

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA-I

Maestría en sociología del Trabajo

EL SINDICALISMO INDEPENDIENTE FRENTE A LA MODERNIDAD,
LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD (CASO FAT)

T E S I S

Para obtener el grado de Maestro en Sociología del Trabajo

P r e s e n t a

GUILLERMO PADILLA DIAZ

Director de Tesis: Dr. Enrique de la Garza Toledo.

IN MEMORIAN

A MI AMIGO

ALFONSO FRIAS GUTIERREZ

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	05
PROLOGO	07
CAPITULO I.- EL SINDICALISMO MEXICANO FRENTE A LA MODERNIDAD, LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDA.	12
1.1.El sindicalismo mexicano en los noventas.	12
1.2.La modernidad la calidad y la productividad.	16
CAPITULO II. EL SINDICALISMO INDEPENDIENTE FRENTE A LA MODERNIDAD, LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD.	36
2.1. Importancia del Sindicalismo Independiente.	36
2.2. Surgimiento del Sindicalismo Independiente.	36
2.3. Cómo se le define.	37
2.4. Las principales corrientes históricas del Sindicalismo Independiente (SI)	45
2.5. Algunas propuestas de sindicatos indepen- dientes y oficiales ante la modernidad, la calidad y la productividad.	57
CAPITULO III. EL FRENTE AUTENTICO DEL TRABAJO.	96
3.1 Surgimiento del FAT.	96
3.2 Sus principios y organización.	99
3.3 Sus propuestas ante los cambios.	106

CAPITULO IV. EL SURGIMIENTO DE SEALED POWER MEXICANA Y SUS LUCHA POR LA DEMOCRACIA. 110

- 4.1 Surgimiento de Sealed Power Mexicana. 110
- 4.2 El proceso de producción.
- 4.3 Origenes del sindicato y lucha por la democracia.

CAPITULO V. LA MODERNIDAD, LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA PLANTA DE NAUCALPAN.

- 5.1 La nueva administración.
- 5.2 La respuesta sindical y de los trabajadores.
- 5.3 Como se ha impulsado la modernidad, la calidad y la productividad en la planta de Naucalpan.
- 5.4 El premio al esfuerzo
- 5.5 La nueva cultura laboral.

CONCLUSIONES

CUESTIONARIOS

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

En el presente trabajo abordaremos cómo está actuando el Sindicalismo Independiente ante los nuevos retos, los cuales se expresan en la modernidad, la calidad y la productividad. Desde luego que éstos nuevos escenarios no son privativos de dichos Sindicatos Independientes, sin embargo es evidente que intentar abordar esta temática de conjunto sería imposible ya que estaríamos hablando de un espectro muy amplio.

Debido a lo anterior hemos limitado el análisis acotando los alcances de tal forma que únicamente hemos considerado a un sindicato independiente el de Sealed Power, el cual pertenece al Frente Auténtico del Trabajo.

Esto sin que durante el desarrollo del trabajo dejemos de realizar algunas reflexiones generales respecto a temas como: la modernidad la calidad y la productividad, y el sindicalismo independiente, los cuales han sido poco estudiados.

En el Capítulo Primero el análisis nos introduce a la situación del sindicalismo mexicano en los noventas, como se ha venido comportando cual ha sido su respuesta ante la crisis económica, los cambios en los procesos de trabajo y sus perspectivas. En este mismo bordamos sobre los conceptos de modernidad, productividad y calidad.

En el Capítulo Segundo, desarrollamos cual ha sido la importancia del Sindicalismo Independiente (SI), cuando surge, como se le define y concluimos con un breve recuento de algunos sindicatos independientes .

El Capítulo Tercero nos permite ir aterrizando el tema a partir del análisis del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), el cual es uno de los polos más importantes

A partir del Capítulo cuarto acotamos el tema, al Sindicato de Sealed Power de México, el cual además de pertenecer al FAT, es un sindicato de industria de autopartes , y contrata para la empresa Sealed Power de México, la cual pertenece al consorcio Condumex.

Durante el desarrollo de éste capítulo observamos cómo fue la lucha del sindicato, por la democracia así como su paso al sindicalismo independiente. Además en este capítulo comento como es el proceso de producción del anillo para pistón de los motores para el automóvil, proceso en el que se observan los cambios ya mencionados.

Finalmente en el Capítulo Quinto comento, como respondió el sindicato ante dichos cambios y como se va a reconfigurar un nuevo trabajador a partir de una nueva Cultura Laboral.

Concluyo el presente trabajo con tres apartados más que son: las conclusiones, los cuestionarios aplicados y la bibliografía.

PROLOGO

Uno de los grandes retos de las Ciencias Sociales y más específicamente dentro de la Sociología del trabajo, es estudiar, analizar y explicar, y han dejado de ser temas específicos de un país para pasar a ser parte de las preocupaciones generales del entorno mundial.

La apertura comercial, la búsqueda de nuevos mercados y el incremento de la productividad y la calidad, son elementos que hoy no podemos soslayar, y han dejado de ser temas específicos de un país para pasar a ser parte de las preocupaciones generales del entorno mundial.

