

La acción obrera en Las Truchas*

ILAN BIZBERG

LETICIA BARRAZA

I. *Primer momento*: De la constitución de la sección 271 del SNTMMSRM hasta el inicio de la operación de la planta siderúrgica.

La sección 271 del Sindicato Minero-Metalúrgico obtiene su registro el 14 de enero de 1973, cerca de cuatro años antes de que fuera inaugurada oficialmente la planta siderúrgica.

Es evidente que el nacimiento, la forma como se establece y la estructura que adopta una organización sindical y en general un organismo social cualquiera, afecta su desarrollo posterior. La forma como se constituyó la sección 271 y la estructura que adquirió fue determinante durante todo este primer momento y afecta el curso de la segunda etapa de la historia de este sindicato.

a] *La composición de la categoría obrera*

Inicialmente, los trabajadores que laboraban directamente con SICARTSA eran sólo 53. Estos trabajadores se ocupaban básicamente de los estudios y labores previas a la construcción de la planta. Ya en la etapa de construcción, los trabajadores de SICARTSA se dedicaban a la supervisión de las obras de construcción; eran mecánicos, sobrestantes y topógrafos principalmente.

Es entre este grupo de trabajadores con calificación profesional o técnica que nace la idea de crear un sindicato. Según Rafael Melgoza (secretario general de la sección de 1973 a 1978 y topógrafo práctico de profesión): "Nació la inquietud entre los compañeros de formar un sindicato viendo la proyección que esta empresa iba a tener, y nos organizamos de acuerdo a lo que menciona la ley. Legalizamos los documentos y los depositamos en México." (Melgoza, R., 1975).

El grupo que tiene la inquietud inicial es el que va a constituir su médula directiva una vez formada la organización. Son muy distintos los trabajadores que se van incorporando a la empresa durante la construcción; eran en su mayoría peones, checadores, veladores, etcétera. Personal poco calificado que iba a ejecutar tareas auxiliares muy diferentes a las que desempeñaban los trabajadores calificados que constituían el núcleo inicial, o los futuros operarios de la siderúrgica.

Para 1974 ya eran 528 los afiliados a la sección y para fines de 1975 habían sobrepasado los mil miembros. El núcleo dirigente, sin embargo, no había cambiado sustancialmente ni enfrentaba competencia por el poder de la sección como consecuencia de la iniciativa que habían tomado al crear la sección y quizá también debido a la composición de la mano de obra que se había incorporado.

Sólo el 30% del total de los trabajadores que en ese momento estaban laborando directamente para la empresa tenían alguna calificación profesional como dibujantes, secretarias, topógrafos, etcétera. El 69% del personal sindicalizado ocupaba las categorías de salario más bajas, el 18% las de nivel medio y sólo el 13% las de ingresos superiores. (Zapata, F., 1978) Además, el nivel educacional de esta mayoría de los trabajadores sindicalizados no era muy alto. Una gran proporción no tenía la primaria completa y había muy poca gente con secundaria.

De esta manera, el sindicato es creado y adquiere una dinámica en función de un grupo de trabajadores que tenían poco en común con los obreros de la producción de acero. El grupo de técnicos que llegó primero a laborar a SICARTSA creó una organización sindical y firmó el primer contrato colectivo de trabajo en 1973 mientras que la planta comenzó a operar a fines de 1976. No es de sorprender que hubiera una insatisfacción por parte de los obreros que llegaron a laborar a la planta tiempo después en el sentido de que el sindicato no reflejaba efectivamente las inquietudes de los obreros. (Entrevistas, Zapata, F., 1978).

Para entender el nacimiento "prematureo" de la sección 271 es necesario considerar otro elemento importante. Había interés por parte de la empresa, específicamente por parte de Cuauhtémoc Cárdenas, entonces subdirector de SICARTSA, de que se formara el sindicato en ese momento y poder así darle un carácter definido; se pensaba inclusive en la posibilidad de un sindicato independiente de cualquier central o sindicato nacional.

b] *La constitución del sindicato*

Según Rafael Melgoza, los trabajadores de base que tuvieron la idea inicial de la organización sindical no quisieron entrar a formar parte de un sindicato ya establecido: "Le teníamos muchos escrúpulos a la CTM porque había demostrado que no había representación, que no defendían

realmente los intereses de los trabajadores. Al sindicato minero no lo habíamos oído nombrar, ni queríamos nada con él". Solicitaron, por tanto, registro como sindicato de empresa. Se les negó alargando los trámites por meses. Se ampararon y pusieron una demanda en contra de las autoridades del trabajo.

Los intentos por constituir un sindicato independiente nunca prosperaron. Es evidente la intervención gubernamental por impedirlo. No hubiera sido tolerable un sindicato de empresa en una planta de la importancia que iba a adquirir SICARTSA dentro de la estructura económica del país.

Con toda seguridad se puede decir que tanto las autoridades gubernamentales involucradas en esta cuestión, la Secretaría del Trabajo, Patrimonio Nacional, Presidencia, como la dirección de la propia empresa, entendían las ventajas de que el sindicato que nacía se incorporara al sindicato nacional de industria de la rama siderúrgica y minera. En lo que se refiere a las demandas económicas, una sección del sindicato minero tiene que respetar los límites de los contratos colectivos que logran las otras secciones similares. En lo que se refiere al control sindical, es conocida la capacidad de la dirección nacional de cualquier sindicato de rama de aplicar la cláusula de exclusión a cualquier miembro de su organización, sea ése un secretario General local que se sale de los límites de "radicalismo", o algún trabajador o grupo de trabajadores disidentes.

La decisión de integrar el naciente sindicato al sindicato minero no transcurrió sin problemas. Como ha sucedido en otras ocasiones, (en la mina "La Caridad", hubo fricciones entre la CTM y el SNTMMSRM. Cuando se trata de definir cuestiones en las que se involucran intereses específicos y de poder de cada central surgen conflictos dentro del aparato sindical oficial. Se entiende que estratégicamente y en apariencia el sindicalismo oficial está unido en cuanto a sus planteamientos y acciones, pero que a nivel táctico e inmediato no conforma un bloque unido sino una aglomeración de intereses particulares que se traducen en intentos por agrupar más sindicatos y tener mayor poder de negociación frente al Estado y frente a los otros bloques del sindicalismo oficial.

El resultado favorable, en el caso de SICARTSA, para el SNTMMSRM va de acuerdo con el balance de poder en la rama minero metalúrgica y en especial en la siderurgia. El sindicato minero es titular de la mayoría de los contratos colectivos de las industrias siderúrgicas y de las principales metalúrgicas y mineras. (Amador, 1975).

c] *La relación de la sección 271 con el exterior*

I. *Con el Comité Ejecutivo General del SNTMMSRM.*

El entrar a formar parte de un sindicato nacional de industria tiene implicaciones que los dirigentes de la sección desconocían en el momento

de su registro. Una vez que se tomó la decisión de no permitir un sindicato de empresa, la verdadera pugna de decidir a cuál central se incorporaría el nuevo organismo se llevó a cabo lejos de Lázaro Cárdenas y sin tomar en cuenta la opinión de los dirigentes del organismo; cuando se llegó a un acuerdo se informó a la empresa (según Melgoza, SICARTSA ya estaba bien enterada de todo el proceso de registro que se llevaba a cabo) y se llamó a los dirigentes del nuevo organismo a México. Ahí se les informa del hecho consumado, se les ofrece como única opción, constituirse como sección del Sindicato Minero.

Luego de la intervención inicial viene la apariencia de autonomía, una autonomía relativa al momento que vive tanto la sección, como el propio sindicato minero. Una autonomía que no es estructural como llegan a decir algunos autores (Miller, 1965), sino que puede ser anulada en cualquier momento y precisamente con fundamento en los estatutos del SNTMMSRM.

Por un lado, el CEG respeta al comité ejecutivo local que se forma desde el inicio, por otro lado el acta de registro ante la Dirección General de Asociaciones (DGA) indica que el ejercicio del grupo "A" de funcionarios de la sección, entre los que está el secretario General local, concluirá el 30 de abril de 1975, o sea aproximadamente un año después del registro en vez de los dos años de ejercicio reglamentario. El grupo "B" del sindicato concluiría su ejercicio el 30 de abril de 1974, dos años antes del inicio de la operación de planta. Había, de esta manera, el suficiente tiempo para "probar" la fidelidad del comité ejecutivo local a los estatutos del SNTMMSRM.

Para entender lo que esta autonomía aparente o relativa significa, es necesario referirse a estos estatutos. En primer lugar, según las leyes del SNTMMSRM, el CEG tiene la facultad de desconocer o reconocer a los dirigentes de las secciones. Aunque esto nunca lo puede hacer contraviniendo la voluntad de las asambleas, lo puede efectuar en función de las leyes internas del sindicato; es decir dependiendo de si los candidatos cumplen los requisitos, si las asambleas electorales fueron legales, si los trabajadores electos no están sujetos a sanciones como miembros de un sistema más amplio como sería la Convención Nacional, etcétera. (Estatutos, 1966).

En segundo lugar, el Comité Ejecutivo General y no la sección es el titular de los contratos colectivos de trabajo. Esto implica que las negociaciones entre la sección sindical y la empresa deben realizarse bajo la supervisión del CEG y que los convenios en que se da término a la revisión son firmados por el secretario General del Sindicato Nacional y la empresa. De esta manera, el sindicato minero siempre tiene la última palabra, ya sea en negociaciones exitosas, como en el estallamiento de una huelga.

En términos más concretos, esto significa que: por un lado las negociaciones se llevan a cabo en el Distrito Federal a cientos de kilómetros de la base trabajadora. Por el otro, se ha notado que aproximadamente la mitad de los sindicatos del SNTMMSRM, y todas las secciones importantes

que pertenecen a este sindicato, revisan sus contratos ante la Dirección General de Conciliación de la ST y PS. Esto hace pensar en una estrecha relación entre la Dirección Nacional del sindicato minero y la propia Secretaría del Trabajo que permite un elemento adicional de control por parte del CEG.

Sin embargo, a cuatro años del inicio de la operación de la planta sólo se hacían patentes los beneficios de estar en el sindicato minero. La primera negociación con la empresa, de la cual resultó el contrato colectivo por obra determinada de 1973, fue muy favorable a los trabajadores por el apoyo del CEG. Hasta ese momento las intervenciones de la dirección nacional se presentaron sólo a petición de la sección: "Para lo que no se puede resolver a nivel de los gerentes de la empresa, se pide ayuda a Gómez Sada y éste habla con el director a otros niveles y se resuelve el problema con más facilidad". (Melgoza, 1975).

El Comité Ejecutivo General sirve de asesor y además de orientador, tratando de que los trabajadores no se salgan de ciertas peticiones que estén fuera de lo normal [...] No queremos decir que limiten la petición de los trabajadores, lo que se quiere decir es que hay casos, que se presentan bastante frecuentemente, en los que las peticiones están fuera de lo común o sea no están basadas en argumentos sólidos, en razonamientos justos, y entonces alguien tiene que intervenir ahí, pues si no se van a la huelga y eso no puede ser cuando es por algo que no se tiene razón. (Melgoza, 1975).

Se puede decir que en 1975, y hasta el arranque de la siderúrgica a fines de 1976, los trabajadores de SICARTSA gozaban de una autonomía negociadora bastante grande en la medida en que eran sus dirigentes y no los del sindicato nacional los que llevaban a cabo las discusiones sobre el nuevo contrato. (Zapata, 1978).

