alterada por la presión de la base y la postura de los dirigentes, como durante la última huelga en 1959. En aquella ocasión la empresa se negó a dialogar con los huelguistas que, por carecer de apoyo y organización, no fueron capaces de sostener la movilización de los trabajadores. Habiendo estallado la huelga los trabajadores se fueron a sus casas hasta que el hambre y los esfuerzos de

la empresa por granjearse los nuevamente (mediante la distribución de despensas alimenticias) logró terminar con la huelga. Algunos dirigentes fueron despedidos y los que transaron se convirtieron en los nuevos líderes sindicales. Los rebeldes de ayer se convirtieron en los nuevos burócratas sindicales y conservaron en su poder la dirección del sindicato durante varios años.

Con posterioridad a la huelga de 1959 periódicamente volvieron a surgir brotes de descontento que generalmente terminaron en el despido de los inconformes. Dos antecedentes inmediatos son ilustrativos: en 1967 la empresa contrató a un grupo de trabajadoras sociales para que con algunos obreros de las fábricas se reunieran en un local frente a CINSA para tratar de detectar los principales problemas en el comedor y en los distintos departamentos; así pensaba la empresa obtener información para resolver dichos problemas. Cuando la empresa supo cómo en ese local las trabajadoras sociales se dedicaban a capacitar a los obreros acerca de sus derechos laborales, cerró de inmediato el local y las despidió. Otro caso ocurrió en 1969, cuando un grupo de nueve trabajadores se opuso a que por cada falta de asistencia la empresa hiciera un descuento superior al del tiempo no trabajado; la oposición de los nueve tuvo frutos, pero ellos fueron rápidamente despedidos.

En la vida interna del sindicato los trabajadores fueron cobrando paulatinamente conciencia de sus derechos sindicales. De ello dan prueba dos indicadores de la conciencia sindical, como son la participación directa en las asambleas y los métodos de selección de dirigentes. Generalmente el secretario general y el presidente de debates habían logrado evitar que algún trabajador de la asamblea pudiera hablar en su contra públicamente, simplemente al no proporcionarle el micrófono o no permitirle que subiera al estrado. Cuando llegaba a fallar este mecanismo de control, los líderes recurrían a la empresa para que despidiera al rebelde. Aunque los trabajadores no lograron impedir estos procedimientos, su conciencia acerca de ellos fue creciendo e incluso su posibilidad de participación, por lo que estas prácticas condujeron al desprestigio generalizado de los líderes "charros"⁴ y de las centrales obreras a las que ellos estaban ligados (CTM).

La presión de la base produjo cambios paulatinos en los mecanismos de selección y elección de dirigentes. Originalmente, los líderes burocrá-

⁴ En el lenguaje común "charro" es el líder sindical venal. Para quienes están más informados de la política sindical, el "charro" es un líder burocrático que puede o no ser venal. Finalmente, para los trabajadores más militantes "charros" son no sólo los líderes, sino todos aquellos trabajadores que tienen nexos cercanos con la empresa.

ticos del sindicato elaboraban dos planillas integradas por el mismo grupo para que los trabajadores eligieran una, por medio del voto que depositaban en el departamento de personal de la empresa. Lógicamente este mecanismo no ofrecía la menor posibilidad de participación a la asamblea, pero fue tal el desprestigio de los dirigentes que se pasaban el mando unos a otros, que ellos mismos se vieron obligados a modificar el mecanismo primitivo de selección. Con el tiempo se iría delineando un nuevo método mediante el cual los dirigentes del sindicato solicitaban a la asamblea que propusiera varias planillas para la siguiente reunión, en la que se nombraba una comisión electoral que escogía entre todas las planillas propuestas aquellas que le eran afines, y entre estas últimas se realizaba la votación. Este mecanismo también produjo desconfianza entre los trabajadores, por lo que se adoptó finalmente uno en que los asistentes a la asamblea elegían planillas libres. Los candidatos elegidos podían ser independientes de los burócratas, pero como generalmente se les nombraba por simpatía y no por capacidad política, terminaban cayendo en manos de los burócratas para subsistir o evitar las responsabilidades inherentes a algunos puestos, como el de tesorero. A la empresa no le afectaban los cambios en los mecanismos electorales, pues ella negociaba siempre con los dirigentes electos, a quien desde el principio trataba de suavizar ofreciéndoles un banquete en su honor.

La lenta pero paulatina politización sindical de la masa se vio acompañada por una acelerada politización y militancia de algunos descontentos que, por distintas razones, pasaron de la inconformidad y el desencanto a una postura de insurgencia sindical. El desarrollo político de estos militantes está inscrito en el cuadro general referido, pero sus causas específicas obedecen incluso a razones biográficas. Como ejemplo de esta evolución está el caso de Socorro Castañeda, que desempeñó el papel más destacado en la asamblea del 3 de abril de 1974, donde se desbordó el malestar de los trabajadores.

En 1969, siendo muy joven, Socorro Castañeda ingresó a CINSA como decoradora. Hasta entonces no había participado en ningún sindicato, ni había tenido actividad política alguna. El incidente que catalizó su descontento fue un accidente de trabajo que sufrió al impulsar un carro para transporte de la producción. Ese esfuerzo le produjo una hernia de un disco lumbar, que la incapacitó para el trabajo. Después de muchos trámites logró que el IMSS le concediera una pensión por el 60% de su sueldo y la empresa por el 40%. En 1972 fue operada sin éxito total, pues quedaron secuelas. A fines de ese año se reintegró al trabajo donde se le exigía un rendimiento que no podía cumplir por su estado de salud, lo que motivó reprimendas de los capataces y protestas de su parte, hasta

crearse una situación insostenible. Se le rotaba de trabajo, le quitaban los premios y le “descontaban faltas”, hasta que abandonó a la empresa y fue pensionada provisionalmente por el IMSS. Con la empresa rompió cualquier posibilidad de comunicación y en el sindicato —en quien ella originalmente confiaba— tampoco encontró respaldo. Se dilataban las ayudas que el sindicato debe conceder a los incapacitados mientras tramitan sus pensiones, y sus protestas contra la empresa no eran tomadas en cuenta. El entonces secretario general (Margarito Carranza) en un principio la escuchaba, pero por presiones de los burócratas sindicales, a fines de 1973, le cerró las puertas arguyendo que era “comunista, agitadora, miembro de una organización”. Así la oposición contra la empresa se extendió hacia “los charros del sindicato”. Quizá a otra trabajadora su accidente de trabajo y la lucha contra la empresa y el sindicato la habrían liquidado psicológicamente, pero a Socorro Castañeda la presión la condujo a la militancia insurgente. Como ella, aunque con distintas biografías, otros trabajadores empezaron a integrar un incipiente núcleo de insurgencia sindical.

LA DIRECCIÓN POLÍTICA EXTERNA AL SINDICATO

Los estudiantes y el FAT fueron las principales fuerzas externas a los trabajadores que intervinieron en el movimiento.

Un año antes de la huelga obrera de 1974, los estudiantes de la Universidad de Coahuila obtuvieron la autonomía universitaria, como resultado final de un movimiento que inició el grupo más activo de la universidad para evitar la imposición del candidato del gobierno estatal a la rectoría y para llevar a su propio candidato a dicho puesto. El movimiento de autonomía fue visto con respeto por el pueblo que percibió la valentía y la eficacia de los estudiantes. Quienes dirigieron el movimiento estudiantil, de palabra propugnaban por la emancipación proletaria y proponían la creación de una universidad democrática y popular, abierta a los obreros y campesinos. Desde entonces los estudiantes de Saltillo, de hecho, trataron de vincularse a los trabajadores, e incluso de dirigirlos en su lucha por la emancipación.

Dotados de una mayor capacidad de acción proporcionada por la autonomía y vinculados a los trabajadores de varias formas y por distintos conductos, trataron de participar en la política sindical. Un grupo realizó algunas reuniones de trabajadores en locales de la UAC; otro grupo de estudiantes se abocó a planear una huelga en CINSA y CIFUNSA sin ningún resultado concreto. Hablar de la liberación proletaria y las reu-

niones con los obreros se convirtieron en importantes armas tácticas de la política estudiantil. Por su parte los trabajadores llegaron a aceptar la presencia de estudiantes de economía en sus asambleas, pero la asamblea nunca respondió a los llamados estudiantiles. Aunque algunos grupos lo intentaron, los estudiantes en ningún momento lograron dirigir a los trabajadores.

En cambio, el Frente Auténtico de los Trabajadores (FAT), que es una organización sindical insurgente que cobró fama nacional sobre todo a partir de las luchas que dio en Cuernavaca contra la CTM, sí logró una amplia penetración entre los trabajadores de CINSA y CIFUNSA. Desde hacía unos cinco años el FAT había estado presente en Saltillo con motivo de la creación de un sindicato en la empresa TH, sindicato al que la junta local de conciliación no le dio el registro hasta que ingresó a la CTM. Posteriormente, en Saltillo el FAT concretó su acción en la Federación Nacional Ixtlera donde obtuvo resultados prácticos de consideración.