Es dentro de este contexto, como hoy en México la modernidad, la productividad y la calidad, cobra mayor importancia ante la vigencia de la firma del Tratado de Libre Comercio entre: E.U., Canadá y México .

Pero hablar en general de estos procesos de cambio sería imposible por el espectro tan amplio, por lo que desde un principio optamos por tratar de seleccionar nuestro objeto de estudio de tal manera que tanto a nivel de la empresa como del sindicato, lográramos obtener un caso que no hubiera sido estudiado anteriormente y que nos pudiera permitir obtener resultados serios, novedosos y originales.

Lo primero que establecimos fue que: de preferencia el sindicato fuera independiente, en el entendido de que éste tipo de sindicatos generalmente son poco estudiados, a diferencia de los sindicatos oficiales, por lo que se desconoce como están actuando éstos sindicatos ante los procesos de cambio. Sin embargo el hecho que se ignore nos motivó más a preguntarnos ¿cómo estaría actuando ese sector del sindicalismo?, ¿hasta donde sus propuestas y principios chocarían con estos nuevos procesos?, ¿sus principios les permitirían sobrevivir o acabarían en procesos desgastantes de enfrentamiento?. En fin que éstas y otras interrogantes fueron las que desde un principio guiaron este trabajo, hacia el estudio del sindicalismo independiente.

Recordemos que el SI ha tenido una presencia importante en el movimiento obrero llegando a controlar un número importante de

sindicatos de la pequeña y mediana industria así como de la mayoría de sindicatos universitarios.

Su influencia en la lucha por la democracia y aumentos salariales, data de principios de la década de los setentas, fue parte fundamental en los capítulos de lucha del período llamado de Insurgencia Sindical.

Es claro que si en el pasado este sector del sindicalismo fue clasificado como radical y contestatario, hoy para nosotros es toda una incógnita el saber su respuesta ante los nuevos procesos de cambio en las empresas.

Lo primero que se nos ocurría era pensar en que de una posición radical y contestataria pasara a una defensiva a riesgo de perder lo que había avanzado durante los setentas.

Sin embargo la realidad, superó nuestra expectativa al observar durante la investigación que, al menos en ciertos sectores del SI, y sobre todo en el que analizamos, lejos de asumir posiciones defensivas, contestatarias o de derrota nos encontramos con propuestas frescas de un sindicalismo propositivo y de alternativas puesto que la gerencia lejos de pensar en su exclusión se manifestaba satisfecha de como se estaba transitando por la modernidad, la calidad total y la productividad con un sindicato independiente.

Uno de los frentes que aglutina a sindicatos independientes es el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), el cual desde un principio nos llamó la atención por varias razones : su trayectoria de lucha, sus formas de organización y participación, su práctica de la democracia pero fundamentalmente porque dentro del FAT, se encuentra la sección de Sealed Power de México, empresa que produce partes automotrices y que se ubica dentro de una de las industrias más dinámicas de la Economía, la Industria Automotriz, pero lo que más nos llamó la atención fue que en ésta se estaban llevando procesos de modernidad, calidad y productividad.

En Sealed Power, nuestras expectativas fueron superadas, puesto que a dichos cambios que hemos comentado anteriormente nos encontramos otros que nos resultaron doblemente interesantes como

la respuesta del sindicato y sus agremiados ante los nuevos procesos de organización del trabajo.

Desde los más altos niveles de dirección hasta piso de fábrica, fuimos observando como el intercambio de información, de corresponsabilidad y de preocupación por la calidad total del producto, paso a ser el objetivo principal junto con los aumentos salariales, los premios, el reconocimiento al incremento de la productividad y sobre todo el respeto a las prácticas democráticas del sindicato dentro y fuera de la fábrica.

Así fue como encontramos que el sindicato independiente de Sealed Power de México, lejos de adoptar una política de choque, de enfrentamiento y defensiva, pasaba a una actitud novedosa de propuestas y alternativas colocándose a la vanguardia de otros sindicatos tanto independientes como "oficiales".

En cuanto a la información utilizada para el presente trabajo, esta provino de la investigación llamada de escritorio y de entrevistas a los diferentes actores del proceso tanto a nivel de dirección del mismo como a los dirigentes sindicales, y a los trabajadores a piso de fábrica.

Por otro lado, es evidente que un trabajo de esta naturaleza generalmente tiene limitaciones puesto que estamos conscientes que no podemos generalizar las conclusiones para una interpretación del SI en su conjunto ante los cambios recientes que se vienen dando en los procesos de trabajo.

Para nosotros fue claro desde un principio que era imposible tratar de abordar al SI, en general por lo que nos tuvimos que limitar a un solo sindicato, con la idea de que este trabajo motive a otros a ampliar la investigación en el futuro, puesto que, como observaremos durante el desarrollo del presente estudio, las respuestas del SI ante la modernidad, la calidad y la productividad son diversas e interesantes para el movimiento obrero en general.