Esta situación se debía, como ya hemos mencionado, a la coyuntura específica por la que atravesaba SICARTSA, el movimiento obrero y el país en esos momentos. Además, como se puede notar de las opiniones del secretario general local en funciones, el comité ejecutivo local conservaba buenas relaciones con la dirección nacional y con la empresa debido a que sus demandas no iban más allá de ciertos límites ya que su actitud era bastante moderada.

II. *Las relaciones obrero-patronales*

Viendo los resultados de las negociaciones obrero-patronales, su proceso y carácter, podemos afirmar que las relaciones entre la sección y la empresa eran una combinación de dureza y moderación por parte de la primera y paternalismo por parte de la segunda.

Según el secretario local, en la primera firma de contrato se logró mucho pues se comprometió a la empresa a absorber a los trabajadores de

la época de construcción de la planta en la operación; se les darían cursos de capacitación para que pudieran trabajar en la siderúrgica. De esta manera se logró asegurar para un grupo de trabajadores un punto muy importante que es la estabilidad en el empleo. Se lograron, además, salarios bastante altos, en proporción de 15 a 20% por encima de los mínimos de la zona económica.

En marzo de 1975 se consigue un aumento salarial, fuera de la revisión legal, de un promedio de 17% a 18%. Esto sin comprometer en alguna medida la revisión de agosto de este mismo año. (Melgoza, 1975).

En 1976 se firma un acuerdo ante la DGC en el cual se adelanta la revisión anual de salarios por un mes, "en vista de las circunstancias especiales que transitoriamente existen en la región de Lázaro Cárdenas, Michoacán." En esta ocasión se obtiene un 16% de incremento salarial. (Exp. DGC).

Las condiciones especiales que existen en Lázaro Cárdenas en esa época y que la empresa siempre insistió eran transitorias, fueron la base sobre la cual el sindicato formulaba sus demandas salariales y de prestaciones. Aunque la empresa alegaba que iba a cambiar la situación tan caótica de los transportes, habitación, alimentos, diversiones, etcétera. A fin de cuentas era eso lo que tomaba en consideración para hacer concesiones y conservar buenas relaciones con el sindicato. Por otro lado, aunque el sindicato presionaba en función de la situación económica y social que existía en Lázaro Cárdenas, entendía, también como medio para conservar buenas relaciones obrero-patronales, que la empresa no podía pagar más que Fundidora o AHMSA.

Este clima en las relaciones obrero-patronales no fue una situación fortuita sino que estaba íntimamente ligada a la política laboral de la empresa, que en esa época estaba perfectamente planificada y podía llevarse a cabo en toda su extensión por la existencia de los recursos económicos necesarios. En el *Estudio del Costo de la Mano de Obra* que elaboró SICARTSA desde marzo de 1970, se detallaba una política laboral a largo plazo dirigida a prevenir el aumento de los precios de los productos básicos de consumo de los obreros de la construcción y montaje, políticas de salarios en función del alza de precios y con el objetivo de que los trabajadores puedan asegurar un nivel de vida adecuado. Existe una política definida de concesiones sobre educación, seguro social, enfermedades, vacaciones, ahorro, etcétera y el momento en que deben ser incluidas en el contrato colectivo de trabajo.

En síntesis, las relaciones entre la sección 271 y SICARTSA eran bastante satisfactorias en esta primera etapa. La empresa se adelanta a las demandas del sindicato y puede controlarlas mejor. Además, cuenta con los recursos necesarios para hacerlo.

El sindicato tiene un marco lo suficientemente amplio de respuesta a sus demandas, que lo convierte en un instrumento eficaz para el logro de reivindicaciones ante sus miembros. Por esto mismo, la sección no está

obligada a ser demasiado radical e intransigente en la negociación para lograr satisfacer a sus afiliados.

d] *La estructura y la dinámica interna*

En base a entrevistas hechas en 1975 y en 1979 se puede inferir que durante esta primera etapa de vida de la sección 271 existió un espacio democrático muy amplio.

Un testimonio que refleja perfectamente esta situación es el de un obrero que venía de trabajos de construcción en los que se había enfrentado tanto a la CTM como a la CROM:

Sentí un gran cambio al entrar a trabajar a la siderúrgica, cuando me metí al sindicato. Este sí era un sindicato de deberas, no como el de la CROM donde había asambleas adonde la gente sólo iba a escuchar y a dar aportaciones y mucho menos como los de la CTM donde ni asambleas había. En el sindicato minero sí se discutía y la masa participaba. Cuando Melgoza, se llenaba el salón "Muralla" y él les lavaba el cerebro pero bonito, gritaba y realmente la raza lo quería. También frente a la empresa demostraba su poder, no iba a pedir favores, sino exigía. (*Entrevista Obrera* Nº 11).

Aunque nos dice que la gente participaba y discutía, después nos da la impresión de que era Melgoza el que manejaba las asambleas a su antojo. Esta idea la refuerzan otros testimonios que añaden que realmente la gente en ese entonces no estaba preparada y le tenía una fe ciega a su secretario general, que en realidad correspondía a esa fe con su acción. En forma paternalista se arreglaban todos los problemas que le presentaban los trabajadores.

La combinación de la poca conciencia obrera de los trabajadores de la etapa de la construcción de la siderúrgica aunada al carácter paternalista de los dirigentes de la sección y directivos de la empresa que compartían una misma ideología que podría llamarse "cardenista") era lo que permitía una estructura sindical de amplio espacio democrático y una vinculación de tipo individualista entre la base y la dirección de la sección. Esto conformaba una situación de baja participación sindical aunque a veces se llenaron las asambleas debido a una coyuntura específica y al carisma del secretario general local.

II. *Segundo momento*: Del inicio de la operación de la siderurgia hasta las elecciones seccionales de abril de 1978.

La planta siderúrgica es inaugurada en noviembre de 1976, como uno de los últimos actos públicos del presidente Echeverría. Desde los seis meses anteriores a esa fecha había comenzado a funcionar la planta en el período de prueba del desempeño general de la maquinaria. Durante esos seis meses la empresa ya contaba con todo el personal necesario para la producción normal. Se había mandado al Distrito Federal y a Monclova, (Coahuila), a varios obreros a especializarse en el funcionamiento de las diferentes áreas de trabajo.

Para esta época había cambiado fundamentalmente la composición de la fuerza de trabajo de SICARTSA y por tanto la composición de la membresía del sindicato. También los problemas a que se enfrentaban los trabajadores eran distintos, así como los problemas que tenía la nueva empresa.

Los problemas de la empresa en este segundo momento se debían a las dificultades naturales a las que se enfrenta cualquier empresa siderúrgica que necesita por lo menos tres años para alcanzar su producción normal. Además, el cambio de gobierno significó una variación fundamental en el equilibrio de fuerzas que había dado vida al proyecto Las Truchas

A este panorama hay que añadir la situación en la que se encontraba el movimiento obrero y sindical del país en 1977. Esta situación se acentuaba en particular para los trabajadores de las empresas paraestatales. Para entender el punto culminante que da carácter a este segundo momento de la historia de la sección 271, la huelga por revisión contractual de agosto de 1977, tenemos que tomar en cuenta las variables que se han mencionado.

a] *La composición de la categoría obrera*

Para agosto de 1976 había 4,500 trabajadores inscritos en el sindicato, preparándose para poner en operación a la planta en forma definitiva. Esta mano de obra difería sustancialmente de la que componía la afiliación del sindicato durante la época de la construcción. Si bien durante esa época la mayoría de los trabajadores no tenía ni siquiera el nivel de educación primaria, para noviembre de 1976 un 49.9% del personal sindicalizado había terminado la primaria y el 40% la secundaria (SICARTSA, 1976).

La empresa, de acuerdo con Rafael Melgoza, impuso que las nuevas contrataciones tuvieran por lo menos el nivel de secundaria, aunque no tuvieran ninguna calificación profesional. Esto con el propósito de que la

empresa los pudiera entrenar con la mayor rapidez posible. De esta manera los nuevos miembros de la sección 271 eran, en general, trabajadores con un grado de escolaridad bastante alto. Algunos de ellos tenían experiencia en el trabajo de la industria siderúrgica y provenían de sindicatos con tradición democrática como la sección 147 de Monclova o la 68 de Fundidora de Monterrey. Por otra parte, estaban los trabajadores que habían participado en la construcción de la planta y que habían estudiado en el centro de capacitación de SICARTSA en Lázaro Cárdenas o que habían sido enviados a otros lugares. Estos obreros, si bien no habían pertenecido con anterioridad a un sindicato de la rama minero-metalúrgica, habían vivido la huelga de febrero de 1976 ya sea activa o pasivamente.

La juventud de los obreros que entran a trabajar a la siderúrgica y el hecho que la mayoría eran solteros es un factor adicional que probablemente influye en el carácter de la base obrera en la etapa de operación de la planta. El 43.70% de la mano de obra que labora en la siderúrgica tiene entre 17 y 25 años. El 44.6% del total son solteros. (SICARTSA, 1976).

En conclusión, en este segundo momento el sindicato se había convertido en una organización obrera radicalmente diferente a la que existía en la época de la construcción. Esto tuvo un efecto marcado, tanto sobre la ideología como sobre la acción de la sección.

b) *Las condiciones del proyecto Las Truchas al inicio de la operación de la planta.*

No todo lo que sucede con la sección 271 en el primer año de operación de la planta siderúrgica puede entenderse en función de la composición de la mano de obra. Aunque este es un factor muy importante para explicar que a los ocho meses del "nacimiento" de una empresa se desarrolle un movimiento de huelga, que en el caso de SICARTSA significa un gran viraje en la relación del sindicato y la empresa que conservaban sus mismos directivos, no es el único. Existen otros elementos para explicar el movimiento que cambió radicalmente las relaciones entre la sección y la dirección nacional del Sindicato Minero. El CEG comienza a intervenir en los asuntos internos de la organización local y poco menos de un año después desconoce a los dirigentes del Comité Ejecutivo Local.

Para explicar esta situación no basta tampoco con estudiar la composición y actitud de la élite que tiene en sus manos el poder de decisión. Hay que investigar la relación de fuerzas existente con respecto al proyecto y tener en cuenta que mientras en la época de la construcción había recursos ilimitados y un gran interés en llevar a cabo la totalidad del proyecto Las Truchas, en la época de operación la planta se encuentra en una situación completamente diferente.

Debido a que el proyecto SICARTSA fue la obra más importante del

régimen echeverrista y a que significaba todo un reto a los intereses del capital privado, tanto en el sector siderúrgico como por extensión a su poder económico global, Las Truchas recibió golpes de todas partes al comienzo del nuevo gobierno. Las críticas llegaron durante 1977 desde los más diversos sectores, los oficiales que tenían que ser antiecheverristas, los de la iniciativa privada, los de los liberales que pueden criticar al gobierno anterior pero no pueden hacerlo con el actual, etcétera.

Esta situación la resintieron todos los sectores que estaban ligados al proyecto: especialmente los trabajadores de la planta. Para ellos significó que los recursos que habían existido para acceder a sus demandas durante la época de construcción, en la etapa operativa se iban a restringir.

Si bien en la construcción de la planta se tuvo el mayor cuidado de utilizar la tecnología más avanzada, ahora en la producción los obreros trabajaban con o sin los equipos adecuados de seguridad. Si algún instrumento se descomponía o hacía falta alguna pieza del equipo que no se podía fabricar directamente en la planta, los obreros tenían que exponerse y ejecutar esa labor manualmente. El mantenimiento y la seguridad de la planta, íntimamente relacionados, se descuidaron por falta de recursos y de personal. Además, había que producir a la máxima capacidad posible para demostrar a la "opinión pública" y a los que tenían el poder de decisión sobre la planta que ésta era eficiente y un proyecto viable. La presión recaía sobre todos, desde el director de la planta hasta el peón, aunque este último era el que más la resentía. (*Entrevista obrera* N^o 1).