Con los trabajadores de CINSA y CIFUNSA el FAT empezó a entablar contacto a través de algunos de los trabajadores más descontentos a quienes poco a poco fueron concientizando, capacitando y organizando, aunque esta labor política fue en realidad muy reducida y un tanto de rutina. Mientras que los estudiantes habían tratado de vincularse con los trabajadores desde fuera, de inmediato y proponiéndoles grandes proyectos, el FAT logró crear una relación efectiva a través de unos cuantos trabajadores o ex trabajadores descontentos, desde adentro, a través de un tenaz trabajo político y sin grandes proyectos liberadores.

Existen numerosas versiones de que el FAT preparó a los insurgentes sindicales, planeó la huelga con meses de anticipación en su congreso celebrado en León, manipuló a la asamblea del 3 de abril y empleó métodos autoritarios en la destitución del antiguo comité ejecutivo, dirigió el movimiento de huelga y se opuso a cualquier arreglo para así adquirir mayor renombre nacional. Por lo que pudimos observar directamente, algunos de estos puntos son parcialmente ciertos, pero otros son falsos. Sin la intervención del FAT los acontecimientos de Saltillo habrían tenido otras características notablemente distintas. El descontento real de los trabajadores posiblemente se habría manifestado en formas más rudimentarias como la de la mera violencia intrasindical. Pero el FAT no habría logrado nada sin una base real de movilización, sin un descontento efectivo y quizá sin la coyuntura de la presencia inicial de un líder carismático y de un gobierno propenso al diálogo. Cuando estos elementos dejaron de actuar a favor de la movilización obrera, el FAT no pudo contrarrestar —en ese momento— la desmovilización resultante.

La verdad es que a pesar de la espectacularidad de los acontecimientos, ni los trabajadores, ni el FAT, ni los estudiantes, ni el gobierno obedecieron a una estrategia básica. Las acciones de estos grupos y de sus dirigentes, más bien resultaron de los esfuerzos diarios por capitalizar a su favor los acontecimientos. El FAT no tuvo estrategia en el movimiento de CINSA y CIFUNSA, su ventaja radicó en que estuvo situado del lado que en ese momento favorecía a los trabajadores y en que supo capitalizar la coyuntura de manera más efectiva que los otros participantes. Uno de esos días cruciales para el movimiento fue el 3 de abril, cuando se destituyó a la directiva sindical. A pesar de que las opiniones patronales y algunas opiniones gubernamentales van en el sentido de que esa asamblea estaba totalmente preparada por el FAT, por lo que pudimos observar, la importancia de la preparación previa fue mínima frente al alto grado de espontaneidad y a elementos un tanto irracionales, como la presencia inesperada de un líder carismático. Quizá esa asamblea sorprendió incluso a varios de los dirigentes nacionales del FAT, que llegaron a Saltillo después de la misma.

LA ASAMBLEA DEL 3 DE ABRIL

En forma muy similar a como sucede en buena parte de los sindicatos, en CINSA era costumbre que la revisión del contrato colectivo la llevara a cabo la comisión respectiva sin emplazamiento a huelga y sin la intervención de la asamblea en la negociación. En esta ocasión se hizo prácticamente lo mismo: en la asamblea del 20 de enero se nombró a la comisión, aunque se introdujo un nuevo elemento que consistió en solicitar a la comisión que mantuviera informada a la asamblea del curso de las negociaciones; el proceso de negociación fue también semejante, aunque parece que en esta ocasión la empresa le dedicó más tiempo a este asunto; finalmente, una vez llegado a un acuerdo, los directivos del sindicato pensaban —e intentaron— anunciar los resultados en el período previo a la semana santa para “agarrar” a los trabajadores endeudados en espera del pago de sus vacaciones e informarles en asambleas divididas por turnos sobre los resultados, a fin de dividir la opinión y evitar la insurgencia. Todo parecía marchar normalmente hasta que el 2 de abril empezó a cundir el rumor de que ya se había firmado el contrato, y que se había firmado “a espaldas de los trabajadores”. En este momento el curso de los acontecimientos sufrió un cambio radical respecto al pasado. Las primeras víctimas serían los propios líderes burocráticos.⁵

⁵ La versión que transcribimos a continuación nos fue proporcionada por tra-

El día 2 no se conocía el monto del aumento salarial pero sí se sabía que las cláusulas del pliego de peticiones habían sido alteradas. En el local del sindicato se reunieron alrededor de trescientos trabajadores a quienes uno de los líderes, el “Zurdo” Villalobos, trató infructuosamente de convencer para que se enfrentaran a los otros líderes. En esa reunión empezaron a participar algunos de los trabajadores más activos para que se celebrara una asamblea extraordinaria al día siguiente, con objeto de conocer el resultado de las negociaciones y de evitar que fueran divididos por turnos.

Al día siguiente (3 de abril) el comité ejecutivo y la comisión de contrato citaron a asamblea al turno que en ese momento no trabajaba. Ya reunidos, los trabajadores presionaron a sus líderes a fin de que se celebrara una asamblea general y aunque los líderes trataron de evitarlo, se vieron obligados a aceptar la propuesta. Ya en un ambiente caldeado, los trabajadores presentes, cerca de 2 000, abandonaron la reunión dividiéndose en tres grandes grupos. Un primer grupo se dirigió a las fábricas para poner anuncios y hacer llegar al resto de los trabajadores el mensaje de que la asamblea se celebraría a las 5:00 p.m., el segundo grupo fue a las estaciones de radio para difundir el mismo mensaje y el tercer grupo se quedó ocupando el local sindical. Conforme pasaba el tiempo la tensión crecía hasta el grado de que la mayor parte de los trabajadores ni siquiera fue a comer. Trabajadores iban y venían de las fábricas al local sindical.

Desde hacía varios días habían estado circulando volantes que trataban de levantar la conciencia de los trabajadores. Los mensajes llamaban a la formación de un fondo de ahorro, “resistencia”, “vamos a tirar a los charros”, “decídete, actúa”. Estos mensajes habían circulado en años anteriores, pero esta vez sí tenían un significado. Los trabajadores que estaban dentro de las fábricas querían salir, los de fuera no querían entrar. En las tres plantas de hierro gris y hierro maleable de CIFUNSA y la de CINSA se hablaba de lo mismo. Se hablaba en las puertas de todo, “el contrato ya lo llevaron ante la junta de conciliación”, “ya se vendieron”. Nadie sabía en realidad cuál era el fondo, había que ir al local sindical en los camiones desde donde la gente gritaba “vámonos, vámonos al sindicato”. Al llegar a la puerta del sindicato, algunos no se animaban a entrar pero terminaban haciéndolo al escuchar a los oradores y a seguir a sus compañeros.

bajadores que participaron en estos hechos; hemos conservado sus propias expresiones verbales en la narración de lo sucedido. Aunque toda la información que utilizamos en este estudio proviene de fuentes primarias no hemos citado dichas fuentes para no comprometer innecesariamente a los distintos participantes.

Antes de la asamblea apareció un trabajador que habría de convertirse en el líder del movimiento. Salvador Alcázar se dirigió a Socorro Castañeda para decirle que su hermano era actuario en la Junta y que si ella quería él iría a informarse si ya estaba depositado el contrato. En una motocicleta Salvador fue a ver a su hermano, pero regresó sin una noticia definitiva. Al regresar se dio cuenta que la gente estaba descontenta, que lo único que faltaba era que alguien les dijera qué hacer. A un compañero, Salvador le decía: "Pues, carajo, yo tengo a mi esposa embarazada y una niña, pero nadie se avienta". Él ya había hablado en público como merolico, como vendedor y anunciador de fiestas, sólo tenía seis meses de trabajar en CIFUNSA y ya para entonces lo habían expulsado de Inject Diesel y de International Harvester por su intervención en los sindicatos. Con inquietud tomó el micrófono para hablar a la gente durante una hora, recurriendo a las grandes frases y a los grandes gestos. En ciertos momentos levantaba el puño y en otros parafraseaba a Flores Magón: "Compañeros: preferimos morir de pie que vivir de rodillas". El discurso cayó como anillo al dedo, pues hasta ese momento casi todos los discursos habían sido de Socorro que, aunque le llegaba a la gente al fondo, quizá por ser mujer no habría sido aceptada por todos como líder.

A la hora fijada Socorro mencionó que se necesitaba un presidente de debates. Por su presencia y por haber sido él quien hablaba, la asamblea nombró a Salvador presidente de debates. En ese momento llegó el comité ejecutivo reclamándole que por qué estaba en el presidium, pero cuando le quisieron quitar el micrófono y hacerlo a un lado, se empezaron a oír los gritos de "déjenlo, ¡déjenlo!" Le preguntaron que de dónde era: "¿De dónde eres tú cuñado? Te va a costar muy caro esto que estás haciendo". Él se defendía preguntando a la asamblea que si lo habían puesto de presidente de debates, a lo que la asamblea respondía con los interminables "sí, síi, síii...".