Otro elemento que influye bastante en los resultados, fue el hecho de que cuando habíamos iniciado la investigación, nos enteramos que la empresa estaba invirtiendo para un proyecto ambicioso de construcción de una nueva planta modelo, la cual superaba en varios aspectos a la de Naucalpan.

El problema es que este proyecto lo venía construyendo en el Estado de Aguascalientes.

Este problema si fue un reto desde el principio, puesto que nos quedaba una disyuntiva: no sabiamos cuando pero, el traslado de la planta nos exponía a quedarnos sin objeto de estudio.

La posibilidad de dar por continuado el proyecto en la Cd. de Aguascalientes, prácticamente estaba negado puesto que allí el sindicato no podía ser independiente debido a una oposición cerrada de parte de las autoridades laborales y de los sindicatos corporativos del estado.

Sin embargo aceptamos correr el riesgo debido a que se estaban dando condiciones en Sealed Power de México, las cuales nos parecían interesantes.

La planta finalmente fue trasladada junto con la mayoría del proceso de trabajo, así como una parte del personal que aceptó trasladarse a provincia, dejando una experiencia reveladora y novedosa demostrándonos que modernidad, productividad y calidad total no son términos rechazados, negados y enfrentados en forma sistemática por un sindicato independiente cuando este encuentra respuestas a sus demandas como: reconocimiento y respeto a su organización, altos salarios, promociones, premios y respeto a su dignidad como personas antes que obreros.

Otro de los aspectos que limitó y no permitió bordar a profundidad el aspecto de los cambios tecnológicos fué la imposibilidad de poder obtener información de primera mano de la alta gerencia puesto que esta se negó en forma sistemática a ser entrevistada, argumentando que este tipo de información no se podía proporcionar.

Fue lamentable ésta actitud porque si bien las innovaciones tecnológicas implementadas en la vieja planta de Naucalpan eran interesantes mucho más lo pudieron ser las de la planta de Aguascalientes, tomando en consideración que este tipo de plantas además de presentar cambio en el proceso de trabajo así como en la productividad y la calidad, es que es una planta que al final del

proceso recicla sus desechos y por otro lado es una planta ecológica.

Un hecho que quiero resaltar y que hizo posible la realización del presente trabajo fue el apoyo económico de CONACYT, sin el cual hubiera sido imposible la realización del presente, por lo que agradezco a dicha institución su apoyo.

Finalmente quiero también agradecer a quien dirigió, orientó y apoyó siempre el proyecto al Dr. Enrique de la Garza Toledo, a quien eximo de la responsabilidad del análisis y de las conclusiones a las cuales arribé, así como también a Ma. Eugenia Martínez Lira, José G. Sandoval, Ramón Félix, Pablo Lugo, y finalmente a los dirigentes del FAT, del Sindicato de Sealed Power y a los trabajadores en general que cooperaron en las visitas y entrevista.

CAPITULO 1. EL SINDICALISMO MEXICANO FRENTE A LA MODERNIDAD LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD.

1.1. EL SINDICALISMO MEXICANO EN LOS NOVENTAS

El sindicalismo mexicano se encuentra ante procesos de cambios continuos, los cuales le plantean escenarios muy distintos a los que se enfrentó en el pasado. Hoy las problemáticas que se le presentan tales como: la modernidad, la calidad y la productividad exigen de éste, propuestas y respuestas que posiblemente hace algunos años no se hubiera imaginado.

Nuestro país no podía ser la excepción en la nueva globalización de las economías y el surgimiento de nuevos bloques comerciales, los cuales junto con las políticas económicas neoliberales, se presentan como soluciones a la recesión y crisis que se inicia en los setentas. La disputa por los mercados, entre países cuyo desarrollo es desigual, en donde unos compiten con mayores ventajas tanto tecnológicas como financieras origina que haya ganadores y perdedores.

Las condiciones de mercado, fijan estándares de calidad y productividad muy exigentes, y sólo unos pocos son por ahora capaces de ser competitivos: Japón , Alemania, Corea y Canada entre otro.

Esto propone nuevos retos, para todos aquellos actores que se relacionan con la producción, distribución y venta de mercancías. Dentro de estos retos tenemos que para poder lograr los niveles de competitividad es necesario hacer cambios en los sistemas productivos que permitan ser competitivos con el mercado externo en condiciones similares a las de los países más desarrollados. A nivel interno se ha venido dando un cambio de política económica el cual tiene como premisas fundamentales la apertura comercial, mediante el abandono del modelo llamado "Desarrollo Estabilizador",

el cual se basaba entre otros factores en la protección del mercado nacional.¹

¹ Rueda Peiro, Isabel, "Cuadernos de investigación"
II Esc. UNAM, 1987, p.159

Estos nuevos procesos vienen a cuestionar como decimos anteriormente, a todos los actores que intervienen y se relacionan con la producción. Estos van desde las políticas gubernamental, la legislación laboral, las políticas de personal del empresariado mexicano, hasta el papel e importancia de los sindicatos, como interlocutores y reguladores de la fuerza de trabajo.