En agosto de 1978 el comité de huelga declaraba que en SICARTSA no se otorgaba a los trabajadores las normas mínimas de seguridad que la Ley Federal del Trabajo establece y que por esa razón, desde agosto de 1976, habían muerto más de 25 personas, entre técnicos y obreros, y habían resultado lesionados más de 300. "A causa de la desmedida ambición de los dirigentes de la empresa, quienes con tal de quedar bien con el gobierno, se han olvidado de resguardar la integridad física de los trabajadores de SICARSTA". (E- 11/8/77). Como consecuencia del deterioro de las condiciones de trabajo de los obreros y supervisores las fricciones entre éstos fueron en aumento, y las relaciones entre el sindicato y empresa se fueron haciendo cada vez más tensas. Este proceso llegó a su culminación con la revisión del contrato colectivo de trabajo de 1977, que fue el tercer convenio entre empresa y sindicato y el primero con la planta en operación. En esta ocasión se llegó al estallamiento de la huelga.

d] *La revisión del contrato colectivo de trabajo*

Si bien las dos revisiones anteriores se llevaron a cabo a satisfacción de las dos partes, este no sería el caso con la tercera. Las negociaciones anteriores de 1973 y 1975 habían tenido como resultado dos contratos

colectivos muy favorables al sindicato y acordes con la política laboral "generosa" de la empresa. La revisión contractual de 1977 no podía ser igual.

Hay que tener en cuenta que las revisiones, ya sean de contrato colectivo o de salarios, no son simplemente eso. Especialmente la primera es la oportunidad más clara que tienen los trabajadores para expresar todas sus quejas (sean de tipo laboral, económico o social) dentro de un marco apegado totalmente a la legalidad del sistema.

Aunque de acuerdo a la Ley del Trabajo un conflicto obrero-patronal puede estallar en cualquier momento, siempre que exista un "desequilibrio entre los factores de la producción", se puede deducir de la información disponible sobre huelgas que, en términos generales, los conflictos surgen dentro de marcos legales muy precisos: la revisión de contrato y la revisión de salarios.

I. Las relaciones obrero-patronales

La revisión contractual de 1977 era una oportunidad para dirimir toda clase de conflictos y revisar la relación entre la empresa y la sección 271. Esto se ve claramente al revisar el contenido del amplio pliego petitorio que presenta el sindicato y especialmente viendo las demandas de la asamblea en la que se rechazan los convenios firmados en el Distrito Federal entre empresa y sección y entre empresa y sindicato nacional.

El 16 de junio de 1977, dos meses antes de la revisión, cuando ya se había elaborado y presentado el pliego petitorio ante las autoridades y la empresa, Rafael Melgoza declara que los obreros de Las Truchas irán a la huelga para presionar al gobierno federal "a que reconsidere su actitud y no suspenda la construcción de la segunda etapa de la siderúrgica." (E 16/VI/77). El pliego petitorio, por supuesto, no contenía esta demanda, sino sólo agrupaba elementos directamente relacionados con la situación de los trabajadores en la que estuviera involucrada de algún modo la empresa.

Las negociaciones entre el sindicato y la empresa trataban los problemas más específicos aunque tanto el sindicato como la empresa sabían que el problema principal era de otro tipo y que su solución radicaba fuera del ámbito de la negociación obrero-patronal.

Los obstáculos que se tenían que superar consistían en la falta de fondos para el funcionamiento eficiente de la primera etapa de la siderúrgica, los continuos ataques de la prensa nacional que dejaban entrever una lucha de poder en contra del proyecto, además de la decisión a nivel nacional de establecer un tope salarial del 10%.

Por el otro lado, la sección se enfrentaba a una serie de quejas que le planteaban los trabajadores. Esta era una presión sobre la organización sindical que afectaba su actitud ante la empresa. Las quejas de los obreros se referían a las condiciones de trabajo, a la carestía de la vida y la situa-

ción general en que se encontraba la región de Lázaro Cárdenas. La empresa por su parte no se encontraba en mejor situación, se hallaba ante la disyuntiva de abandonar por completo su actitud anterior frente al sindicato y adoptar una posición más intransigente frente a la negociación y en general en las relaciones obrero-patronales. La otra alternativa era dejar que la situación siguiera su curso "natural", alegando pocas posibilidades de resolver exitosamente las negociaciones e intentar ejercer, de esta manera, una presión sobre el gobierno federal para la asignación de más recursos si quería evitar que estallase la huelga.

Según Melgoza las negociaciones para principios de julio de 1977 iban "de la patada" y para el principal negociador de la empresa, el apoderado de SICARTSA el licenciado Luis E. Platas Pacheco, hasta el 20 de julio se habían revisado 47 cláusulas del pliego petitorio, pero todas irrelevantes.

Sin embargo, hubo 21 reuniones en el domicilio de la empresa y una última en la DGC en las cuales se logra encontrar la solución a la mayoría de las demandas del pliego petitorio. La última reunión es convocada el 2 de agosto y se firma un convenio tres días después. En este convenio se da por terminado el conflicto aunque dejando muchos puntos pendientes. Se daba por seguro que la asamblea de los trabajadores lo rechazaría, lo que efectivamente sucedió. (Expediente DGC).

II. *Las demandas*

El contrato colectivo de trabajo vigente hasta agosto de 1977 constaba de 164 cláusulas y 18 transitorios. El proyecto de revisión presentado a la empresa constaba de 99 cláusulas a revisar de dicho contrato, así como 46 cláusulas nuevas que debían ser incorporadas.

Aunque los últimos 14 días fueron de intensa actividad se llegaron a firmar varios acuerdos que contemplaban la mayor parte de las cláusulas que quedaban por revisarse, quedaron pendientes el incremento salarial, la definición de algunos puestos de confianza que exigían ser considerados de base, la nivelación de ciertas categorías, la creación de algunos puestos y la reclasificación de otros.

En el último convenio en la DGC, que da por terminada la negociación, se define un 10% de incremento salarial y se posponen las cuestiones que habían podido ser resueltas por las comisiones negociadoras de la empresa y del sindicato.

Las razones por las cuales la asamblea general de trabajadores rechaza los acuerdos a los que se llegó en el Distrito Federal se refieren, por una parte, a lo que había quedado pendiente. Por la otra se rechazan definitivamente el incremento salarial del 10% y varios acuerdos a los que llegó la propia comisión negociadora de la sección 271 con SICARTSA, especialmente las que se refieren a las condiciones de la vivienda, al fondo de ahorro y de préstamo y a las condiciones de trabajo.

En primer lugar, las condiciones económicas en que se encontraba el

país se acentuaron en el caso de la región de Lázaro Cárdenas y como consecuencia la economía de sus habitantes se vio gravemente afectada porque los precios de los productos de primera necesidad continuaron al mismo nivel que en la época de auge, en la cual se habían inflado considerablemente. (*Excelsior*, 12/8/77).

Esta situación dio lugar a que los trabajadores demandaran aumentos directos al salario e indirectos como serían aumento del fondo de ahorro y un fondo revolvente para préstamos sin intereses. Por otra parte tomando en cuenta la existencia del tope salarial del 10%, el sindicato demandaba la retabulación de las categorías laborales más bajas. Las condiciones económicas eran tales que los trabajadores estuvieron dispuestos a irse a la huelga por estas reivindicaciones.

En segundo lugar, la existencia de muchas labores que por su peligrosidad e intensidad o por la calificación necesaria para efectuarlas debían corresponder a una categoría salarial mayor, era la razón por la cual el sindicato demandaba la reclasificación de ciertos puestos.

En tercer lugar, las condiciones de trabajo de algunas áreas riesgosas o extenuantes exigían una reducción directa a la jornada de trabajo debido a que la situación no podía resolverse mediante mejores equipos de seguridad.

En cuarto lugar, la toma de conciencia por parte de algunos trabajadores y del sindicato de que la empresa debía funcionar de una manera eficiente y de que había habido errores, malos manejos y despilfarro de recursos, en el pasado, hacía necesaria una intervención de los obreros en la administración de la empresa a través de un comité de fábrica. Esta petición nunca fue aceptada; SICARTSA sólo aceptó proporcionar la información que requiriera el sindicato. (Expediente 00C).

Por último, uno de los problemas más graves era el referente a la situación habitacional de los trabajadores.

El problema giraba en torno a dos elementos: el primero, que las viviendas no se vendían ni se venden actualmente, a los trabajadores de inmediato, sino que firma un contrato de *promesa* de venta el cual puede convertirse a petición del trabajador y solamente después de tres años, en un contrato definitivo de venta. Se exigían contratos de compra-venta inmediata o la suspensión de los descuentos que se les hacían a los obreros por este concepto.

El segundo elemento, era el monto de los intereses que se cobraban a los trabajadores por los saldos insolutos. El sindicato demandaba que se redujeran al 6%.

Podemos ver a través del análisis del carácter de las demandas y de las declaraciones que precedieron al movimiento que éste rebasaba los marcos puramente económicos. El conflicto no se limitaba a las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, sino que lograba expresar el descontento general que sentía toda la población sobre las condiciones sociales, económicas y políticas en las que se encontraban.

En un conjunto de relaciones sociales es la organización social más estructurada, en este caso el sindicato, la que logra articular y convertir en demandas el cúmulo de problemas que comparte con el resto de la población no organizada y no sólo los que son específicos al grupo social que representa. Esta situación se acentúa en las condiciones sociales que se dan en enclave o "polo de desarrollo". (Zapata, 1978, Faletto, 1978).

En el caso específico de la huelga de agosto de 1977 de la sección 271, este movimiento permitió ver a todo el municipio y a sus autoridades la cantidad y el carácter de los problemas que se presentaban en toda la región que estaba bajo el influjo del proyecto siderúrgico.

A nivel político lo más interesante fue que esta situación se expresó a pesar de que todas las autoridades trataron de impedirlo. La empresa, la Secretaría del Trabajo y el Comité Ejecutivo General presionaban al Comité Ejecutivo de la sección a que se apegaran estrictamente a las cuestiones económicas y laborales si querían tener la posibilidad de lograr algo y obtener el apoyo del Sindicato Minero. Los dirigentes locales del sindicato presionados por la base obrera que estaba siendo movilizada por un grupo muy activo de obreros jóvenes, tuvieron que incluir demandas sociales (vivienda) y políticas (comité de fábrica), en el pliego de peticiones.

d] *La huelga*

Aunque la huelga de los trabajadores de la siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas de agosto de 1977 no fue la primera en la región, sí fue la más compleja y la que tuvo más implicaciones a nivel global.

Antes de 1977 hubo 3 movimientos de huelga entre los trabajadores de la construcción de la siderúrgica. Uno en 1972, otro en 1973 y el último en febrero de 1976, siendo éste el más importante de los tres. Todos estos movimientos tuvieron un carácter espontáneo. Debido a su carácter los logros de este movimiento no beneficiaron a la totalidad de los obreros que participaban en la construcción de SICARSTA, sino sólo a ciertos estratos obreros.

1. *El movimiento*

Aunque ya desde antes del movimiento de huelga el sindicato había formado sus brigadas de guardias y se habían hecho simulacros en los puntos estratégicos, al momento del estallamiento no se contó con una táctica bien definida. No había una idea precisa de lo que se debía hacer cada día que transcurría, ni cómo se iba a manejar la situación general. Lo que imperó fue una completa desvinculación entre lo que sucedía en

el Distrito Federal en la mesa de negociaciones y la movilización de la base obrera en Lázaro Cárdenas.