Por fin empezó la asamblea con la lectura del contrato anterior y de los términos del nuevo contrato, con el prólogo tradicional: "Después de 28 días de negociación y lucha hemos conseguido lo que muy pocos comités ejecutivos han conseguido". Entre las nuevas prestaciones estaba un seguro de \$25 000.00. Aunque a la gente no le pareció mal el contrato, ante ninguno de los logros aplaudieron, ni siquiera al mencionarse la cifra del seguro. La mención del monto del aumento salarial la habían pospuesto los líderes, ya para finalizar su exposición informaron a la asamblea que el porcentaje era de 12.5%. En ese momento explotó el descontento. Empezaron las preguntas, las críticas, la presión de la base. Uno de los dirigentes recurrió, desesperado, a un último recurso, al del hecho consumado. No cabía la discusión pues el contrato ya estaba firmado.

¡En ese instante estalló la bomba!, la gente empezó a gritar, a acusar. Lo que cabía era la destitución del comité ejecutivo. A sugerencia de Socorro en forma aplastante la asamblea destituyó al comité ejecutivo y a la comisión de contrato colectivo.

Se procedió a nombrar a los vocales de una nueva comisión de contrato colectivo, posteriormente tocó elegir al nuevo comité ejecutivo. Para la elección del nuevo comité ejecutivo se propusieron tres mecanismos: por cómputo, por voto directo o por planillas. La asamblea prefirió que la elección se realizara a través del voto directo, o sea por mayoría de votos.

Se inició la elección. Una y otra vez se solicitaban candidatos para la secretaría general sin resultados, hasta que Socorro Castañeda propuso a Salvador Alcázar. Con gritos de júbilo la gente aceptó. Alcázar tomó la palabra para decirles que sólo tenía seis meses en la empresa, que no conocía los estatutos y ni siquiera había asistido a ninguna asamblea, pero las disculpas sólo sirvieron para confirmar su selección. En unas horas Alcázar se convirtió en el líder máximo de la huelga de Saltillo.

Para elegir al resto del comité ejecutivo se hicieron múltiples proposiciones, subían unos trabajadores y bajaban otros. Casi nadie era conocido por la mayoría, por lo que el comité ejecutivo se fue integrando con base en proposiciones de los distintos sectores y departamentos ahí presentes. No era un comité ejecutivo homogéneo; era más bien resultado de la espontaneidad de los acontecimientos.

Para terminar se consideró necesario elaborar un acta que diera fe de lo acontecido en la asamblea. Pero nadie sabía o quería escribir a máquina, alguien propuso que se llamara a un compañero "que es del FAT" para que viniera a redactar el acta. Se le trajo y redactó dicha acta. La asamblea había empezado a las cinco de la tarde y había terminado a las doce de la noche. Fue una asamblea tremenda, en la que 5 000 gentes unidas gritaban lo mismo, pedían lo mismo; estaban unidas.

RECONOCIMIENTO POLÍTICO A LA NUEVA DIRECTIVA SINDICAL

A través de informes policiacos y políticos el gobierno estatal había estado enterado desde hacía tiempo de las reuniones entre estudiantes y obreros que se habían producido después del movimiento de autonomía de 1973. Sabían también de la presencia del FAT en Saltillo, pero no les preocupaba mayormente, pues en ningún momento había atacado al gobierno estatal, a quien hasta entonces preocupaban más los estudiantes que los obreros o el FAT.

El día de la asamblea el Ing. Eulalio Gutiérrez, gobernador de Coahuila, de acuerdo a un programa de trabajo previo, viajó a México desde Monterrey, quedando el Lic. Oscar Villegas Rico (secretario del gobierno estatal) encargado del despacho. Según parece, en la misma noche de la asamblea el comité ejecutivo depuesto fue a informar al encargado del despacho sobre lo sucedido en la asamblea y aunque la conversación se desconoce, es muy posible que el informe fuera alarmista y que los líderes depuestos hayan mencionado que los trabajadores y sus nuevos dirigentes pretendían tomar el edificio Coahuila, sede de la junta local de conciliación y de numerosas oficinas públicas y que también estaban buscando al presidente de la junta para presionarlo directamente. Ello se desprende del hecho de que la policía (sin la intervención de la zona militar) haya montado una fuerte vigilancia alrededor del edificio Coahuila y que el presidente de la junta local de conciliación cambiara de domicilio con toda su familia.

Después de la asamblea los nuevos dirigentes obreros difícilmente conciliaron el sueño: "Con los ojos cerrados nos rezumbaban los oídos"; "Seguíamos viendo entre sueños a los miles de trabajadores enardecidos". A la mañana siguiente Socorro se reunió con Alcázar para presentarle a dos compañeros que "son del Frente Auténtico de Trabajadores"; "nos vienen a ayudar desinteresadamente", "en todo lo que sea asesoría, ellos nos van a dar la mano"; "mira, tú no te preocupes pues tenemos cuatro o cinco licenciados". Los dos compañeros que habían llegado de Chihuahua y del Distrito Federal eran el secretario de organización y el secretario de capacitación del FAT.

En la mañana del día 4 el comité ejecutivo, los asesores del FAT y un grupo de trabajadores (según la junta entre 300 y 500, de acuerdo con los trabajadores unos 2 000) se dirigieron a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para solicitar el reconocimiento de la nueva directiva sindical. Al presentarle al Lic. Francisco Javier Almaguer, presidente de la Junta, la solicitud de reconocimiento, él les indicó que necesitaba 24 horas para responderles. El comité ejecutivo insistió, demandó y presionó al funcionario para que diera una respuesta antes de la hora en que cerraban las oficinas. El Lic. Almaguer lo aceptó y antes de la hora fijada llamó a los representantes obreros para informarles que había sido reconocido el nuevo comité ejecutivo. Jubilosos por su primera victoria y cantando por las calles, los trabajadores regresaron al local sindical.

Con el reconocimiento, los trabajadores consiguieron que el gobierno legalizara lo sucedido en la asamblea del 3 de abril. Voluntaria o involuntariamente el gobierno estatal asumía una postura independiente frente al Grupo Industrial Saltillo. ¿A qué se debió esta postura guber-

namental?, más concretamente ¿por qué reconoció la Junta Local al nuevo comité ejecutivo? Hay quienes consideran que el reconocimiento fue un mero trámite administrativo, por tratarse de una junta de conciliación con poco movimiento, simplemente el presidente no se percató de lo que estaba haciendo. Se dice que la presión directa de los trabajadores reunidos afuera de la junta obligó al reconocimiento. Finalmente son abundantes las versiones de que el Secretario de Trabajo o el Presidente de la República promovieron telefónicamente el reconocimiento. Ninguna de las explicaciones anteriores nos convencieron.

El Presidente de la Junta no pudo haber otorgado el reconocimiento por mero trámite administrativo, pues “aunque no pensó que al reconocimiento sucedería un movimiento tan grande”, sí consideró la posibilidad de “que se pidiera la nulidad del contrato colectivo”. Estando de por medio el contrato colectivo de las empresas más grandes de la localidad y su propia seguridad personal, le tuvo que haber otorgado una máxima atención al asunto. Tampoco puede aceptarse el argumento de la incompetencia de la Junta, pues aunque sus actividades no son tan complejas como las de la del Distrito Federal, su presidente es un funcionario que siempre ha cumplido con el trabajo que tiene encomendado. El reconocimiento de la Junta a la nueva directiva no fue producto ni “del burocratismo ni de la incompetencia” de la Junta.

La presión directa de los trabajadores fue seguramente un elemento tomado en consideración, pero si el día anterior se habían tomado todas las providencias necesarias para evitar que fuera tomado el edificio Coahuila por la masa de la asamblea, seguramente la policía habría desalojado de ese edificio público a los trabajadores que acompañaban a la nueva directiva (menos trabajadores y no tan enardecidos como el día anterior). En unas cuantas horas es muy difícil que ante una situación incluso menos explosiva un grupo tan pequeño como el encargado de la seguridad del estado (el gobernador interino, el procurador general del estado y el jefe de policía) cambiara su decisión. La presión directa fue un elemento tomado en cuenta para otorgar el reconocimiento, pero no fue la razón principal.

En cuanto a las presiones políticas de la capital de la República no existe ninguna probabilidad de que hayan ocurrido en ese momento, pues el problema no tenía la envergadura necesaria para que el Presidente interviniera y ni aun para que el Secretario de Trabajo lo hiciera. Además el presidente de la Junta es un funcionario del equipo del gobernador, posiblemente sólo hubiera aceptado recibir indicaciones del gobernador o del secretario de gobierno y no de un secretario del gabinete federal. Hasta este momento la huelga de Saltillo fue un problema local.