No nada más las leyes laborales han entrado en cuestionamiento, también esta ocurriendo con la vigencia y validez de las formas corporativas entre los sindicatos y el Estado, y el papel de los propios sindicatos. Aunque mucho tuvieron que ver estos últimos con el desarrollo económico obtenido durante los años cincuenta-setenta, período durante el cual los índices macroeconómicos eran de los más altos en América Latina y a nivel mundial, ya que el PIB llegó a ubicarse en cifras de 7 y 9% anual, porcentajes por los cuales a dicho período se le llamó el "milagro mexicano".

Para obtener estos índices macroeconómicos, mucho tuvo que ver la política salarial, aplicada por los distintos gobiernos en turno, que casi siempre contaron con la aprobación y apoyo de los líderes corporativos, los cuales obtuvieron a cambio puestos públicos, curules y otro tipo de beneficios propios del sistema de control corporativo y cuando hablamos de corporativismo nos referimos al concepto acuñado por Philipp C. Schmitter.²

El sistema funcionaba muy bien, mediante el respeto y control de poderes y legitimidad, en relaciones complejas de intercambio. Por ejemplo, los funcionarios laborales, aprobaban reconocimientos sindicales y contratos a favor del sindicalismo oficial, éste reconocía y aprobaba las políticas económicas del gobierno en turno, mientras que con los patrones generalmente asumía posiciones de complicidad a cambio de que se le reconociera y se le permitiera capitalizar su "representatividad" ante la empresa.

Los problemas entre la trilogía de funcionarios, empresarios y líderes sindicales se inician a fines de los sesentas y principios de los setentas, cuando empiezan a aparecer nuevos movimientos sindicales que reivindican la democracia como eje central, lo cual venía a cuestionar y poner en evidencia hasta donde llegaban los

² C. SCHMITTER, Philippe., "Continuamos en el siglo del corporativismo" en el Buscón, No. 5, Madrid España 1986.

límites de la representación corporativa y cual era el papel que desempeñaba el Estado Mexicano.

Durante los setentas hacen su aparición una serie de sindicatos independientes, los cuales, además de luchar por la democracia sindical y por su reconocimiento van más allá planteando propuestas programáticas que reivindicaban y se identificaban con la lucha por el cambio, por una sociedad más justa y por el socialismo.³

Los movimientos obreros que se desarrollaron en las zonas industriales de Naucalpan, Tlanepantla, Atzacapotzalco y Valle de México, y otras regiones del país por mencionar algunas, amenazaban con rebasar a sus líderes tradicionales y al marco legal vigente.

La respuesta represiva y la negación de las demandas del movimiento obrero independiente dejaban mal parado al gobierno, y la crisis económica de 1976, amenazaba con desencadenar otra que se podía transformar en una de carácter político cuyas repercusiones no podrían preverse.

El espectro del 68, aún pesaba , pero ahora eran los obreros de sindicatos "oficiales" tanto como de los independientes los que paraban las fábricas y salían a las calles a exigir mayor salario y democracia.

Desde luego que el movimiento no llegó a derrumbar el férreo control corporativo, aunque si a cuestionar y en ciertos momentos a evidenciar el papel que han venido cumpliendo dichas centrales como aliadas del capital y del Estado.

Las campañas de denuncia en las huelgas, en las zonas industriales, en asambleas generales, marchas, mitines y las demás formas de lucha que empleó tanto el movimiento obrero independiente como el oficial, se convirtió en un verdadero problema tanto para el Estado, como para las principales centrales oficiales.

³ Frente Auténtico del Trabajo.
Declaración de Principios., 1982

El cierre de fábricas con su secuela de desempleo, los topes salariales, las devaluaciones, la inflación se manifestaban como algunas de las principales formas de la crisis económica de largo aliento y la cual se había iniciado en el año de 1976 se amortiguó con el auge petrolero a fines de los 70s, pero continuó a principios de los 80s.

La nueva fase de la crisis que se presentó a principios de 1986, continuaba haciendo estragos en la clase obrera y lejos de que los efectos de ésta disminuyeran, su tendencia a la profundización se evidenciaba con tasas de crecimiento del PIB que pasaron de 8.8% para 1981 a (-4.0%) en 1986 y 0.8% para 1987, con un crecimiento de las manufacturas de 6.4% en 1981 a 1.9% en 1987 ⁴

El nuevo sindicalismo mexicano se enfrentó durante la década de los ochentas a un nuevo "espectro", que rebasaba en mucho sus demandas de aumento salarial y de empleo.

La política económica de los sexenios de López Portillo y de De la Madrid, combinaron políticas heterodoxas con elementos de la ortodoxia económica, con los cuales combatieron la inflación, ⁵ mediante la reducción interna del circulante, la desregulación de la economía, la eliminación de subsidios y recortes presupuestales combinados con disminuciones en los salarios reales.