Es en este momento en el que se comienzan a definir con mayor precisión los distintos grupos sindicales que van actuar en el seno de la organización hasta el presente. Es también alrededor de este movimiento que se comienza a notar un distanciamiento entre la dirección local y la base obrera, así como fracturas entre la sección y la dirección nacional del Sindicato Minero.

La desvinculación entre directiva y base sindical se acentúa por la forma en que se revisan los contratos de las secciones del SNTMMSRM. La revisión se lleva a cabo en el Distrito Federal, que es el domicilio del Sindicato Minero y que es el titular de todos los contratos de las secciones, mientras que la base obrera y algunos dirigentes permanecen en la planta haciendo guardias. Hay una desvinculación, intencionada desde la estructuración del Sindicato Minero y desde la conformación de sus estatutos, entre la acción de los trabajadores y la dirección.

Las fricciones que surgen entre el Comité Ejecutivo Local y el General se relacionan directamente con lo anterior puesto que con la dirección seccional separada de su base de apoyo, la presión que se ejerce sobre la empresa se diluye. Entra en juego una presión mucho mayor sobre la comisión negociadora de la sección: la que ejerce la dirección nacional del sindicato minero como titular del contrato colectivo.

Desde antes que estallara el movimiento de huelga, en julio de 1977, Napoleón Gómez Sada, dirigente del SNTMMSRM, había declarado que la huelga que se había llevado a cabo por 48 días en la Fundidora de Monterrey "no rindió lo que se esperaba; no valió la pena por que sólo se adicionaron cuatro puntos al contrato colectivo [...] huelgas como la de Fundidora afectan el desarrollo económico del país." (*El Día*, 7/77).

Esto es indicativo de la presión que ejercía la dirección nacional sobre el comité Ejecutivo de la sección 271 y da una idea de la situación en la que se encontraban los dirigentes seccionales en la mesa de negociaciones donde se enfrentaban al gobierno, a la empresa y a su propio sindicato, y estaban alejados de su base pero conscientes de que tenían que presentarle a ésta soluciones convincentes y favorables.

Por otra parte, el clima en el que se encontraban los trabajadores de la siderúrgica en huelga era de gran libertad para la movilización y para la radicalización de las demandas.

Esta circunstancia no fue tomada en cuenta hasta que se expresó por vez primera con el rechazo de los acuerdos a los que se llegaron en el Distrito Federal.

La movilización y radicalización de la base obrera se convirtió, en estas condiciones, en un problema para la dirección sindical y en una fuente de conflictos y división interna. Esto afecta al comité de huelga, como a la propia base trabajadora que se comienza a dividir en cuanto a la táctica que se debe seguir durante el movimiento. Por un lado surge la corriente que proponía la movilización de los obreros, la difusión del movimiento

y su vinculación con los movimientos de otras secciones del Sindicato Minero.

Por el otro estaba la corriente que expresaba que no se movilizara a los trabajadores ni se vinculara el movimiento local con otros, sino que propugnaba por aislarlo.

De esta manera, con la falta de una dirección unificada, el movimiento se lleva a cabo en medio de una gran confusión y sin directrices precisas.

Los siete días que dura la huelga fueron en realidad el escenario de una lucha constante entre las dos corrientes que dominaban la acción sindical. Por un lado, la línea de Melgoza que se enfrentaba directamente con el problema de la negociación con la empresa y que quería enfriar a la base sindical para lograr la firma del contrato. Por el otro lado, la lucha del grupo más activo del sindicato que quería movilizar a los obreros como una forma de ejercer presión y poder obtener las reivindicaciones demandadas y porque para ellos la movilización significaba algo muy importante que tenía un valor intrínseco: fomentar la educación sindical de los trabajadores.

En realidad la situación era difícil de manejar. Se estaba ante una base trabajadora poco controlable y lista a radicalizarse, lo cual, en la situación que se vivía en 1977 y específicamente en SICARSTA, podía haber llegado a tener consecuencias imprevisibles. Aunque la corriente que propugnaba la continuación de la huelga y la movilización no había pensado demasiado en que la seguridad de su organización podía estar en peligro, efectivamente lo estaba. Sin embargo, el golpe a la organización democrática de la sección 271 que se logró evitar en esa ocasión a costa de la desmovilización de la masa obrera, no se pudo cancelar. Se logró simplemente posponer el momento en que se arremetió contra el sindicalismo democrático en Las Truchas.

11. *El resultado*

El desgaste fue la consecuencia más palpable de haber entorpecido el curso natural del movimiento. Tampoco se logró obtener más de lo ya convenido antes de que estallase la huelga. En el convenio que firman en el Distrito Federal, Napoleón Gómez Sada, Orive Alba y el Director de DGC se reconoce la validez de los convenios anteriores y se complementan los acuerdos relativos a algunas de las cuestiones que habían quedado pendientes. Se determinan algunos de los puestos de confianza que debían de considerarse de base, se nivelan algunos de los puestos que exigía el sindicato, se crean 7 nuevos puestos, se deja pendiente la creación de 4 más, se rechazan tres y se reclasifican dos más. Además, se acuerda que la empresa tendrá 90 días para estudiar la reglamentación de la jornada de trabajo, fijando tiempo de descanso en algunas áreas más difíciles.

En todo lo demás se mantienen vigentes los acuerdos anteriores, inclusive, en lo que se refiere al 10% del incremento salarial, en lo del fondo

de ahorro se logran dos pesos por día trabajado por cada obrero y se crea un fondo revolvente de 4,000.00 pesos para el mejoramiento de la vivienda.

La explicación oficial a lo limitado de los logros de la sección en la revisión de contrato, a pesar de la huelga, la dio el licenciado Carbajal Moreno, entonces subsecretario del Trabajo de la ST y PS: "Las peticiones eran justas, pero más que laborales eran de tipo social, por tal motivo SICARTSA no estaba en posibilidades de satisfacerlas y optó por una mejor solución." (Expediente 17/8/77).

Sin embargo, las quejas ya se habían expresado. No es casual que cinco meses después del movimiento huelguístico hayan recorrido la región una serie de secretarios de Estado relacionados con la industria, las obras públicas, la educación, la salud, etcétera. En febrero de 1978 llegó a Lázaro Cárdenas, en gira de trabajo, el presidente de la República y echó a andar un plan que pretendía resolver la mayor parte de los problemas sociales de la región. A este plan se le bautizó con el nombre de "Comisión Coordinadora de Acciones para el Desarrollo Social de Lázaro Cárdenas" a cargo de la esposa del presidente. (*Exc.* 28/2/78).

El sindicato explicaba, en boca de Melgoza, que: "En términos generales, el consenso mayoritario de los trabajadores es halagador, se sienten satisfechos de que se logró algo. La huelga en SICARTSA no fue una huelga perdida, fue una huelga victoriosa prácticamente: desde luego no obtuvimos todas las prestaciones que pretendíamos conseguir a través del movimiento, los compañeros lo entienden y así lo aceptamos." (*Excelsior*, 8/77).

Sin embargo, a pesar de las declaraciones de su secretario General el clima del sindicato era contrario. El conjunto obrero estaba profundamente desmoralizado, desconfiando de sus dirigentes. El grupo de obreros más activos estaba totalmente dividido. El decaimiento era tal que hubo una gran baja en la participación en las asambleas generales y especialmente en las departamentales que constituían toda una costumbre entre los trabajadores. (*Entrevista obrera* N° 5).

No era un secreto para nadie que la disidencia existía dentro de la sección 271. Para tratar de calmar esa disidencia Melgoza accedió a expandir la cooperativa local de consumo y crear la Asociación de Residentes de las viviendas de ISSA, como parte de un intento de satisfacer las demandas de la fracción más activa y descontenta con los resultados de la huelga. (Blank, 1977).

Se intentaron otros métodos una vez que la inestabilidad del Comité Ejecutivo Local se hizo todavía más aguda. Se empezaron a despedir a los trabajadores más activos en contra de los dirigentes seccionales, se comenzó a desconfiar de la gente que hablaba de más en las poco concurridas asambleas, se anotaba sus nombres y se les acusaba ante la empresa para que ésta los amenazara si seguían de "agitadores". (*Entrevista obrera* N° 8).

Como consecuencia la participación sindical se redujo al mínimo hasta

1978 cuando se levantó de nuevo ante las elecciones del grupo "A" del Comité Ejecutivo Local. Al mismo tiempo se fueron definiendo más claramente los grupos y las rivalidades que había entre ellos hasta culminar con las elecciones de abril de 1978.

III. *Tercer Momento*: De las elecciones seccionales de abril de 1978 a la actualidad.

La definición de los grupos que van actuar en el interior del sindicato sucede entre el estallamiento de la huelga de 1977 y las elecciones del grupo "A" del Comité Ejecutivo Local. Para estas elecciones se constituyen dos planillas, cada una con una ideología y tendencia sindical determinada.

A las elecciones del 10 de abril de 1978 se presenta la Línea de Masas que es apoyada por Melgoza y por gran parte del Comité Ejecutivo Local y Democracia Proletaria que constituye la oposición democrática dentro de la organización sindical. Hay un tercer grupo que es embrionario y que no logra el registro de su planilla en esa ocasión y que se hace llamar Estatutarios. Pretende ser el único grupo que sigue al pie de la letra los estatutos del Sindicato Minero.

a] *La ideología de los grupos*

Los ataques de un grupo contra el otro están a la orden del día desde la huelga del 77. Se refieren básicamente a la táctica utilizada por uno u otro grupo durante el movimiento y luego a toda la concepción ideológica. Los documentos provienen principalmente de la Línea de Masas que es el grupo que cuenta con mayores recursos para imprimir volantes y propaganda en general. De esta fuente y de entrevistas, se puede reconstruir la lucha ideológica entre las dos corrientes sindicales.

Se acusa a Democracia Proletaria de ser social-demócrata. Puesto que ésta, según la Línea de Masas, considera que los movimientos son producto de la espontaneidad de las masas y que en consecuencia los obreros necesitan de líderes que los guíen. Línea de Masas considera que de esta forma "los obreros son destituidos de su papel histórico como sujetos de la revolución ya que en su lugar un grupo de predestinados, de líderes, se autoconstituyen como los conductores del proceso". Por el contrario, la Línea de Masas propone que las masas sean la vanguardia de los movimientos obreros y que ellas deben de dirigir el movimiento. La historia la han hecho hasta ahora los líderes y en el presente le toca el turno a las masas;

éstas deben ser las que implanten la línea desde abajo y el comité, los dirigentes, deben ser sólo un apoyo. No deben formar parte del Comité Ejecutivo Local los compañeros ideológicamente más avanzados o los compañeros organizadores departamentales. De esta manera se estarían burocratizando y perdiendo ascendencia ante las masas. Son éstas las que a través de las asambleas departamentales, deben en todo momento decidir la acción y concepción estratégica del sindicato. (*Línea de Masas*, 23/8/78). El principio de este grupo era: "De las masas, por las masas, a las masas." (*Línea de Masas*, 16/7/78).

Otra crítica que hace este grupo a Democracia Proletaria era que ésta separaba las "prácticas políticas de las prácticas sindicales" y que pensaba que sólo una práctica sindical radicalizada era política. O sea que las luchas obreras generalmente se reducen al reformismo, caen en el economismo y no luchan por sus objetivos históricos. (*Línea de Masas*, abril 1978).