Quien al parecer tomó la decisión del reconocimiento fue el secretario de gobierno que para entonces ya sabía que el nuevo comité ejecutivo contaba con el respaldo de la mayoría de los trabajadores e incluso de numerosos sectores de la población, y fundamentalmente que el ataque de la nueva directiva no iba dirigido ni al gobierno del estado ni al gobierno federal. Al no estar de por medio la subsistencia del gobierno, la otra posibilidad, la de la represión, habría significado entre otras cosas un suicidio político. El gobierno del estado prefirió divorciarse del GIS antes que suicidarse políticamente. El gobierno había actuado con independencia respecto a los industriales del GIS, los trabajadores habían capitalizado esa independencia. O en otros términos, la división de la clase dominante hizo posible el movimiento obrero de Saltillo.

EL MARCO JURÍDICO

Una vez reconocido por la Junta, el comité ejecutivo acudió a la empresa, solicitando hablar con el señor Rivera, gerente de relaciones industriales de CIFUNSA. El personal de seguridad dejó entrar al comité ejecutivo, pero el mismo señor Rivera impidió que entraran los asesores del FAT, Villalba y Alcalde Justiniani (quien acababa de llegar a Saltillo y era asesor jurídico del FAT). Entró el comité ejecutivo, pero ya Alcázar se había puesto de acuerdo con Villalba y Alcalde sobre que "en lo más mínimo" hablarían por sí mismos, por lo que pedirían recesos para consultar en cada punto a los asesores. Mientras salían y entraban los nuevos dirigentes, se puso tenso el ambiente. El señor Rivera les pidió un pliego petitorio que inmediatamente presentaron, les ofreció que se les llamaría en media hora pero nunca les volvieron a llamar. Este incidente de falta de autonomía del comité ejecutivo frente al FAT probablemente llevó a la empresa a pensar que los dirigentes obreros estaban totalmente manejados por el FAT. Pero al no responder al pliego petitorio la empresa rompió el diálogo con el comité ejecutivo y con los trabajadores.

Ante el desconocimiento de hecho de su comité ejecutivo por los patronos, los trabajadores salieron a las calles clamando por la huelga. Se dirigieron a la casa de la familia López del Bosque, donde realizaron un acalorado mitin que desbordó las pasiones de ambos bandos. Para los trabajadores los patronos estaban desconociendo a su comité ejecutivo; para los patronos el conflicto ya no era intersindical, ni tan sólo un grave problema para sus negocios, los ataques directos a la familia López del Bosque lo habían convertido en un asunto personal en el que intervenían las pasiones. Más que una posición calculada, desde ese momento ya se

perfilaba la posición que adoptaría el GIS: “No podíamos aceptar a un comité ejecutivo manipulado por el FAT y revisar un contrato colectivo ya firmado”; “cuando asumimos la posición dura no fue por gusto, sino porque nos tocó bailar con la más fea”.

Mientras los trabajadores gritaban en el mitin y en las calles ¡Huelga!, los asesores del FAT redactaban el emplazamiento. Al día siguiente los trabajadores acudieron a la asamblea, en donde se sometió a discusión y votación la proposición de la huelga que fue aprobada abrumadoramente. Se terminó de preparar la documentación para que el sindicato emplazara a CINSa y CIFUNSA a huelga por desequilibrio en los factores de la producción, solicitando un incremento de 35% frente al 12.5% contenido en el contrato colectivo firmado por la directiva depuesta.

La junta local aceptó la demanda y dio trámite al emplazamiento, notificándolo, a su vez, a la empresa. La empresa respondió al emplazamiento con base en que no podía haber desequilibrio en los factores de la producción en sólo cuatro días de firmado el contrato colectivo, e interpuso el 8 de abril el incidente de falta de personalidad. Para interponer el incidente de falta de personalidad los abogados de la empresa se apoyaron en unos estatutos del sindicato que no habían sido registrados ante la Junta por negligencia de las anteriores directivas, por lo que la empresa mencionó en el texto del incidente artículos de los estatutos sindicales que no estaban registrados, pues los únicos estatutos vigentes legalmente eran los de 1934.

Desde este momento los apoderados jurídicos de la empresa se opusieron a las demandas laborales en dos planos, uno de forma (de procedimiento o procesal) y otro de fondo. La primera línea de defensa versaba en torno a que el acta de la asamblea del 3 de abril era muy defectuosa y a que dicha asamblea no había sido extraordinaria: no se había presentado convocatoria, no se encontraban las dos terceras partes requeridas, faltaban constancias y firmas. El incidente de falta de personalidad era meramente formal, pues seguramente la empresa sabía que el comité ejecutivo sí contaba con el respaldo de las dos terceras partes de los trabajadores, pues de otra manera no podría explicarse por qué no solicitó el recuento. Sin embargo, en caso de caer la línea formal de defensa, los abogados patronales conservaban una segunda línea intacta: no podía haber desequilibrio en los factores de la producción a sólo cuatro días de haberse firmado el contrato colectivo.

La Junta de Conciliación señaló el 9 de abril para el desahogo del incidente de falta de personalidad. Al día siguiente la Junta lo declaró improcedente y rechazó el incidente, ya que ella misma había reconocido al comité ejecutivo y además no estaban registrados los artículos de

los estatutos sindicales en que la empresa había apoyado su demanda. De esta manera la Junta daba la razón a los trabajadores y le confería un carácter legal al emplazamiento.

La huelga estalló de manera ordenada el 16 de abril a la hora señalada en todas las instalaciones ante la presencia de actuarios de la Junta. El estallamiento tuvo lugar sin el menor incidente.

Casi al momento de vencer el plazo para que la empresa solicitara la calificación de la huelga, ésta, apoyada en "un nuevo enfoque de personalidad" donde indicaba no haber un acta en que constara la voluntad de los trabajadores de ir a huelga y fundada en su afirmación sobre la imposibilidad que pudiera haber desequilibrio en los factores de la producción a los cuatro días, de acuerdo con la fracción correspondiente del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, solicitó a la junta que declarara inexistente la huelga.

Se abrió a pruebas el incidente de inexistencia para la calificación de la huelga. El sindicato ofreció la prueba pericial contable (abrir los libros de contabilidad de la empresa) y pidió un estudio sobre la carestía de la vida al Banco Nacional de México. La Junta aceptó estas pruebas. Por su parte la empresa ofreció la prueba del recibo de cada uno de los trabajadores. La Junta también aceptó estas pruebas.

Por falta de experiencia la Junta aceptó todas las pruebas. Las presentadas por la empresa no podían aclarar nada; lo único que lograron fue prolongar indefinidamente el período de calificación por medio de la intrascendente tarea de revisar —en jornadas agotadoras de trabajo— recibo por recibo, por lo que ni siquiera alcanzó el tiempo de revisar los libros de contabilidad de la empresa. Aparte de otras razones, las pruebas ofrecidas por la empresa de hecho constituyeron una estricta táctica dilatoria y una estratagema. Por una parte se pospuso indefinidamente la calificación de la huelga y por otra se obligó al enemigo a gastar energías y a dispersar a sus cuadros dirigentes en labores intrascendentes. Este proceso se pospuso hasta la firma del convenio que puso fin a la huelga el 3 de junio en la madrugada, por lo que finalmente nunca fue calificada la huelga.

Cuando la Junta rechazó el incidente de falta de personalidad, la empresa promovió un amparo indirecto ante el Juez de Distrito de Piedras Negras en contra de la resolución que declaró sin fundamento jurídico el incidente de falta de personalidad. El amparo fue negado a la empresa. Ya en ese momento, sí puede suponerse que el juez hubiera recibido llamadas telefónicas de alto nivel que influyeran en su respuesta, pero no es un hecho que pueda comprobarse. La empresa ya no decidió ampa-

rarse ante el Tribunal Colegiado de Torreón ni ante la Suprema Corte de Justicia.

En torno al marco jurídico giraron los principales acontecimientos de la huelga, pero los patrones, el gobierno y los trabajadores sabían que en el fondo se estaba dando una lucha fundamentalmente política.

EL RESPALDO ESTUDIANTIL

El movimiento de autonomía universitaria llevó a los puestos universitarios a un grupo de jóvenes y formó a varios dirigentes universitarios de nuevo cuño. Cuando empezó el movimiento obrero las autoridades universitarias y estos líderes percibieron de inmediato que el movimiento se extendería a la UAC, por lo que decidieron adelantarse al problema, para que en la medida de lo posible lo lograran orientar. Realizaron una junta urgente para discutir la posición que habría de adoptar la UAC en torno al movimiento obrero. En dicha junta estuvieron presentes unas cincuenta personas entre dirigentes estudiantiles, maestros y el rector; ahí se decidió realizar una manifestación de respaldo y se acordó el camino a seguir: apoyo al movimiento obrero sin tratar de aprovecharlo para beneficio de la universidad. La participación estudiantil se supeditó, así, al movimiento obrero. Esta posición permitió a las autoridades universitarias controlar la situación interna de la universidad y a la vez proporcionar respaldo efectivo al movimiento obrero.