Los efectos impactaron el empleo y los ingresos salariales, aspectos que se convirtieron en las demandas centrales de la lucha obrera. Así, de la lucha por la democracia y los aumentos salariales, se pasó a la lucha de resistencia y defensa de los contratos colectivos en los ochentas.

De hecho la recesión y crisis de los ochentas estaba marcada por la reprivatización de la economía, cierres de empresas, desempleo, disminución y eliminación de prestaciones, en resumen es una década de pérdidas sistemáticas y de negociaciones desventajosas para el movimiento obrero ante el capital. Podríamos

⁴ Padilla Díaz, Guillermo. "Las políticas económicas y sus efectos en los salarios 1982-1988". Tesis UNAM, 1990.

⁵ Op. Cit. p. 35

decir que la década de los ochentas fue una década pérdida para el movimiento obrero mexicano.

Sin embargo, si en el pasado los resultados fueron poco positivos, en los noventas las perspectivas para el sindicalismo mexicano, parecen ser cada vez más difíciles puesto que a los elementos mencionados anteriormente, ahora, habría que agregarles otros más complejos como son; la modernidad, la calidad y la productividad.

Estos nuevos elementos se presentan y atraviesan al sindicalismo en general sea este corporativo, independiente, blanco; de izquierda o de derecha. Es decir, el análisis del movimiento sindical en general, hoy requiere hacernos preguntas que van más allá de las que pudimos formularnos en el pasado.

Por ejemplo: ¿Que es la modernidad?, ¿Cómo entiende la modernidad el sindicalismo mexicano?, ¿Para qué la modernidad?, ¿A quién beneficia?, ¿Hasta donde las estructuras corporativas siguen siendo vigentes con la modernidad?, ¿Qué está proponiendo el Sindicalismo Independiente ante la modernidad?, ¿Cuál es la propuesta de modernidad por parte de los empresarios?, ¿Cuáles son las premisas teóricas de la modernidad?. La modernidad se reduce al cambio tecnológico o implica también cambios en las relaciones laborales? ¿Debe implicar la modernidad mayor y equitativo reparto de la riqueza?. En fin que es posible que estemos ante nuevos problemas y retos para el sindicalismo mexicano.

Ahora bien antes de comentar cómo está respondiendo el sindicalismo mexicano ante estos procesos nos gustaría tratar de abordar un poco en estos tres aspectos, los cuales dada su complejidad más que definirlos nos propondríamos aportar más elementos para su discusión.

1.2 LA MODERNIDAD LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD

Hoy el sindicalismo independiente se enfrenta a nuevos procesos los cuales son mucho más complejos que los que le tocó en el pasado reciente, tales como: la lucha por la democracia, el

registro del sindicato, los referendums para decidir quien tenía la titularidad los cierres o quiebras de empresas simulados, huelgas empresariales, la represión y persecución como formas de respuesta a las luchas del sindicalismo independiente.

Actualmente el escenario ha cambiado de tal forma que la lucha se vuelve mas compleja y reviste otras características debido a que estamos hablando de nuevos procesos relacionados con la modernidad, la calidad y la productividad. Temáticas que hoy se encuentran en el centro de los debates y abren controversia puesto que mientras en otros países, como : España , Francia, Japón , Italia o Inglaterra, dichos proceso tienen años de haberse implantado, en nuestro país en el mejor de los casos solamente se dan procesos de modernización en ciertas empresas con tecnología de punta, los cuales generalmente producen para la exportación.

Como parte de esta controversia existen otras opiniones en el sentido de que en México se está caminando por un proceso de modernización, en los métodos de producción y las relaciones laborales, y en distintas esferas de la sociedad civil y el Estado tales como: la política , la cultura, la economía, la educación. En el sexenio pasado (1982-1988), ya se empezaba a manejar la necesidad de estos cambios a los cuales se les asociaba el término de reconversión industrial ⁶.

Al respecto nos señala Enrique de la Garza "El término reconversión industrial se empezó a utilizar en España hace algunos años y fue adoptado en el sexenio pasado en México por la Secretaria de Industria y Comercio. Después fue parte del discurso del precandidato a la presidencia de la República el Lic. Alfredo del Mazo y actualmente se vuelve a utilizar como sinónimo de modernización y otras de reestructuración productiva. ⁷

Efectivamente aunque hoy se habla más de modernización las causas que explican la necesidad de instrumentar cambios en los procesos de producción , se originan en buena parte en la crisis que vive el capitalismo desde la década de los setentas, como acertadamente nos lo comenta el mismo autor; "La reconversión industrial esta relacionada con la crisis que vive el capitalismo

⁶ Anguiano, Arturo. et, alt. "La modernización de México" UAM-X.

⁷ Op.Cit. p.315

desde la década anterior. En estas condiciones el capital ha experimentado una serie de cambios tendientes a aumentar la calidad y la productividad de sus productos. Pero lo que marca la diferencia en estos momentos entre la reconversión actual y otras innovaciones históricas implantadas por las empresas, es pensarla como una estrategia empresarial en las condiciones actuales de crisis para incrementar la productividad y la calidad de sus productos eliminando trabas en los procesos productivos y en las relaciones laborales" .