Los socialdemócratas se imaginan que las luchas obreras correctas son sólo aquellas que persiguen objetivos grandiosos complicados y que se basan en la unión obrera nacional bajo la forma de tendencias, frentes o solidaridades [...]. Partiendo de estas concepciones se lanzan a armar movimientos "nacionales", a enfrentar a la burguesía y al imperialismo con fuerzas aparentemente poderosas y nacionales, acompañados de una gran alharaca y después de un corto tiempo de gusto, terminan inevitablemente derrotados por los patrones y los charros [...] (*Línea de Masas*, 19/4/78).

En contraposición, la Línea de Masas propone un movimiento estrictamente local y el *método de pretextos y objetivos* en el movimiento obrero en vez de perseguir objetivos "grandiosos". Según esta concepción el movimiento obrero presenta más sistemáticamente que los movimientos de otros sectores sociales una serie de condiciones que permiten transformar las necesidades inmediatas de las masas en pretextos a partir de los cuales desarrollan la lucha para avanzar en el proceso revolucionario. Hay que utilizar las necesidades inmediatas sentidas por las masas obreras como pretextos en el desarrollo de la conciencia y la organización proletaria. "Esto quiere decir que en nuestras luchas no debemos tener por objetivo final la satisfacción solamente de las necesidades inmediatas, sino que al mismo tiempo que se logra satisfacer las anteriores, también se avanza en conciencia y organización". (*Línea de Masas*, abril 1978).

"Los pretextos" del movimiento obrero se dividen en dos: a] los que expresan principalmente la lucha de obreros contra el patrón; como serían las revisiones contractuales y salariales, b] los que expresan principalmente la lucha de clases en el interior del movimiento obrero contra los líderes charros y tendencias equivocadas. Los primeros son fundamentalmente, pero no exclusivamente, económicos; los segundos, políticos e ideológicos, (*Línea de Masas*, abril 1978). Acorde con esta concepción está la idea de derrotar a los enemigos de clase paso a paso, arrancándoles dedo por dedo.

Es palpable la inconsistencia ideológica de este grupo puesto que mezcla conceptos de varias corrientes: maoístas, trotsquistas y socialdemócratas, al tiempo que su acción no es consecuente con sus concepciones. Durante la huelga, por ejemplo, su atención se centró en la revisión contractual y se desperdició por completo la oportunidad de utilizarla como "pretexto" para avanzar en conciencia y organización.

La ideología de democracia proletaria es más globalizante y más homogénea. Propone vincular, en todo momento, al movimiento sindical local con los movimientos de otros sectores obreros. La movilización de las bases trabajadoras es concebida como una tarea permanente y con un valor en sí misma, puesto que es sólo a través de aquella que va a ser posible elevar el nivel de conciencia de los obreros. Este grupo tiene como plan de acción puntos más explícitos y concretos, aunque más amplios en su alcance, ante las elecciones de abril:

- a] Contrato colectivo único con SIDERMEX.
- b] Lucha por la democracia sindical; específicamente que los funcionarios sindicales sean electos a puerta de fábrica, por voto universal y secreto.
- c] Que el Comité Ejecutivo Local puede ser destituido si la base lo decidiera y en el momento en que ésta lo hiciera.
- d] Fortalecimiento de la alianza proletaria-campesino-popular.
- e] Mejoramiento de la situación habitacional, de los servicios de salud, etcétera. (*Entrevista Obrera* N° 5).

Este grupo es más congruente en su acción sindical aunque demasiado radical en la situación en que se encuentra la sección. Es frecuente que proponga metas demasiado adelantadas para las condiciones de conciencia de la base obrera puesto que se plantea que de esta forma se avanza en la educación sindical. Si bien durante la huelga propugnaba correctamente la necesidad de una movilización, también tenía una concepción equivocada del peso específico que tendría ésta como presión al proceso de negociación. Sin embargo, apoyar la movilización de los trabajadores significaba una congruencia entre su ideología y sus actitudes.

b] *La intervención del Comité Ejecutivo General del Sindicato Minero*

La intervención del Comité Ejecutivo General del Sindicato Minero está implícita desde la incorporación de la organización de los obreros de la siderúrgica al SNTMMSRM y la consecuente aceptación de sus estatutos. En 1978, debido a la gran presión que había ejercido el conjunto del movimiento obrero sobre el Estado y sobre los mecanismos de control sindical, se hace necesario el ajuste de este aparato de control. Este ajuste es particularmente necesario en el SNTMMSRM.

Para entender esto es importante tener en cuenta que la Línea de Masas no actuaba solamente en la sección 271, sino que estaba en poder del Comité Ejecutivo Local de la sección 147 de Monclova, tenía participación en la sección 67 de Fundidora de Monterrey y en la sección 175 de las minas de Barroterán. Esta situación venía acompañada de una apertura democrática en el seno de estas organizaciones, así como de una mayor libertad de movilización y de agitación. La cual había conducido al estallamiento de huelgas en las tres primeras plantas siderúrgicas del país en una coyuntura política y económica tan delicada para el sistema político como la que existió en 1977.

Se hacía necesario que la dirección nacional efectuara una acción coordinada y a nivel de varias secciones del SNTMMSRM.

El golpe a las secciones democráticas era imprescindible para la recuperación del control que se veía amenazado por las fuerzas que se estaban generando y apoderando de las organizaciones sindicales situadas en las empresas más importantes de la rama siderúrgica. Este golpe era necesario tanto en función del poder de la dirección nacional del sindicato minero, como de la situación general en la que estaba el control del movimiento obrero en una época de crisis económica.

Las elecciones de abril de 1978

El primero de abril se efectúan las elecciones en la sección 271 a puerta de fábrica en las que gana la planilla Línea de Masas por un margen muy reducido de votos. Democracia Proletaria obtiene aproximadamente 1,300 votos mientras que Línea de Masas obtiene alrededor de 1,500. Según un dirigente de Democracia Proletaria la Línea de Masas se atrajo a los trabajadores menos calificados con los planteamientos ideológicos que hacía sobre la relación que tenía que existir entre las masas y sus líderes. Democracia Proletaria triunfó entre los trabajadores más calificados. Sin embargo, el abstencionismo fue el verdadero vencedor en las elecciones puesto que casi la mitad de los obreros se abstuvieron de votar:

El candidato de Melgoza y de la Línea de Masas, Rubén Sosa, sale electo como secretario general en estas elecciones, toma el poder del Comité Ejecutivo Local. Hay acusaciones por parte del grupo de los Estatutarios que arguyen que no se les permitió su registro y que además los candidatos no cumplían con el requisito de tener cuatro años de antigüedad en el sindicato para poder ocupar un cargo sindical. La dirección nacional se niega a legalizar al Comité Ejecutivo Local electo. Esta misma táctica es utilizada en otras secciones del Sindicato Minero.

Ante la negativa de reconocimiento, se decidió entre la Línea de Masas y la Democracia Proletaria unirse en la defensa del Comité Ejecutivo Local electo, aunque no lo reconociera el Comité Ejecutivo General, los dirigentes podrían funcionar como tales de hecho.

Por su parte, la Línea de Masas afirma que "[...] el problema está, a

final de cuentas en la ST y PS, que a ella le interesa la producción y la estabilidad y que la producción y la estabilidad están en nuestras manos. A ellos les interesa no inmiscuirse en nuestros asuntos internos para poder conservar las buenas relaciones y lograr incrementos en la producción; no les interesa que este problema llegue a mayores sino más bien que se resuelva." (*Línea de Masas*, 17/4/78).

Fue en este punto donde la Línea de Masas cometió su primer error táctico. El pensar que el problema estaba en manos de la Secretaría del Trabajo y no en manos del CEG del sindicato minero subestima a la dirección nacional y no capta la necesidad que tenía ésta de intervenir en los asuntos internos de la sección.

II. La XX Convención Nacional del SNTMMSRM

El dos de mayo de 1978 el presidente de la República inaugura la XX Convención del Sindicato Minero en la ciudad de México. Al día siguiente son expulsados siete delegados de la sección 147 y cuatro de la 271 porque "no llenaban los requisitos necesarios para poder participar en el evento". (*Excélsior*, 12/5/78).

El día 8 de mayo, las secciones 147, 271, 66, 288, 175 y 11 firman un desplegado en el cual exigen respeto a la elección de las bases obreras de las secciones sancionadas. Piden que se legalice a los comités ejecutivos de las secciones de AHMSA y Lázaro Cárdenas, y la 11 de Barroterán. (*Uno más Uno*, 9/5/78).

A pesar de que la suma de los miembros de las secciones firmantes era de alrededor de 25,000 de los 120,000 que constituyen el sindicato minero, la decisión no se revocó. Días más tarde, en plena convención, se llega a expulsar a más representantes obreros. A Rafael Melgoza, que ya no fungía como secretario general de la sección 271 sino sólo como delegado, se le aplicó una sanción de un año fuera del trabajo y cinco sin derechos sindicales por insubordinarse y exigir que se reconocieran los derechos de los delegados que venían representando a la sección. De esta manera, se descabezó gran parte de la organización sindical de Las Truchas y de Monclova.

En un primer momento se planteó la posibilidad de formar un frente común entre todas las secciones afectadas para mantenerse firmes y desconocer los acuerdos de la Convención.

Por lo menos en la sección 271 este plan no pudo llevarse a cabo. Llegaron las resoluciones de la Convención y fueron leídas en asamblea por el presidente del Consejo de Vigilancia y Justicia local, quedando Melgoza fuera del sindicato. Además, con esta acción quedaba plenamente claro el equilibrio de fuerzas internas en la sección y el hecho de que la embestida contra el sindicalismo democrático no fue sólo una acción externa a la organización local, sino que había fuerzas internas que la apoyaban y propiciaban.

Ante esta situación, el grupo Línea de Masas decide no acatar sus resoluciones anteriores y sus acuerdos con Democracia Proletaria y comete su segundo error táctico, más grave que el anterior. A costa de hacer peligrar la unidad interna de la sección acepta el desconocimiento de las elecciones democráticas, las primeras elecciones de la sección 271 que habían sido efectuadas a puerta de fábrica, y decide convocar a un nuevo proceso electoral.

Se escoge una nueva planilla en base a las concepciones que tiene la Línea de Masas sobre el carácter y función de los dirigentes. Ya que no debía de haber una gran diferencia entre líderes y base, casi cualquiera podía ser dirigente puesto que son las masas las que lo van a encausar. Los nuevos candidatos son gente poco preparada en la cuestión sindical y poco conocida entre las bases y entre los dirigentes de este grupo, pero que cumplen con los requisitos de los cuatros años de antigüedad.

De esta manera, aunque la Línea de Masas vuelve a ganar las elecciones, las presiones del presidente del Consejo de Vigilancia y Justicia local y del Comité Ejecutivo General, los nuevos dirigentes electos, por su deficiente preparación y su inconsistencia ideológica, se van disociando de los plantemientos de la Línea de Masas y se va plegando a los del grupo Estatutario.

En las elecciones del 26 de julio de 1978 sólo participan la Línea de Masas como la planilla Línea Democrática 10 de abril y los Estatutarios. Democracia Proletaria no participa ya que su idea era la de defender el resultado de las primeras.

Si bien el grupo Estatutario obtiene solamente alrededor de 400 votos, de hecho gana las elecciones al pasarse a su bando el comité electo. Sin embargo, el resultado del proceso electoral evidencia que este grupo no es una fuerza que se apoya en una base de poder interna, pues ésta es casi inexistente, sino que responde a otros intereses. Específicamente los de la dirección del sindicato minero.

c] *La dinámica interna*

El golpe final que recibió la Línea de masas fue dado unos meses más tarde por la propia empresa. Todo esto no hubiera sido posible si no existieran las condiciones internas favorables a la intervención de la dirección nacional y hasta de la empresa en los asuntos internos de la sección. La dinámica que se daba en el interior del sector democrático de la sección y los conflictos entre los grupos que lo conformaban van a permitir esta situación y la consolidación, dentro del Comité Ejecutivo Local, del grupo Estatutario.