Aunque algunos estudiantes ultrarradicales trataron de polarizar la situación creada por el movimiento obrero, la posición dominante fue la de supeditar el movimiento estudiantil al movimiento obrero, procediendo de acuerdo con la Ley y utilizando al máximo los márgenes de acción política del sistema. Así, en vez de atacar al gobierno y proponer la revolución socialista, los estudiantes se movilizaron de casa en casa solicitando ayuda para "25 000 gentes que no tienen qué comer". Los estudiantes apoyaron al movimiento obrero en diversas formas: con apoyo económico a través de colectas y actividades culturales; facilitando la compra de estenciles, papel, tintas y otros materiales que los comerciantes de la ciudad no les habrían vendido directamente a los obreros; organizando una gran manifestación estudiantil; participando en los mítines, e incluso confiriendo un apoyo directo al comité de huelga. Finalmente llevaron a cabo novedosas campañas de apoyo que contribuyeron a sostener el ánimo de la población. Dentro de todo, el mayor respaldo estudiantil consistió en ganar para la causa obrera el beneplácito y el apoyo de amplios sectores de la clase media.

La posición política que sostuvo la UAG fue bastante hábil: evitó el problema interno de la universidad al adelantarse en tiempo y posición ideológico-práctica a los posibles rebeldes; respaldó efectivamente al movimiento obrero al granjearle el apoyo de varios sectores de la clase media, sobre todo al no haber incurrido en acciones violentas que habrían disgustado a estos sectores y obligado a las autoridades a solicitar la intervención del ejército; e incluso no contrapunteó a la universidad con el gobernador, pues con la posición adoptada le dio a este último un mayor poder de negociación —o al menos un argumento a su favor— frente al grupo GIS.

LA IGLESIA

En Saltillo no se acostumbraba que, como institución, la Iglesia participara a favor de un movimiento social; sólo algunos sacerdotes individualmente habían jugado el papel de punta de lanza. En ocasión de la huelga de Saltillo, la Iglesia sostuvo una posición de cierto respaldo al movimiento obrero al exigir que los fieles tomaran conciencia, y se manifestó públicamente a favor de una solución justa para los trabajadores. (Individualmente algunos sacerdotes defendieron abiertamente a los empresarios y otros militaron con los obreros). Entre los documentos que muestran la posición institucional de la Iglesia a favor de los trabajadores se encuentra uno firmado por obispos y sacerdotes, otro de un grupo de sacerdotes apoyados por la jerarquía y una declaración en la que todo el clero de Saltillo llamaba a la justicia.

Además de estos documentos, la Iglesia contribuyó a la formación de comités de ayuda para los trabajadores que tenían por objeto conseguir fondos, alimentos y proporcionar asistencia médica; asimismo algunos estudiantes cristianos trabajaron directamente con los trabajadores, acompañándolos en sus guardias.

La posición que sostuvo la Iglesia en la huelga de Saltillo es difícil de explicar, ya que en el pasado —durante la huelga de 1959— su postura había sido distinta y debido a que los propios López del Bosque son muy católicos y ayudan directamente a esta institución. Quizá la nueva posición que adoptó se deba a que buena parte de los sacerdotes por ser nuevos en el ejercicio de sus funciones tienen ideas distintas y menos compromisos; a que no se consideró al FAT como una organización que atentara contra la Iglesia, de acuerdo a lo discutido en una reunión del presbiterio sobre ese asunto específico; a la influencia de algunos sacerdotes progresistas y con mayor formación política sobre las autoridades

eclesiásticas, y por haberse percatado la Iglesia de que buena parte de la población apoyaba a los obreros.

ORGANIZACIÓN POLÍTICA DE LOS TRABAJADORES

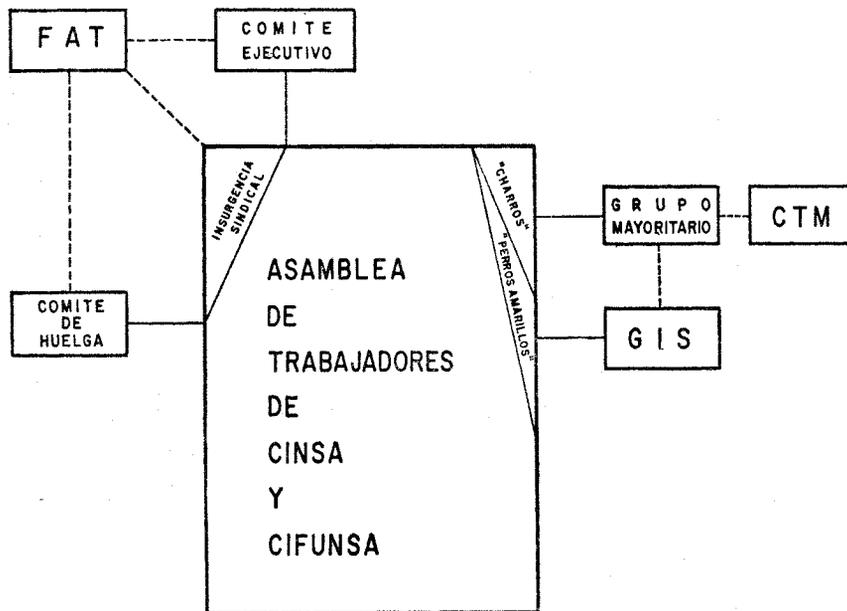
El punto de partida, la fuerza del movimiento, provino siempre de la asamblea. La asamblea fue la base política real y formal que se disputaban las distintas facciones sindicales e incluso las otras fuerzas que participaron en el conflicto. La composición política de la asamblea de trabajadores varió notablemente, pues en un principio la directiva sindical anterior, formalmente vinculada a la CTM, tenía prácticamente la hegemonía sobre ésta. Pero con la insurgencia sindical cambió la composición de la asamblea: los núcleos más activos de trabajadores se vincularon a los tres centros directivos del movimiento obrero, o sea al nuevo comité ejecutivo nombrado en la asamblea del 3 de abril, al FAT y al comité de huelga. Mientras que los antiguos burócratas quedaron en gran medida relegados, por su propia debilidad se unieron para constituir el llamado "grupo mayoritario". Al no contar la empresa con una directiva sindical afín, sino por el contrario al estar frente a un poder obrero efectivo, la empresa, con muchísimas dificultades de comunicación creadas por la huelga, trató de infiltrar directamente a la asamblea. Al 10. de mayo la composición política de la asamblea era la que muestra la gráfica 3.

La asamblea fue el centro de reunión y comunicación obrera. En el periodo de prehuelga hubo asamblea diaria por la mañana y por la tarde para que asistiera el turno que en ese momento no estaba trabajando. Posteriormente se cambió el horario y se estableció una asamblea única a la que seguían unas dos horas de escuela sindical. La asistencia a las asambleas fue siempre muy numerosa y la participación de los trabajadores sorprendente. Aunque casi todas las decisiones resultaban de acuerdos tomados en la asamblea, los asuntos más delicados se planteaban y discutían en reuniones restringidas a los propios dirigentes, que una vez de acuerdo presentaban su posición a la asamblea.

La dirección del movimiento obrero estuvo en manos del comité ejecutivo del sindicato CINSA, del FAT y del comité de huelga. El comité ejecutivo tuvo en todo momento la representación sindical ante las autoridades, ante la junta local de conciliación y ante las autoridades en general. Es decir que en las reuniones con el gobernador, con los abogados patronales, con Fidel Velázquez, siempre estuvo representado el movimiento por su comité ejecutivo y por su secretario general. El comité de huelga, también nombrado por la asamblea, se encargó de las funciones