Esta propuesta de análisis nos parece central en el presente trabajo, puesto que, lo que buscamos es poder estudiar y explicar cuál es la respuesta y cuáles son las alternativas que esta planteando un sector del sindicalismo independiente (FAT), frente a esta estrategia empresarial.

Pero la modernidad ha dejado de ser un concepto limitado, que tenga como referencia únicamente la empresa y la relaciones laborales es decir, capital y trabajo. La modernidad en voz del ejecutivo pasa a tener connotaciones más genéricas , es decir el término adquiere una concepción mas compleja y ésta habla de la modernidad en la política, la economía y la cultura en general, de hecho lo que ésta proponiendo es la necesidad de cambios profundos, los cuales rebasan el ámbito de los procesos de trabajo.

Observemos cuál es su concepto de modernización establecida en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994: "Modernizar a México es hacer frente a las nuevas realidades económicas y sociales. Es por tanto, innovación para producir y crear empleos, eliminación de obstáculos para desatar la iniciativa y creatividad de los mexicanos; y obligación para el estado de cumplir eficazmente sus compromisos fundamentales; es decir , obligación de ser rector en el sentido moderno: conductor, promotor articular de las actividades dentro las cuales cada quien debe perseguir el interes nacional, porque ese es su interes. El Estado renueva sus instituciones políticas y sus quehacer económico no para dictarle a nadie cual es el mejor plan de vida si no para abrir mayores oportunidades para las decisiones libres de los ciudadanos y de los grupos sociales: no para desatender sus responsabilidades , sino

⁸ Op. cit. p.315

para estar cerca de la población y apoyar el esfuerzo de los menos favorecidos para dejar de serlo"⁹.

A partir de que el Estado se obliga a ser rector en el sentido moderno..., es evidente que el problema de la modernidad pasa a ser una cuestión cuya influencia va más allá de la sociedad civil, mas bien, aquí la preocupación por la modernización, se va a dar hacia adentro y fuera del Estado. Es decir, en que medida éste se está readecuando o transformando de acuerdo a las necesidades actuales.

Esta preocupación es patente y se expresa en la idea que "Modernizar al Estado es indispensable pero lo fundamental es modernizar a México, esta es una tarea para todos".¹⁰ Es decir, en el Estado la preocupación, por la modernización no puede limitarse, los intereses propios o particulares de un sector de la sociedad, como sería el caso del sector privado, para quien seguramente la preocupación central sería como lograr los niveles de productividad o estándares de calidad de Japón, Estado Unidos o Alemania.

Modernizar para el Estado implica algo más que lo anterior, puesto que su visión de la modernidad, comprende elementos o aspectos que efectivamente se relacionan con los problemas de la productividad, la calidad, la tecnología, las leyes laborales y otros aspectos más que se vinculan con la empresa; pero además su visión comprende también la cultura, la política, etc. Es decir, el Estado mismo debe modernizarse según lo expresa de Gortari en su Plan Nacional de Desarrollo: "modernizar al Estado es indispensable, pero lo fundamental es modernizar a México. Esta es una tarea de todos. Comienza con nuestro propio trabajo, con el cumplimiento de la ley, con el ejercicio responsable de nuestros derechos, en la transformación de nuestros hábitos, en nuestras prácticas, en la adecuación de las organizaciones a las que pertenecemos, en la vitalidad de nuestra solidaridad, reside un enorme potencial de cambio a la altura de los desafíos de la nación. La modernización del estado lograr sus propósitos en la fortaleza de una sociedad con ánimo por mejorar y rebasar los

⁹ Salinas de Gortari, Carlos. "Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994"

Poder Ejecutivo Federal

¹⁰ Op. cit. p. 13

obstáculos a su desarrollo. En estas tareas no hay contribución pequeña ni esfuerzo redundante." ¹¹.

Es evidente que la anterior afirmación es explícita en cuanto a la necesidad de modernizar a nuestro país, dejándolo manifiesto en la siguiente afirmación: "Modernizar a México es dirimir diferencias sin paralizar nuestra acción colectiva. Por eso combina un amplio esfuerzo de concertación y un ejercicio moderno de la autoridad. Concertación por que busca el acuerdo entre todos los actores sociales al tamaño de los retos que enfrentamos por que propicia que el decir y el pensar de cada vez más mexicanos influyan sobre las acciones públicas que afectan las condiciones de su existencia. Ejercicio moderno de la autoridad, porque sin menoscabo de la participación y el acuerdo, no renuncia a sus responsabilidades de hacer prevalecer el interes general, mantener el estado de derecho y el imperio de la ley, y defender la seguridad y la paz pública con respeto a las libertades y garantías que goza el pueblo de México." ¹².

Como podemos observar, en las diferentes afirmaciones anteriores el tema de la modernización, no es tomado simplemente como un aspecto apartado de los principios que orientan al actual régimen, mas bien podriamos afirmar que es el eje central del proyecto.