¿Cuál es esta situación interna del sindicato que favoreció y posibilitó la acción conjunta del CEG, empresa y grupo Estatutario?

Al revisar los volantes y la propaganda del año de 1978, se hace mani-

fiesta una pugna muy intensa entre los dos grupos democráticos que actuaban en el seno de la sección. Es también patente que la lucha ideológica entre las dos corrientes sindicales más activas no evoluciona hacia una mayor educación sindical y a una madurez en las concepciones de ambas tendencias. Sólo dificulta el funcionamiento de la sección e imposibilita la formación de un frente común ante el ataque en contra de las prácticas democráticas de la organización. Se vuelve insostenible la unidad política ante divergencias ideológicas tan amplias.

Este problema estaba íntimamente relacionado con la forma en la cual la Línea de Masas había dirigido el rumbo de la sección y de cómo intentó organizar a la base obrera mientras estuvo en el poder.

Desde octubre de 1977, en que comenzó el ascenso de la Línea de Masas, se había tratado de salir de la apatía y de la desconfianza que surgió entre la base obrera a raíz de la huelga de ese mismo año. No obstante, luego de las elecciones de abril de 1978 se inició un movimiento por el reconocimiento del Comité Ejecutivo electo, hacia el cual se volcaron todas las energías. A raíz de esto, se descuidó la organización de la base sindical, se dejaron de hacer reuniones en las áreas, ya no hubo asambleas generales de brigadistas y el CEL se pasaba todo el tiempo en el Distrito Federal en negociaciones.

Según la propia Línea de Masas,

Nos pusimos a formar y organizar el grupo Línea de Masas y a hacer luchas ideológicas internas y dejamos de hacer las reuniones de brigadas de áreas. Nos metimos a un proceso de movilizaciones generales olvidando la organización y movilización departamentales que hasta entonces eran nuestras bases de apoyo. Tomamos como principal el apoyo y reconocimiento para el Comité Ejecutivo Local, las asambleas generales y de delegados, olvidándonos de construir el poder de masas en los departamentos. Las orientaciones y consignas del movimiento salían del comité y no de los departamentos más avanzados como se hacía al principio. Quisimos hacer de la lucha ideológica el aspecto principal, pero la transformamos en pleitos de grupos, el momento requería de la lucha ideológica pero de masas. (*Líneas de Masas*, 23/8/78).

Se podría decir que había fracasado en la práctica la política de masas de este grupo sindical. Se conformó una estructura vertical en la que los dirigentes de la sección eran los que trazaban las líneas que se debían seguir y la base sindical dependía de éstas enteramente.

Las consecuencias inmediatas fueron asambleas generales vacías, la desorganización y desmoralización de la base trabajadora y la creciente debilidad de la Línea de Masas ante su base de poder. Al mismo tiempo, los Estatutarios, con el apoyo de la dirección nacional del sindicato minero y de la empresa, iban fortaleciéndose. Lo que no iba ganando a nivel de la base trabajadora, lo iban obteniendo en posiciones en el Comité Ejecutivo Local. Hemos mencionado que después de las elecciones de julio

de 1978 logran cooptar a los dirigentes que habían salido electos en la planilla Línea Democrática 10 de abril.

Algunos meses después de las segundas elecciones los trabajadores que habían sido electos en el primer proceso electoral deciden renunciar a su función como asesores de los dirigentes que conformaban el grupo "A" del comité local. Esta renuncia se debió a la poca influencia que lograron ejercer sobre el CEL surgido de la Línea de Masas y que ahora estaba aliado a los Estatutarios.

Entre los que renunciaron en esos momentos estaba Rubén Sosa que había sido electo secretario general en las primeras elecciones y que se dedicó entonces a organizar su área de trabajo: Aceración. Después del fracaso a nivel de la dirección seccional se imponía organizar a la base trabajadora por áreas.

En esta situación, no pasó mucho tiempo antes de que la Línea de Masas cometiera su tercero y último error táctico, que significó también la última acción de la Línea como grupo (hasta que resurgen en la huelga de 1979); se organizó un paro en Aceración.

Debido a que las condiciones de trabajo y su intensidad fueron empeorando y agudizándose cada vez más, la situación de los trabajadores en esta área de trabajo se volvió intolerable. En una primera instancia se intentó presionar a la empresa mediante comisiones masivas de trabajadores que exigían bonificaciones, un alto a las violaciones al contrato colectivo de trabajo en lo que se refería a la intensidad del trabajo y a las condiciones de seguridad e higiene. Al no haber respuesta de la empresa y al no poder contar con el apoyo de la sección para una acción conjunta y legalizada, se deciden faltas colectivas para el día 19 y 20 de noviembre. (*Entrevista Obrera* N° 8 y *Línea de Masas* 29/11/78).

La respuesta de SICARTSA no se hace esperar ante un paro ilegal de actividades, puesto que había durado más de una hora. Se despide a los dirigentes de la acción en Aceración, entre ellos a Rubén Sosa. Además, se aprovecha la ocasión para despedir a la mayoría de los líderes conocidos de la Línea de Masas, contando para ello con todo el apoyo de la dirección seccional.

La único que se logró con este paro fue darle una excusa a la empresa y a los Estatutarios, que ya estaban en poder de casi todos los puestos de dirección del comité seccional, de deshacerse de una vez por todas de los principales dirigentes de la Línea de Masas.

Podemos concluir que a través de los diversos errores que cometió esta corriente sindical, tres en poco más de un año (de octubre de 1977 en que surgió la Línea hasta noviembre de 1978 en que se replegó a raíz del paro en Aceración), el sector democrático de la sección 271 perdió por completo el control del Comité Ejecutivo Local. La consecuencia de la acción de la Línea de Masas al frente de la sección, fue la de ceder la dirección seccional al grupo apoyado por el Comité Ejecutivo General y que cumplía con las características que la empresa requería en ese difícil momento de su existencia.

d] *Las relaciones obrero-patronales*

La nueva dirección de la empresa que comenzó a funcionar en marzo de 1978 adoptó una política laboral muy distinta a la que se venía aplicando hasta entonces.

Este cambio se produce, paradójicamente, cuando se vuelve a retomar la idea de hacer de Lázaro Cárdenas un polo de desarrollo. Decimos paradójicamente porque podía pensarse que con la afluencia de nuevos recursos se podría aplicar de nuevo una política laboral "generosa" como la que había existido en la época de auge de Las Truchas. Sin embargo, en esta ocasión dominaba el aspecto de la "eficiencia". Se pretendía producir y hacer los cambios necesarios para que la planta trabajara a su máxima capacidad. Para este efecto se necesitaba de la coordinación de toda la estructura de la industria siderúrgica a nivel nacional (se crea SIDERMEX y se plantea la construcción de la segunda etapa de SICARTSA en función de una visión más global de la situación de la siderurgia nacional) y un control estricto de las demandas y, en general, de la acción del movimiento sindical.

El papel de los Estatutarios y de la empresa en el cumplimiento de este "plan" es muy claro. Desde agosto de 1978, por cualquier motivo eran despedidos trabajadores; por faltas injustificadas, errores en la producción, etcétera. Muchas veces se utilizó este recurso para despedir obreros combativos.

Por el otro lado, la empresa trata de ocultar las fricciones que existían entre supervisores, superintendentes, etcétera y los obreros. Las fricciones eran el resultado de la presión que se ejercía sobre el personal de la planta para que produjera a su máxima capacidad. La empresa ofrecía comidas y organizaba festejos por cualquier pretexto.

Los ritmos y la intensidad del trabajo se agudizaban cada día más por la presión a la que estaba expuesta la empresa y que la obligaba a incrementar aceleradamente su ritmo de producción. Por esta razón, se comenzó a vigilar a los trabajadores para evitar que se organizaran paros o que hubiera intentos de organización que pusieran en peligro la "estabilidad" productiva y sindical que se había logrado con el nuevo orden de cosas, desde que los Estatutarios se habían apoderado del Comité Ejecutivo Local. (*Línea de Masas*, 28/11/78).

Los trabajadores, ante tales condiciones laborales y con la imposibilidad de efectuar acciones conjuntas debido a la situación en la que se encontraba su organización sindical, comenzaron a actuar a nivel individual o de pequeños grupos, a sabotear de diversas maneras la producción.

En 1978 hubo una serie de cuatro paros con un carácter espontáneo y localizados siempre en un área específica de trabajo. Cada vez como respuesta al deterioro de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales. Se daban además, una cantidad considerable de "accidentes" que

paraban la producción por algún período considerable de tiempo, especialmente en el área de Aceración. Existió también un alto grado de ausentismo que, según una fuente, era del 30%. (NYT, 11/1/78).

La situación de la planta no sólo la resentían los obreros. El ausentismo y los paros espontáneos afectaban directamente a los supervisores que tenían que suplir a los trabajadores en tales ocasiones. Además, el sueldo que percibían y perciben los trabajadores técnicos es muy bajo si se compara con lo que reciben otros trabajadores de confianza en otras empresas siderúrgicas e inclusive si se compara con lo que gana un obrero de categoría I o II en la misma empresa. Debido a esto se han dado varios intentos de sindicalización de estos trabajadores, el último durante la huelga de la sección 271 de 1979. Todos estos intentos han sido infructuosos y han desembocado en el despido masivo de los trabajadores que han estado involucrados.

En vista de esta situación, es perfectamente explicable la alta rotación de personal que existe en SICARTSA y que afecta de una manera muy considerable el buen funcionamiento de la planta siderúrgica. De acuerdo con un estudio de la propia empresa, en 1977 la rotación fue del 45%. Mientras que el trabajador sindicalizado duraba un promedio de 14 a 15 meses en la siderúrgica, el empleado de confianza duraba 18.4 meses. (Para 1979 se pudo reducir este porcentaje aproximadamente a la mitad, lo cual es todavía muy alto).

A pesar de esta situación, la revisión salarial de agosto de 1978 se presentó sin mayores problemas. Por una parte el sindicato tenía, para ese entonces, problemas más agudos de orden interno. Hacía escasamente dos semanas que se había efectuado la segunda elección del grupo A del Comité Ejecutivo Local. Por otra parte, una revisión salarial no permite la expresión de todos los problemas que se han acumulado en las relaciones obrero-patronales, porque su ámbito es muy limitado; sólo se discute la cláusula salarial del contrato colectivo. De esta manera, simplemente se obtuvo el límite que se había fijado para los incrementos salariales de las empresas paraestatales para 1978 y que fue del 13%.

e] *La situación que precedió a la huelga de 1979*

Después del golpe a la Línea de Masas, a raíz del paro del 20 de noviembre de 1978, el grupo de los Estatutarios se encontraba ya plenamente enclavado en el Comité Ejecutivo Local. Poco después se pudo eliminar a los últimos partidarios de la Línea de Masas que todavía quedaban en la dirección local y que se encontraban ahora prácticamente sin ninguna base de apoyo. Estos eran el secretario de trabajo, Carlos González Torres, el secretario de organización, Hilario Camarena Tapia y el secretario suplente de seguridad social.

Para principios del año 1979 ya hacían falta varios funcionarios sindicales. Se habían sancionado a tres dirigentes y habían renunciado cuatro más. Se convoca entonces a elecciones para completar el Comité local (Expediente, DGA).