Gráfica 3

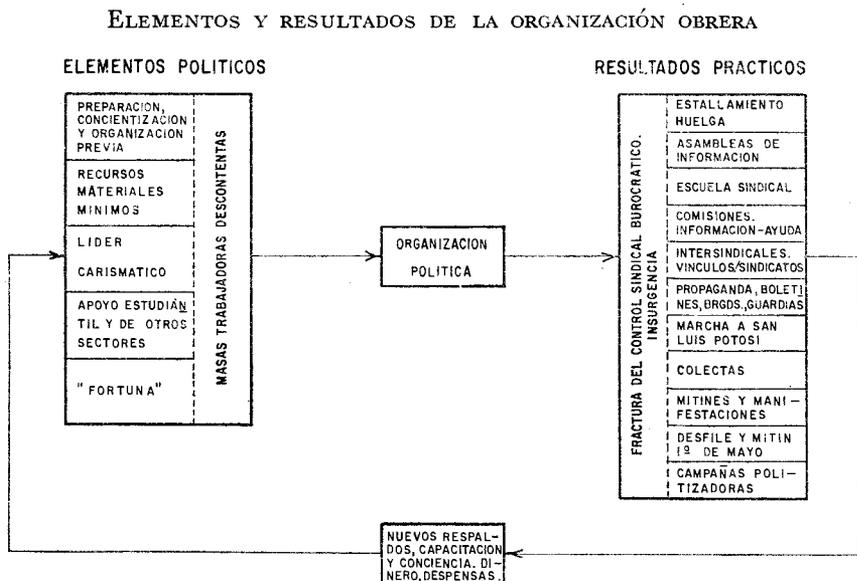
COMPOSICIÓN POLÍTICA DE LA ASAMBLEA DE TRABAJADORES



propias de la huelga, como la organización y control de las guardias, el establecimiento de turnos, la distribución de dinero y despensas. O sea, el comité de huelga actuó como el estado mayor de la organización obrera. Los asesores del FAT desempeñaron un papel dominante en la preparación, el estallido y el desarrollo de la huelga. Aunque formalmente sólo actuaban como asesores jurídicos o apoderados jurídicos del sindicato, por su mayor capacitación, experiencia y capacidad organizativa se colocaron en el núcleo de la organización política de los trabajadores. Tenían influencia sobre el comité ejecutivo, dirigían prácticamente al comité de huelga, e incluso fueron cobrando ascendencia directa entre los trabajadores. Los asesores del FAT proporcionaron asesoría jurídica ante las autoridades del trabajo. Dirigieron la escuela sindical desde el emplazamiento, que llegó a contar con la asistencia de más de 500 trabajadores; parcialmente dirigían las asambleas diarias de información; controlaban al principio la publicación de la propaganda; contribuyeron directamente a organizar las manifestaciones, los mítines, la marcha a San Luis Potosí,

el desfile y el mitin del primero de mayo y también acompañaron al comité ejecutivo a varias de las reuniones con las autoridades políticas y gubernamentales. El trabajo de organización política realizado por los dirigentes del movimiento consistió en emplear adecuadamente los elementos a su alcance para conseguir una serie de resultados prácticos que aumentaban el poder de los trabajadores. La calidad de los elementos políticos a disposición de la organización obrera ciertamente fue heterogénea, al igual que los resultados, pero si se considera la tarea de organización política como el arte de combinar elementos potenciales con el fin de obtener resultados reales, se puede tener una idea más operativa de lo que fue la organización política desarrollada por el comité ejecutivo, el FAT y el comité de huelga. Es decir, que al combinar los elementos de poder y darles una dirección, la organización obrera obtenía resultados prácticos. (Véase la gráfica 4 sobre elementos y resultados de la organización obrera).

Gráfica 4



El punto de partida y todas las posibilidades organizativas fueron posibles por el descontento de los trabajadores. Pero el descontento habría sido más difícil de canalizar sin el trabajo preparativo realizado por el FAT entre los trabajadores y ex trabajadores descontentos. También la pre-

sencia de un líder carismático, en un primer momento, fue quizás necesaria dado el bajo nivel de politización de los trabajadores que con mucha mayor facilidad se identifican con un líder fuerte que con una organización y ya no digamos que con una idea o programa. El apoyo estudiantil (material y político), facilitó las tareas organizativas. Y finalmente nos parece que los elementos no calculables e irracionales jugaron en el movimiento de Saltillo, como en todos los hechos políticos, un papel que no puede dejar de considerarse incluso en un análisis racional.

Con estos elementos, y mediante un trabajo permanente y agotador de los dirigentes y de un número considerable de trabajadores, fue posible que se consiguieran los resultados que por dos meses cambiaron la vida de buena parte de los habitantes de Saltillo.

Durante dos meses la Junta de Conciliación local concentró su atención en los acontecimientos de CINSA y CIFUNSA. Paralelamente el comité ejecutivo y los asesores se abocaron a todos los trámites y al proceso jurídico que legitimaba su movimiento. El reconocimiento de la directiva sindical, el emplazamiento a huelga, el desahogo del incidente de falta de personalidad, el estallido de la huelga, la presión contra el amparo ante el Juez de Distrito de Piedras Negras, el análisis de las pruebas para la calificación de la huelga, todas estas tareas, aunque jurídicas, estaban inscritas dentro de un trabajo de organización política más amplio. Eran armas para una acción política.

En el ámbito estrictamente político se desarrollaron asambleas de información diarias, todas ellas con una considerable asistencia. Desde el día del emplazamiento empezó a funcionar una escuela sindical a la que llegaron a asistir más de 500 trabajadores, donde se les enseñaba la Ley Federal del Trabajo y nociones de política sindical. Se formaron múltiples comisiones que recorrieron el país informando a otros trabajadores sobre la huelga, a la vez que solicitaban ayuda económica, pues el principal problema al que se enfrentaron los trabajadores fue el de la falta de un fondo de resistencia. Durante la primera semana de la huelga la gente vivió con el sueldo de la semana anterior, pero de ahí en adelante se acabó ese dinero. Las comisiones fueron el pilar de sustento económico: los demás recursos que permitieron subsistir al movimiento provinieron de sindicatos como el SUTERM, de sindicatos del FAT y asociados a esta organización, de la sección 67 (Monterrey) y de la 147 (Altos Hornos) del sindicato de mineros, de la mayoría de los sindicatos de Saltillo (incluyendo a los sindicatos de las otras empresas del GIS, y de la CTM), de créditos al sindicato CINSA y de colectas. Las colectas diarias de trabajadores y de estudiantes, más que servir de sustento a los trabajadores, se convirtieron en un medio para sostener el ánimo de los trabaja-

dores y para concientizar a la población. Se constituyeron distintas organizaciones intersindicales para coordinar el apoyo económico y político, estas organizaciones intersindicales se integraron con las secciones locales de electricistas, ferrocarrileros, petroleros y sindicatos de empresa.

El poder resultante de la organización tuvo momentos culminantes como el desfile y el mitin del primero de mayo y la marcha a San Luis Potosí. El desfile del primero de mayo, como de costumbre, lo organizó el PRI y, también como todos los años, pidió la participación del sindicato CINSA. En esta ocasión los organizadores trataron de situar al contingente de CINSA en medio de la columna, pero éste dejó pasar a todos los contingentes para quedarse al final. El desfile fue calmado en un principio pero cuando llegó el contingente de CINSA, que era el realmente esperado por la gente empezaron los grandes aplausos. Al llegar a la plaza Primero de Mayo, los aproximadamente 20 000 trabajadores que integraban el contingente, empezaron a escuchar los discursos pronunciados por oradores distintos a los propuestos por el PRI. Todos los discursos fueron de trabajadores de CINSA y en apoyo de ellos. El desfile y el mitin fueron tan impresionantes que una de las personas que presenciaban estos acontecimientos desde el palacio de gobierno confesó que: "a casi todos los políticos les temblaban las piernas al sentir lo que podría ser un poder obrero".

A sugerencia de la intersindical, y por acuerdo de la asamblea, se fijó el 13 de mayo como fecha de salida de la marcha a San Luis Potosí. Aunque la marcha tuvo en un principio la intención de dirigirse a la Ciudad de México, ya desde ese momento los dirigentes pensaron que las autoridades no la dejarían llegar, y que lo más conveniente sería aprovechar la oportunidad de ir a San Luis, donde sabían que estaría el Presidente. Los objetivos de la caravana fueron: denunciar la intransigencia patronal; informar sobre el movimiento a los trabajadores y al pueblo de otros lugares, recurrir a la solidaridad nacional y solicitar la intervención del Presidente de la República. O sea, objetivos propagandísticos, más el objetivo práctico de conseguir la intervención presidencial para presionar al GIS hacia la negociación. Esa mañana se volvieron a repetir las últimas instrucciones. Se nombraban jefes de grupos de motocicletas, se terminaba de coordinar los camiones, se revisaban los boletines y puntualizaban las responsabilidades individuales. La asamblea recibió a las distintas delegaciones. Llegaron los electricistas, los petroleros, los ferrocarrileros, los campesinos de la Federación Ixdero-candelillera, los trabajadores de Vitromex, Moto Islo, Medalla de Oro, Textiles de la Forestal. El sector estudiantil también se integró a la marcha.

Después de una muy emotiva despedida, la caravana llegó el martes 14

a San Luis. El Presidente los encontró en las orillas de la ciudad y los escuchó. Alcázar intercambió ideas con el Primer Mandatario. Después se reunieron con el Secretario de la Presidencia y finalmente decidieron regresar a Saltillo, pues el Presidente les había ofrecido su intervención. Parece ser que en San Luis surgió una de las principales diferencias entre el FAT y el comité ejecutivo, al sostener Alcázar la necesidad de regresar de inmediato a Saltillo mientras el FAT sostenía la conveniencia de esperar hasta que el Presidente regresara a San Luis después de haber asistido al entierro de Jaime Torres Bodet en el Distrito Federal. Por los resultados parece haber sido la posición del comité ejecutivo, la de Alcázar, la que imperó, pues ese mismo día regresaron los integrantes de la marcha con recursos que les proporcionó el Secretario de la Presidencia. La entrada a Saltillo fue jubilosa, y a pesar del cansancio todavía realizaron una manifestación hacia la plaza de armas. Ésta fue la caravana de trabajadores más importante de los últimos años, aunque no la más conocida por la opinión pública.