Así lo hizo ver el candidato presidencial en su toma de protesta el día 10. de diciembre de 1988, en el Palacio Legislativo afirmando que: "Es uno su propósito, Modernizar a México para entrar al siglo XXI en vanguardia del cambio mundial y del concierto de naciones. La modernización es indispensable, impostergable e inevitable. En consecuencia hay que modernizar Estado y sociedad". ¹³

Para esto propone tres ejes rectores en los cuales fundamenta su proyecto :

¹¹ Op.cit.p.13

¹² Op. cit. p. 12

¹³ Revista Proceso No. 631, 5 de diciembre de 1988.

- 1.- Acuerdo nacional para la ampliación de nuestra vida democrática. Modernización política.
- 2.- Acuerdo nacional para la recuperación económica y la estabilidad. Modernización económica.
- 3.- Acuerdo nacional para el mejoramiento productivo del bienestar popular. Modernización social ".¹⁴

Un año después en su primer informe de gobierno, el día primero de noviembre de 1989, éste afirmaba en que consistiría la modernidad para los obreros y los empresarios: "Para los obreros y los trabajadores significa la posibilidad de lograr más capacitación y conocimiento, mejores empleos y salarios, participación en la conducción del cambio tecnológico y respeto a sus organizaciones sindicales y sus derechos laborales.

Para los empresarios la modernización permite avanzar en la batalla por la calidad, por nuevos mercados, por abrir más oportunidades, nuevas dimensiones : es la posibilidad de hacer realidad su capacidad de innovación"

Es decir las premisas centrales de la política oficial y cuáles son sus propuestas de modernización, es amplia y desde luego tiende a influir en todas las esferas de la sociedad, sin embargo hasta aquí no hemos encontrado de forma más puntual, clara y general ¿Qué es la modernización?.

Ahora bien, el término ha sido estudiado desde distintas perspectivas tales como: la filosofía, política, cultura, historia, y la sociología, entre otras y debido que a nosotros lo que nos interesa es la de las relaciones laborales y los cambios en los procesos de trabajo es desde estas últimas perspectivas por las que bordaremos.

La industrialización, es un aspecto especial de la modernización y puede definirse como el periodo en el cual los roles funcionales estratégicos de una sociedad se relacionan con la fabricación. Puede intentarse modernizar un país determinado sin

¹⁴ Op. cit. p. 13

necesidad de una gran industria , pero no industrializar sin modernizar. ¹⁵

Por lo tanto, de acuerdo a estas condiciones de la modernización propuestas por Apter, queremos entender que no es suficiente con que un determinado país o sociedad quisiera o debiera estar dispuesto a entrar en una etapa de modernización, es necesario, como el lo menciona que se den estas tres condiciones, las cuales desde luego, nos parece que tienen una relación directa con sus tesis central de que la modernización es la posibilidad de opción, porque precisamente, la posibilidad de la modernización de entrada implica la aceptabilidad del cambio, o de muchos cambios que deben llevarse adelante dentro de la sociedad. Es decir de hecho todas las estructuras políticas y la sociedad en general es sometida a un proceso de prueba de hasta dónde esta dispuesta a cambiar, o lo contrario hasta dónde ésta se niega asumiendo posiciones retardatarias y antimodernas. Tales es el caso de nuestro sistema político unipartidista, quien no podría o estaría dispuesto a dejar el poder en manos de la oposición, lo cual negaría de entrada la posibilidad de opción a los electores, y esto es un obstáculo al cambio .

De forma similar el sistema de control político-sindical-corporativo y de la sociedad civil, difícilmente se ha mostrado receptivo a la necesidad del cambio puesto que su estructura ha funcionado por más de 60 años y hoy tiende a ser fuertemente cuestionada, perdiendo cada vez más la credibilidad, y legitimidad de sus representados. Una muestra fehaciente de este fenómeno lo fueron los movimientos por la democracia y en contra del control corporativo de los setentas y ochentas.

El estudio de la modernización en Shmuel Nooh Eisenstadt adquiere connotaciones más complejas puesto que su propuesta comprende aspectos: históricos, políticos, de la movilización social, de la diferenciación estructural continua y de los cambios entre otros aspectos : "Desde el punto de vista histórico, la modernización es el proceso de cambio hacia los tipos de sistemas sociales, económicos y políticos que se establecieron en la Europa Occidental y en América del Norte , desde el siglo XVII hasta el siglo XIX se extendieron después a otros países de Europa y en los

¹⁵ Op. cit. p. 71

siglos XIX y XX a América del Sur, y a los continentes Asiático y Africano. ¹⁶

En el anterior concepto la modernización, no se puede entender como proceso de cambio en un corto tiempo si no más bien se dá por décadas o siglos, pero además del paso de los años se hace referencia a la forma en que se adopta un modelo determinado el cual se ha desarrollado previamente en otros países a los que se les ubicaría desde esa perspectiva como modernizados o modernizantes.