A estas elecciones se presenta una sola planilla, la de los Estatutarios, puesto que la "oposición" no participa porque planteaba que las elecciones debían de efectuarse a puerta de fábrica, de la misma forma que las anteriores. Esto no fue aceptado por el comité local pues esta forma de llevar a cabo las elecciones no le convenía a los Estatutarios.

En estas circunstancias, los antiguos militantes de la planilla Democracia Proletaria, que ahora constituían la única oposición, dado que la Línea de Masas había sido descabezada y se encontraba en ese momento replegada, propuso a la base trabajadora que votaran por la anulación de la asamblea electoral. (*Entrevista Obrera* N° 9).

El día 17 de enero se lleva a cabo la primera asamblea electoral, la cual es declarada ilegal por falta de quorum. Se convoca a una segunda asamblea que sería la definitiva puesto que en esa se votaría con los miembros asistentes, no importando su número. Se cita para esta asamblea a las 9:00 de la mañana del domingo 21 de enero. En los 15 minutos anteriores a la hora fijada se hace toda la maniobra.

Ganan los Estatutarios y para cuando comienza a llegar la gente que había sido convocada por la oposición todo ha terminado. (*Entrevista Obrera* N° 9).

Acto seguido y en el mismo recinto se efectúa otra asamblea con los 300 o 400 trabajadores que habían asistido a votar en contra de las elecciones. Se decide desconocer el proceso electoral que acababa de tener lugar, se acuerda comenzar a juntar firmas de las dos terceras partes de los miembros del sindicato y presentárselas al Comité Ejecutivo General y la ST y PS antes de que transcurran las 72 horas reglamentarias. De esta manera y ahí mismo se forma espontáneamente el Consejo de Lucha. (*Entrevista Obrera* N° 9).

Los dirigentes y la ideología del Consejo de Lucha son, en lo fundamental, los de la Democracia Proletaria. Aunque los miembros que quedan de lo que había sido la Línea de Masas no están completamente de acuerdo con lo que plantea el Consejo, deciden apoyarlo en esa ocasión.

El Consejo plantea ese 21 de enero su táctica de lucha:

- 1) Recolectar firmas para exigir el desconocimiento de la "farsa" electoral.
- 2) Realizar de inmediato asambleas departamentales.
- 3) No colaborar con el charrismo, todo aquel compañero que lo haga habrá pasado a formar parte del bando de los traidores y será considerado como charro.
- 4) No permitir ni un despido más en ningún departamento. (*Consejo de Lucha*, 24/1/79).

Se logran juntar 3,256 firmas, las que se llevan al Distrito Federal. Aunque son más de las dos terceras partes de los afiliados a la sección, los que piden el desconocimiento de la dirección local, Napoleón Gómez Sada simplemente les dice que han perdido las elecciones y que lo único que les queda es esperar a las próximas. (*Entrevista Obrera* N° 9).

Sigue la movilización y para el día 29 de enero se cita a un mitin para exigir el desconocimiento de las elecciones y la destitución de los miembros del Comité Ejecutivo que planearon toda la maniobra. Se juntan aproximadamente 600 trabajadores frente al local sindical. Los Estatutarios no se presentan ese día en el lugar y dejan las oficinas cerradas. Esta situación enardece a la gente que toma las instalaciones; que siguen en poder del Consejo de Lucha hasta el presente. (*Entrevista Obrera* N° 9).

Al tercer día de tener el control del local sindical se produce el único intento por recuperarlo. Después de este intento fallido de los Estatutarios por recuperar su local no tienen más remedio que alquilar otras oficinas para poder atender allí a los trabajadores.

En estas condiciones, la única fuerza que tienen los Estatutarios proviene de la maquinaria sindical que está en su poder. Son ellos los que tienen la posibilidad de negociar con la empresa cualquier problema que tenga algún obrero. Además, cuentan con los fondos de ahorro, de préstamo y de resistencia. Estos elementos les dan un poder considerable pero no total. Prueba de esto es que recurren a obligar a los obreros que asisten a sus oficinas a firmar que están de acuerdo con ellos y en contra del Consejo de Lucha. (*Consejo de Lucha* 4/11/79).

Por el contrario, la fuerza del Consejo de Lucha proviene de la base trabajadora. Casi siempre ganan las asambleas puesto que lo primero que se hace en ellas es la elección de un presidente de debates, que generalmente surge de entre los miembros del Consejo. De esta manera el Comité Ejecutivo Local se ve obligado a tratar de llevar a cabo el menor número de asambleas posible o a tratar de boicotearlas. Recurren tanto a declarar ilegal la asamblea por violación de estatutos, como a la provocación con el objeto de agitar a la gente y tener una excusa para suspender la asamblea. (*Entrevista Obrera* N° 13).

Otro aspecto de la táctica de los Estatutarios es acusar al Consejo de Lucha de estar provocando y propugnando la separación de la sección 271 del Sindicato Minero, de querer independizarse. Con esta provocación se pretende aislar al Consejo de Lucha del resto de las secciones del SNTMMSRM y conformar una opinión oficial desfavorable, tanto dentro del aparato sindical como dentro del aparato gubernamental, hacia el movimiento democrático de la sección 271. Esto con la intención de crear la posibilidad de asestar un golpe represivo.

El Consejo de Lucha contesta a esta propuesta:

Nosotros nunca hemos hecho propaganda en ese sentido pues somos los más interesados en que el sindicato minero crezca y se fortalezca lo más que se pueda. ¿No fuimos los obreros de la sección 271 los que más decididamente apoyamos a los mineros de Nacozari para que se incorporaran al sindicato? (*Consejo de Lucha*, 22-26-2/79).

En esta situación, la fuerza del Comité Ejecutivo local consiste en tener en su poder la maquinaria sindical y el apoyo abierto explícito de la empresa y de la dirección nacional del sindicato minero. Por el otro lado, el Consejo de Lucha tiene como única fuerza el apoyo de una base sindical descontenta con su situación laboral y desconfiada de su Comité Ejecutivo local.

Aunque parece haber un nuevo brote de sindicalismo en la sección 271, no hay que olvidar un hecho que influye grandemente en la participación y la acción sindical y que puede tener importantes consecuencias en la lucha que en la actualidad se está llevando a cabo en la sección 271. Existe una gran estratificación en el interior del grupo obrero que labora en la siderúrgica. Si bien los trabajadores de SICARTSA tienen muchas características comunes que constituyen factores de cohesión: su carácter de trabajadores calificados que ganan un promedio de \$7,125.00 pesos mientras que el salario mínimo de la zona es de \$3,090.00 pesos mensuales, las condiciones del trabajo en la planta y las condiciones de vida en un enclave. La existencia de trabajos muy diversos y jerarquizados en nueve distintas categorías puede constituir un elemento importante de división de la base sindical.

En lo que se refiere a la participación sindical de los distintos estratos obreros, en el caso de los trabajadores de más alta categoría esta participación parece ser baja. Los trabajadores de estas categorías no participan porque alegan que “[...] de todos modos ya no pueden subir más en el escalafón.”

Los trabajadores de las categorías intermedias y bajas son los que más participan en los asuntos sindicales, aunque estos últimos son fácilmente mediatizables por los Estatutarios por medio del otorgamiento de prestaciones. (*Entrevistas Obreras*, 3 y 7).

Sin embargo, no son éstas las mayores desventajas del Consejo de Lucha, sino su “radicalismo”. Este lo hace inaceptable para la empresa y para el ceg. Lo que va en su contra en una circunstancia en la que dependen del aparato oficial y gubernamental para que se solucione el problema de la dirección espuria.

El Consejo de Lucha no parece poder moderar su posición. En las asambleas generales pretende que el Comité Ejecutivo local acepte discutir puntos como son la “destitución de los charros” o “que maneje el fondo de resistencia un grupo honesto de trabajadores”. Esto es una abierta provocación a la directiva seccional que irremediablemente termina por declarar ilegal la asamblea.

La situación es difícil de prever puesto que a falta de un grupo más moderado la solución puede ser la de seguir manteniendo a la dirección espuria a toda costa; aun si se tiene que recurrir a la represión.

Conclusiones

Con la huelga que estalla en Las Truchas el 6 de agosto de 1979 se cuestiona radicalmente la capacidad de dirección de los dirigentes seccionales además de la política laboral que había venido siguiendo la dirección de SIDERMEX desde su creación en 1978. No podemos hablar en este espacio acerca de las características de ésta, la segunda huelga consecutiva en revisión contractual de los obreros de la sección 271. Esta huelga es tema de otro escrito. Sin embargo, podemos asegurar que constituye la culminación del largo proceso de luchas en el interior de la sección que hemos descrito en esta historia.

No obstante, para concluir se nos plantean una serie de preguntas: ¿Por qué razón una sección como la 271, tan joven y con obreros con poca o nula experiencia sindical ha devenido tan explosiva y radical en tan poco tiempo? Considerando esta situación, ¿cuáles son los límites de la acción de la organización local como parte de un sindicato nacional?

1. La influencia de la composición de la categoría obrera

En primer lugar, la composición de la categoría obrera de la sección 271, tanto en la etapa de construcción como en la de operación ha sido determinante para definir el carácter de la relación entre la base obrera y los dirigentes y la acción del sindicato en cada uno de los momentos de su desarrollo.

En la fase de construcción de SICARTSA y de constitución de la sección 271, los obreros se dividían en dos sectores claramente definidos: un pequeño sector de trabajadores técnicos, altamente calificados, y otros mayoritario, de obreros poco calificados que auxiliaban a los primeros en las tareas de supervisión. La idea de la creación de una organización obrera surgió entre el primer sector y también le correspondió la primera directiva sindical.

La existencia de esos dos sectores fue decisiva para que se adoptara un carácter paternalista en las relaciones entre la base y la directiva sindical. Una de las consecuencias de este carácter fue la existencia de un amplio espacio democrático aunado a una participación que no llegaba a llenarlo.

La tónica paternalista existente trató de subsanar esta brecha mediante la imposición de sanciones a los trabajadores que no asistieron a las asambleas y la utilización del carisma del secretario general de la sección, Rafael Melgoza.

Cuando se llega a la fase de operación de la planta siderúrgica, cambia radicalmente la composición de la fuerza de trabajo. Los obreros de operación de SICARTSA se diferencian de los de la construcción esencialmente porque existe todo un sector de obreros calificados y otro de obreros en vías de calificación, siendo los trabajadores no-calificados una minoría. Ya no existe una brecha entre obreros calificados y no calificados; se presenta toda una gama de niveles ocupacionales, toda una estratificación. Además, algunos de los obreros que van a laborar en la planta provienen de otros centros industriales y no directamente del medio rural. Son en general jóvenes y un gran número de ellos solteros.

Esta composición tuvo como consecuencia que paulatinamente se fuera rebasando el carácter paternalista de la dirección y se diera una participación más amplia y más radicalizada. Por esta misma razón, se van organizando las diversas corrientes que actuarán en el seno de la sección hasta el presente.

Esta situación tiene como punto culminante la huelga de agosto de 1977, en la cual se aísla a la directiva seccional que había venido actuando sin interrupción desde la constitución de la sección. En ese momento, el Comité Ejecutivo Local tiene que tomar partido por una de las corrientes que constituían ya una fuerza paralela a la suya y enfrentarse a la corriente contraria. Se decide por el grupo que le aseguraba el control de la base sindical para la firma del contrato colectivo, o sea la Línea de Masas. Se pronuncia en contra de la movilización de los trabajadores que obstaculizaba el fin de la negociación en buenos términos con la empresa, con la dirección nacional del Sindicato Minero y con los representantes de la Secretaría del Trabajo. Se torna en contra de la Democracia Proletaria.