Cuando hablaron con el Presidente, él se comunicó con los patrones y les indicó a los trabajadores que ya estaban listos los empresarios para dialogar. Por esa razón los trabajadores regresaron optimistas. Al día siguiente del regreso, por intermediación del gobernador del estado, la empresa comunicó a los representantes obreros su disposición al diálogo. Llegaron inmediatamente los conciliadores de la Secretaría del Trabajo y también el licenciado Yllanes Ramos con quien empezaron a platicar. Pero estando en pláticas vino el congreso de la Confederación Patronal. Yllanes Ramos súbitamente abandonó Saltillo —las pláticas quedaron detenidas— y desde el foro del congreso patronal se montó un ataque masivo a la huelga y al FAT. Gran parte de los empresarios del país, y muy especialmente los de Monterrey, estaban muy preocupados por los acontecimientos de Saltillo: temían una difusión de la insurgencia sindical. Es probable que los empresarios del GIS se hayan visto muy presionados y a la vez respaldados por las principales fuerzas patronales del país, que consideraban necesario detener, sin reparar en los procedimientos, el proceso insurgente. Su táctica consistió en presentar a la huelga de Saltillo, al FAT y a la insurgencia sindical como el enemigo, no sólo de los dueños de las empresas, sino también de las centrales obreras y del propio Estado. Si el movimiento había crecido por divisiones entre estos tres sectores, habría que terminarlo —en Saltillo y en otros lugares donde pudiera aparecer— mediante la unificación del patronato con las centrales obreras y el poder público.

A solicitud del gobernador miembros del comité ejecutivo del sindicato CINSA y del FAT se habían visto con Yllanes Ramos y con Fidel Veláz-

quez en la CTM. Ante el secretario general de la CTM, Yllanes propuso que se levantara la huelga antes de iniciar las pláticas. Velázquez en principio aceptó la posición de Yllanes. Los trabajadores no aceptaron la posición de Yllanes y entonces Fidel Velázquez respondió aceptando la posición de los trabajadores. “Yo acepto su decisión, la CTM los va a apoyar, porque ustedes pertenecen a la Confederación y, aunque no fuera ese el caso, lo haremos por el hecho de ser trabajadores”. “En la próxima reunión nacional vamos a proponer la ayuda”. Los sindicatos locales de la CTM apoyaron al movimiento, pero la organización nacional nunca lo llegó a hacer.

Si bien el gobernador del Estado siempre tuvo interés en que se llegara a un entendimiento, su poder no bastó para conducir a la negociación. Fue necesaria la intervención del Presidente de la República para mover a todos los interesados hacia un entendimiento, pero cada quien interpretó la indicación presidencial como mejor le convino.

Una semana después de la caravana y ante la falta de resultados en las negociaciones, se intensificó la lucha. Principió la distribución de boletines casa por casa. Empezaron los mítines relámpago en las colonias proletarias que por una parte informaban sobre el movimiento y por otra escuchaban los problemas del pueblo. Se constituyeron las distintas brigadas de volanteo, de impresión de propaganda, mientras continuaban los mítines. Se lanzó una campaña para la realización de la jornada nacional por la democracia sindical, que podría celebrarse durante el aniversario del 10 de junio y a la que se invitaría a gran número de organizaciones de izquierda. Con la marcha a San Luis y sobre todo ante la falta de resultados, una semana después de la marcha el conflicto se endureció considerablemente.

El fin momentáneo del movimiento fue posible gracias a que los sectores de la clase dirigente que en un momento actuaban independientemente, e incluso estaban divididos, se unieron. Se habían unido por las circunstancias de la lucha y porque la dirección del movimiento obrero, que en un momento fue prácticamente única, se dividió. El secretario general y casi todos los miembros del comité ejecutivo terminaron enfrentándose abiertamente con el FAT.

La huelga continuaba sin verse la salida. Las pláticas estaban rotas. Día tras día continuaron las actividades de la organización obrera, la escuela sindical, la asamblea de información, las guardias, las asambleas populares en las colonias obreras, los mítines, las colectas, los apoyos, la distribución de despensas, hasta el 2 de junio. A las cinco de la tarde, en la Plaza de armas, Salvador Alcázar comunicó a los asesores del FAT que el gobernador y los patrones fijaban como condición indispensable para

negociar el que los asesores del FAT se retiraran. En la asamblea del día anterior se había nombrado a 50 obreros como representantes para negociar, sobre la base de un 20% de aumento y ya no del 35% original. Alcázar, con los representantes obreros y sin los asesores del FAT entró al palacio de gobierno. Primero, ante la presencia del gobernador, Alcázar leyó una carta —hasta ese momento desconocida— donde denunciaba al equipo de asesores del FAT como agentes subversivos y los desconocía. Acto seguido pidió la presencia de los López del Bosque, a quienes se les llamó por teléfono y al poco tiempo llegaron al recinto gubernamental. Se empezaron a tratar los distintos puntos en discusión. Alcázar expuso lo que pedía la asamblea, pero al proponer el aumento del 20% solicitó una cantidad en pesos que no correspondía exactamente al dicho 20%. Este punto se aprobó rápidamente. Se discutió el problema de los extras de planta, o sea, de los trabajadores eventuales, solicitando se les reconociera después de un plazo fijo su planta. La empresa lo aceptó sin discusión. En el punto sobre salarios caídos fue donde hubo mayor discusión, pues los empresarios consideraban que si pagaban más del 50% de los mismos, de hecho estarían reconociendo haber perdido la huelga y ello los enfrentaría con otras organizaciones patronales. Finalmente se llegó a una transacción del 50% en dinero y el 20% en especie, o sea en mercancías (las despensas que la empresa a través del “grupo mayoritario” había tratado de distribuir a los trabajadores para granjearse su simpatía y sobre todo la de sus familiares). Terminada la negociación se elaboró el convenio que puso fin a la huelga, que firmaron los interesados a las cinco de la mañana. No aceptaron firmar el convenio seis trabajadores disidentes que desde el momento en que había sido leída la carta donde se atacaba al FAT ya no estuvieron de acuerdo y en algún momento (este grupo incluía al tesorero del comité ejecutivo) pensaron abandonar el palacio de gobierno para informar a la asamblea sobre lo que estaba sucediendo ahí dentro, pero decidieron no hacerlo por haberse percatado de la intensa vigilancia policiaca en derredor del palacio de Gobierno.

Con la firma del convenio la huelga había terminado, pero los acontecimientos dejaron muchas incógnitas: ¿se vendieron los líderes o simplemente la empresa supo explotar una rivalidad entre el comité ejecutivo y el FAT? ¿Podría la CTM legitimar su posición y controlar al sindicato CINSA? ¿El gobierno volvería a permitir la organización de los trabajadores o se opondría a ésta? ¿Había logrado la huelga reestructurar el equilibrio político o precipitar un mayor conflicto? ¿Hasta dónde querían —y quieren— llegar los trabajadores?

LA VISIÓN DE LOS TRABAJADORES

Cuatro meses después de terminada la huelga, algunas de estas incógnitas ya han empezado a ser contestadas por los acontecimientos. Los trabajadores más politizados, por ejemplo, han promovido una nueva destitución del comité ejecutivo “charro” y “traidor” que encabeza Alcázar. Pero casi todas las incógnitas o continúan como tales o sólo han empezado a responderse y las respuestas siguen siendo incompletas. La mejor manera de concluir el análisis político de la huelga será presentar la visión de los trabajadores más politizados, de los insurgentes sindicales e insurgentes en potencia, pues la oposición de hoy seguramente tratará de formar el poder de mañana, como ya está intentando hacerlo.

Durante cinco semanas tuvimos la oportunidad de conocer a prácticamente la totalidad del sector más politizado de los trabajadores de CINSA y de CIFUNSA, en cierta forma convivimos con ellos. Tratamos de acercarnos por medios diversos a lo que sería su visión política: levantando encuestas sobre organización sindical y actitudes políticas; haciéndoles preguntas a todo el grupo, con el fin de que sus respuestas tomaran en consideración la opinión de sus compañeros; aprovechando un tipo especial de encuestas políticas que consistieron en que en vez de plantear preguntas a cada uno de los individuos se les plantearan preguntas estrictamente políticas a grupos de aproximadamente seis personas, que discutían en privado, para después de un tiempo razonable de discusión ofrecer una respuesta en la que todo el grupo coincidía; y finalmente mediante la conversación común que sigue siendo la mejor forma de humanizar el conocimiento.

De las preguntas a todo el grupo sobre su movimiento y sobre su visión política se desprenden los siguientes resultados. Salvador Alcázar empezó muy bien como dirigente, pero un mes después empezó a cambiar. Cuando sus colaboradores le hacían sugerencias sobre la acción que debía seguirse respondía afirmando su autoritarismo y cuando en las asambleas había preguntas comprometedoras, las suspendía. Era demasiado vanidoso, hasta en su físico —había sido Mr. Saltillo en un concurso nacional de fisicultura. Esta vanidad la supieron explotar los patrones y el gobierno, sobre todo a través de un agente policiaco que en todo momento estuvo cerca de Alcázar y que contribuyó a propiciar el enfrentamiento con el FAT, partiendo del conocimiento de sus debilidades. Fue innegable su poder sobre los trabajadores que aceptaban todo lo que Alcázar hacía.

Al referirse a su conducta individual por venir, casi todos los trabajadores deseaban participar en la política institucional. Por ejemplo, aceptarían ser diputados con la condición de que no se les exigiera frenar al

movimiento obrero. Su visión del gobierno no es tan crítica como pudiera parecer. Hablan con mucho respeto de las instituciones nacionales, del Presidente de la República y por lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo no la consideran un obstáculo a la lucha de los trabajadores, sino todo lo contrario: ven en ella amplias posibilidades de progreso social.

De las encuestas políticas (colectivas) se obtuvieron principalmente, las siguientes respuestas. El movimiento estalló porque el comité ejecutivo charro firmó el contrato colectivo a espaldas de los trabajadores. La dirección del movimiento la tuvieron los asesores del FAT y el nuevo comité ejecutivo. El pueblo, los estudiantes y algunos sindicatos, apoyaron al movimiento. Estuvieron en contra la prensa, la radio y la televisión, las cámaras de comercio, la COPARMEX, la Cruz Roja, el cura Aguilera y en general la iniciativa privada. El principal enemigo fue la empresa, el enemigo secundario fueron los "charros". El principal problema al que se enfrentó el movimiento fue el de la falta de un fondo de resistencia. El principal error de los patrones no aparece de manera clara. Sus errores fueron: no aceptar a la nueva directiva, su confianza en los charros, la incapacidad de convencimiento de algunos de sus empleados, y la soberbia. Piensan que la Junta y el gobernador actuaron dentro de la ley. Su opinión sobre la CTM es muy negativa. Creen que los estudiantes les ayudaron, por conseguir apoyo directo y por haberles ayudado a ganarse a sus propias familias. Consideran que los partidos políticos jugaron un papel negativo pues deberían haber intervenido a su favor. La enseñanza que desprenden del movimiento es el haber mostrado al capitalismo que el obrero y otros sectores débiles tienen una fuerza... en algunos momentos superior a la suya.

De las encuestas individuales practicadas a lo que podría considerarse el universo de los trabajadores más politizados (o sea los 42 obreros más militantes de CINSA y CIFUNSA) sobre organización sindical y actitudes políticas se desprenden las siguientes observaciones. Estos trabajadores están ampliamente informados acerca de la política interna de su sindicato, pero en cuanto al futuro su claridad es menor. No existe acuerdo en cuanto a los errores que se cometieron en el movimiento (40% considera que el error fue no haber formado un grupo que ocupara la directiva, 30% no haber probado antes a Alcázar y 20% no haber creado un mejor sistema de información para conocer la intención de los adversarios). Tampoco tienen claro lo que habría que hacer (30% piensa que habría que actuar de manera análoga en una huelga futura, 30% piensa que sólo habría que atacar a la empresa y no a las personas de los dueños, y 30% piensa que deberían ser más duros y radicales). En cuanto a la empresa la mayoría considera a los López intransigentes (60% que son in-

transigentes, 25% que están mal aconsejados, 10% que son realistas), y juzgan inadecuado el *statu quo*, pues piensan que las empresas las deberían administrar los trabajadores o una comisión tripartita formada por el gobierno, los trabajadores y los patrones (CINSA y CIFUNSA deberían ser administradas por los patrones y administradores 4%, por el gobierno 4%, por una comisión tripartita 40%, por los trabajadores 52%). Todos los trabajadores piensan que en sus relaciones con la empresa es necesaria la lucha (a los patrones se les convence con lucha 30%, con argumentos y con lucha 70%), ello debido a que en su mayoría consideran a los patrones enemigos de la clase trabajadora (70%). Generalmente piensan que los patrones del GIS son peores que los de otras partes del país (70% peores, 30% muy semejantes al resto).

Prácticamente la totalidad de los trabajadores más politizados son pro FAT y anti CTM (“Yo estaría orgulloso de pertenecer al FAT”: 93% “No creo que me conviniera ser del FAT para desarrollar la lucha sindical”: 7%). Prefieren el camino institucional al violento; sin embargo algunos no excluyen el segundo (“Cuando las leyes del país dejan de funcionar hay que organizarse políticamente”: 80%, “Hay que prepararse para la lucha armada”: 20%). Para el 60% primero está la clase trabajadora y para el 40% restante su familia. La patria no es el valor fundamental para ninguno.

Finalmente es notable que un grupo crítico de esta naturaleza prefiera el camino del realismo político que el de la pureza ideológica (90% preferiría transigir en sus principios a cambio de conseguir avances reales para su clase, contra sólo 10% que no estarían dispuestos a transigir en sus ideales).

La huelga de Saltillo, como tantos actos de rebeldía política, fue un intento y no un resultado. Pero también como los acontecimientos que cimbran a un grupo o clase social, no fue un intento inconsecuente. ¿Cuáles serán las consecuencias de la huelga? ¿Qué clarifica de la situación actual del movimiento obrero la atención a una de sus partes?

El desarrollo industrial que con gran eficacia ha promovido el grupo de capitalistas nacionales de Saltillo, introdujo cambios en la base social que terminaron por revertir en su contra. Lo más probable es que no se vuelva a considerar a los propietarios de las fábricas como “benefactores de la ciudad” o de acuerdo a la expresión de un alto dirigente político como “los fabulosos hermanos López”. Sería muy difícil que se volvieran a repetir estos acontecimientos, aunque es muy probable que se radicalice la lucha entre la empresa y el grupo militante. En caso de que se radicalizara la lucha, no parece que las clases medias en su conjunto volverían

a apoyar a los trabajadores, pues una vez desahogados los aspectos subjetivos de la lucha, como resultado de la catarsis provocada por el movimiento, quedarán los aspectos objetivos de la diferenciación clasista. En forma figurativa se podría decir que la huelga adelantó la historia de la ciudad una década: de una época semejante a los años finales del gobierno de López Mateos a la actual, donde los compromisos tradicionales y las soluciones marginales han perdido credibilidad y eficacia. La cruda realidad ha desmentido los términos del sueño social en que no existía el conflicto. Sobre el cuadro político nacional la huelga de Saltillo arroja luz en ciertas cuestiones.

Las grandes centrales obreras, entre otros sus dirigentes, que han demostrado una amplia capacidad pragmática no sólo para permanecer en sus puestos sino para negociar en la cumbre con las fuerzas patronales y los más altos funcionarios del gobierno han descuidado el aspecto organizativo interno. Su plataforma ideológica, la formación política de sus cuadros así como la depuración de los mecanismos para la selección de éstos, y el establecimiento de un estrecho contacto con la masa y sobre todo con los trabajadores más politizados no han merecido la atención necesaria para enfrentar situaciones críticas, como en Saltillo y en otras partes del país.

Estas desventajas y el desprestigio generalizado de las burocracias sindicales las han aprovechado el FAT y otras organizaciones insurgentes que se han colocado al frente de las presiones de la base. Pero su visión fundamentalmente sindicalista (poco estructurada en cuanto a objetivos políticos más allá de la lucha sindical), su falta de una verdadera estrategia y las propias dimensiones gigantescas del problema les impiden regenerar y sobre todo reorganizar al movimiento obrero.

El Estado está ante un dilema. Si da juego a las presiones de la base y a los grupos que puedan promoverlas de hecho estará atacando a las centrales obreras que "a la hora de la hora" son una importante base de sustento. Pero si frena estas presiones socavará aún más su legitimidad política ante los trabajadores.

A no ser que se quiera jugar con las palabras, la verdad es que este dilema —entre control y legitimidad— no tiene solución por el momento. Se necesitará de una nueva generación de dirigentes sindicales (que las propias necesidades están ya haciendo surgir) que gocen de la confianza de su clase, que tengan un gran sentido práctico en cuanto a las necesidades nacionales y que logren, como parte de una estrategia más amplia, integrar un verdadero poder obrero, que sea pilar fundamental para una reconstitución política, a partir de la cual el Estado enfrente a fondo la miseria social en que vive el pueblo mexicano.