Mientras en el primer momento la dirección seccional tiene un control absoluto de la base sindical y su única preocupación es hacerla participar dentro de una estructura sindical democrática, en el segundo momento, el comité local se ve imposibilitado de seguir fundamentando su poder en su carácter paternalista. Ante el peligro de verse rebasado por la participación de los trabajadores fuera del marco que se había establecido desde la constitución de la sección, se ve obligado a tomar en consideración el nuevo equilibrio interno de las fuerzas e identificarse con una de las corrientes que actuaban en el sindicato.

2. *Las relaciones obrero-patronales*

En la etapa de construcción de SICARTSA las relaciones obrero-patronales tienen el mismo carácter que la relación entre dirigentes y base sindical.

Esta situación es comprensible si tomamos en cuenta el estrecho vínculo que existía en ese momento entre la dirección sindical y la empresarial.

Se ha dicho también que en el proyecto SICARTSA, el sueño del general Lázaro Cárdenas, imperaba un ambiente "cardenista". Esto es explicable puesto que la directiva de la empresa estaba en manos de antiguos colaboradores y gente allegada al expresidente Cárdenas, quien hasta su muerte presidió el proyecto.

En el primer momento, la empresa tenía los recursos necesarios y la voluntad para aplicar una política laboral que se "adelantaba" a las demandas sindicales y de esa manera lograba contenerlas dentro de ciertos límites. Por su lado, la directiva de la sección tenía una actitud moderada ante la empresa. Esto era posible dado que había un amplio marco de respuesta a las demandas obreras, lo cual legitimaba al comité ejecutivo ante sus agremiados.

En el segundo momento, al inicio de la operación de la planta, hay un cambio radical en la situación económica y política del proyecto. Al escasear los recursos económicos en el arranque de la siderúrgica las condiciones de trabajo se van deteriorando paulatinamente, al igual que las relaciones obrero-patronales. Esta situación culmina en la revisión del contrato colectivo de trabajo en 1977.

En la negociación que se lleva a cabo desde junio de 1977, tanto la empresa como la dirección sindical se encuentran ante un callejón sin salida. La empresa situada entre la nueva administración que no pretende asignar recursos adicionales para el buen funcionamiento de la planta y, por el otro lado, la sección sindical que se lo exige. La directiva sindical se encuentra entre la empresa que ha perdido la capacidad de respuesta a las demandas obreras y ante una base trabajadora descontenta y poco controlable.

Si bien la dirección de Orive Alba nunca descartó su política laboral paternalista, al comenzar a operar la planta ya no la pudo aplicar. La nueva dirección de la empresa, que entró en funciones en marzo de 1978, adoptó una política enteramente distinta desde sus planteamientos iniciales.

La dirección de SICARTSA, que estuvo en funciones hasta septiembre de 1979, respondió siempre a las demandas obreras ignorándolas e intervinendo en los asuntos sindicales. De esta manera se aplicó una política de control de las demandas y quejas de los trabajadores cuyos frutos fueron que a tres años de operación de la planta todavía ocurrían anomalías como el sabotaje a la producción y la insatisfacción generalizada de la masa obrera.

3. La sección 271, ¿autónoma o dependiente?

En contraposición a lo que afirma Miller en su tesis *The Role of Labor Organizations in a Developing Country: the Case of Mexico*, del análisis

del caso particular de la sección 271 podemos concluir que no existe en realidad una autonomía significativa de las secciones del Sindicato Minero. Si se pretende que esta autonomía sólo es relativa, lo es a tal grado que es prácticamente inexistente.

En base a los estatutos que rigen a la organización y a los acontecimientos de 1977 y 1978 hemos visto cómo puede presionar el CEG a la dirección seccional. Queda claro cómo incide que la dirección nacional sea titular de los contratos colectivos de trabajo. Cómo afecta a las relaciones entre la dirección y la base sindical, en detrimento de la fuerza de la sección frente a la empresa, que toda negociación se lleve a cabo en el Distrito Federal y generalmente ante las autoridades laborales.

En 1978 se hizo explícita la forma en la cual la dirección nacional pudo utilizar los estatutos para intervenir en los asuntos internos de la sección, maniobrar de tal forma para eliminar a los elementos que no le eran convenientes y lograr imponer a un comité ejecutivo local incondicional.

Ante este panorama, es difícil entender lo que significa la autonomía de las secciones del SNTMMSRM. Las secciones son en efecto independientes, pero no porque puedan actuar de esa manera en relación a la dirección nacional, sino porque están separadas una de la otra, siendo difícil una unión entre ellas. Prueba de ello fue la imposibilidad de una acción conjunta en la XX Convención de 1978.

En apariencia, existe una autonomía de las secciones del Sindicato Minero si se compara su situación a la de secciones de sindicatos nacionales como el STPRM, el SUTERM o el STFRM. Sin embargo, para ver el significado real de este concepto en el caso del SNTMMSRM, no es posible referirse solamente a períodos de "calma" sindical y de auge económico como hace Miller. Hay que poner a prueba esta hipótesis en épocas de crisis. Esto fue lo que intentamos hacer al relatar la historia de la sección 271 durante la "crisis" por la que atravesó el proyecto SICARTSA y el "ajuste" del control sindical que requería la crisis económica nacional. Si nos hubiésemos quedado en 1976 en nuestro relato, efectivamente hubiéramos podido concluir que la sección 271 era autónoma y que actuaba de hecho como un sindicato de empresa. Fue necesario conocer cómo se comportaban estos mismos elementos en una situación radicalmente distinta.

El cambio de la composición obrera de la sección 271 que trajo como consecuencia la radicalización de las demandas obreras y que obligó paulatinamente a cerrar el espacio democrático que había existido en el primer momento de la existencia de este organismo sindical; el giro que dio la política laboral de la empresa de ser "generosa" y paternalista a ser exigente y eficientista; el darse cuenta del verdadero significado de ser miembros de un sistema nacional como es el Sindicato Minero y los conflictos que trajo consigo la creciente intervención de la dirección nacional en los asuntos de la sección, aunado a la situación de enclave industrial, aislado geográficamente del resto del país, hace al grupo obrero en Las Truchas un sector explosivo del movimiento sindical mexicano.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

A. Documentos y Bibliografía

- AHMSA, *Análisis-78: La economía mexicana*, México, 1979.
- Amador, Jorge, La Contratación Colectiva en la Industria Minero-metalúrgica, Informe de Investigación-versión preliminar, El Colegio de México, manuscrito, 1975
- Blank, Eugene, D., "The Politics of New Town Planning, The Case of Lázaro Cárdenas City, México". Manuscrito, abril, 1978.
- Consejo de Lucha, "Permitiremos que una minoría traidora decida el destino de miles de trabajadores", (volante), 24/I/79.
- Consejo de Lucha, (volante), 4/II/79.
- Consejo de Lucha, "La asamblea del 21 de febrero, un triunfo de los trabajadores democráticos de la sección 271", (volante), 22/II/79.
- Comités ejecutivos sancionados, *Análisis de los acuerdos finales de la XX Convención del SNTMMSRM*, (folleto), mayo, 1978.
- Faletto, Enzo, "Movimiento Laboral y Comportamiento Político", en Katzman, R. y Reyna L. J., *Fuerza de Trabajo y Movimientos Laborales en América Latina*, El Colegio de México, México, 1979.
- Jelin, Elizabeth, "Orientaciones e Ideologías Obreras en América Latina" en Katzman, R. y Reyna, J. L. *Fuerza de Trabajo y Movimientos Laborales en América Latina*, El Colegio de México, México, 1979.
- Línea de Masas, *El método de pretextos y objetivos en el movimiento obrero*, (folleto), abril 1978. a.
- Línea de Masas, *¿Qué es la Línea de Masas?* (folleto), abril 1978. b.
- Línea de Masas, "No estamos solos", *Boletín N° 1*, (periódico), 17/4/78.
- Línea de Masas, "Línea de Masas en el movimiento obrero", en *Boletín N° 2*, (periódico), 19/4/78.
- Línea de Masas, "Para un Orientador", (volante), 16/7/78.
- Línea de Masas, *Algunos Apuntes sobre el cambio de terreno en la región Costa*, (folleto), 23/8/78.
- Línea de Masas, *6 de agosto*, (periódico oficial), año 2, N° 19, 29/11-78.
- Línea de Masas, *Los Orientadores: base ideológica de la organización del Pueblo (análisis y alternativas de nuestra lucha en el momento actual)*, (folleto), 16/12/78.
- Melgoza, Rafael, Secretario General de la sección 271 del SNTMMSRM, Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas, (entrevista), manuscrito, 1975.

Miller, R. U., *The Role of Labor Organizations in a Developing Country: The Case of México*, Ph.D. Thesis, Cornell Univ., 1966.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Expediente de la sección 271 del SNTMMSRM de la Dirección General de Conciliación de la styps (DGC).

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Expediente de la sección 271 del SNTMMSRM de la Dirección General de Registro de Asociaciones y Organismos Cooperativos de la styps (DGA).

SICARTSA, *Recursos Humanos*, Gerencia de Relaciones Industriales, 1975.

SICARTSA, *Contrato Colectivo de Trabajo*, 1977-1979.

SICARTSA, "Estudio sobre la rotación de la mano de obra", 1977.

SNTMMSRM, *Estatutos y Declaración de Principios*, México, D.F., 1966.

Zapata, Francisco, "La formación de un sistema de relaciones sociales", en *Las Truchas: Acero y Sociedad en México*, El Colegio de México, México, 1978.

B. Entrevistas

Entrevista Obrera Nº 1, ingeniero mecánico, supervisor de Colada Continua, área de Aceración, abril 1979.

Entrevista Obrera Nº 2, supervisor de seguridad industrial, planta de Aceración, abril 1979.

Entrevista Obrera Nº 3, obrero de Alto Torno, línea de masas, mayo 1979.

Entrevista Obrera Nº 4, obrero de mantenimiento de Inmobiliaria SICARTSA, delegado sindical, consejo de lucha, mayo 1979.

Entrevista Obrera Nº 5, obrero del Taller Central de Ingeniería, despedido, consejo de lucha, mayo 1979.

Entrevista Obrera Nº 6, Alfonso Castaño, Secretario del Interior, Exterior y Actas de la sección 271 del SNTMMSRM, mayo, 1979.

Entrevista Obrera Nº 8, obrero de planta Coquizadora, despedido, dirigente del Consejo de Lucha, mayo 1979.

Entrevista Obrera Nº 9, obrero del Taller Central de Ingeniería, despedido, Consejo de Lucha, mayo 1979.

Entrevista Obrera Nº 10, obrero del Taller Central de Ingeniería, Consejo de Lucha, mayo 1979.

Entrevista Obrera Nº 11, obrero de mantenimiento de Inmobiliaria SICARTSA delegado sindical, Consejo de Lucha, mayo 1979.

Entrevista Obrera N° 12, Guadalupe Martínez, Presidente del Consejo de Vigilancia y Justicia de la Sección 271 del SNTMMSRM, mayo 1979.

Entrevista Obrera N° 13, obrero de la Planta de Fuerza, despedido, Consejo de Lucha, mayo 1979.

Entrevista General N° 4, Alfonso Correa Guerra, Encargado de Ventas, Fideicomiso Lázaro Cárdenas, mayo 1979.

C. Publicaciones Periódicas

Excélsior

El Día

La Voz de la Costa, La Mira, Michoacán.

Uno más Uno.