Este autor a diferencia de otros establece lo que serían las características comunes o "la médula principal de la modernización de una sociedad actual y bien puede valer la pena analizarlas" ¹⁷

Al respecto afirma "las características comunes de la modernización se refieren tanto a lo que podemos llamar aspectos socio-demográficos de las sociedades, como a los aspectos estructurales de la organización". ¹⁸

Aquí nos encontramos con otros términos los cuales según el autor están implícitos en el proceso de modernización: que son los aspectos demográficos y los estructurales de la organización.

Otro de los elementos para explicar el término es la incorporación del concepto movilización social acuñado por Karl Deutsch a través del cual define los aspectos socio demográficos de la modernización afirmando que ha definido la movilización social como el "proceso mediante el cual las grandes agrupaciones de viejos vínculos sociales económicos y psicológicos se desgastan y se rompen, y las personas quedan libres para absorber nuevas pautas de socialización y de conducta, e indicó que algunos de sus índices principales son la exposición de aspectos de la vida moderna en demostraciones de maquinaria, construcciones, bienes de consumo,

¹⁶ Shmuel Nooh, Eisenstadt. "Modernización movimientos de protesta y cambio social"
Ed. Amorrortu Editores, Buenos Aires, A.

¹⁷ Op. cit. p. 12

¹⁸ Op. cit. p. 13

etc.; la respuesta a los medios de comunicación de masas, el cambio de residencia, la urbanización. el aumento del ingreso per cápita etc." ¹⁹

Otra de las características de las sociedades modernas, es la especialización respecto de las actividades individuales: "las sociedades modernas también están muy diferenciadas y especializadas respecto de las actividades individuales y de las estructuras institucionales. En ellas, el reclutamiento no está determinado por ninguna forma fija de parentesco adscriptivo, casta territorial ni constitución de patrimonio. Los roles especializados son "adventicios" (es decir la admisión a ellos no está determinada por propiedades adscritas del individuo); del mismo modo, la asignación de riqueza y de poder no es adscriptiva (al menos, no tanto como en las sociedades modernas). Esto está relacionado con instituciones tales como los mercados en la vida económica, la votación y las actividades partidarias en la vida política y las organizaciones y mecanismos burocráticos reclutados en forma instrumental en casi todas las esferas institucionales."²⁰

Una de las características más notables de la modernidad en cualquier sociedad es la que se da en la esfera económica propiamente dicha, este fenómeno se ha caracterizado por el alto grado de desarrollo de la tecnología (basada sobre la ciencia Newtoniana y combinada con ella), estimulada por la aplicación sistemática de conocimientos cuyo cultivo es privado de instituciones científicas especializadas y por ocupaciones secundarias (industrias comerciales y terciarias de servicios), comparadas con las primarias que son las extractivas. En otras palabras, se caracterizan por el desarrollo de sistemas industriales basados sobre el alto nivel de la tecnología por la especialización creciente de los roles económicos, y las unidades de la actividad económica, la producción, el consumo, la comercialización y por la ampliación del campo y complejidad de los grandes mercados: mercados de bienes de trabajo y de dinero."²¹

El comentario anterior del autor nos parece muy acertado , puesto que efectivamente el alto grado de desarrollo de la

¹⁹ Op. Cit. p. 13

²⁰ Op. Cit. p. 14

²¹ Op. Cit. p.

tecnología es una de las bases fundamentales sobre las que descansa la modernización de los sistemas industriales lo que a su vez va a requerir de cambios en las unidades de producción y en las relaciones laborales, afectando y modificando las anteriores. Esto último tiene que ver con los sindicatos, los patrones, el Estado, los trabajadores; es decir, tiene que ver también con todo el sistema político.

Al respecto el autor establece como se manifiesta: "en la política la modernización se caracterizó primero, por la creciente extensión del campo territorial y especialmente por la intensificación del poder en las entidades centrales, legales administrativas y políticas de la sociedad. Segundo se caracterizó por la expulsión constante del poder potencial a grupos más numerosos de la sociedad: en esta última instancia a todos los ciudadanos adultos y su incorporación a un orden moral consensual. Tercero, se caracteriza por la decadencia de la legitimación tradicional de los gobernantes, con respecto a los poderes ajenos a su propia sociedad (Dios, la razón) y por el establecimiento, de algún tipo de responsabilidad ideológica -y a menudo también, institucional- de los gobernantes respecto de los gobernados, a quienes se supone sostén del poder político potencial".²²

Una visión crítica de la modernidad desde la perspectiva Marxista, es la que establece Cabrera quien afirma: "la modernidad se inaugura, define y desarrolla por una serie de modificaciones en lo social, lo económico, la subjetividad social, etc., en todos los niveles de la vida cotidiana. Se define como hazaña técnica. empresa de la voluntad de instrumentar, disciplina laboral, igualdad jurídica, constitucionalismo político, desmistificación científica de lo real, apertura a lo nuevo..., pero también explotación feroz de la mano de obra, genocidio, destrucción ecológica etc.". ²³

Para este autor, es fundamental la forma en que capital y modernidad resuelven sus conflictos, mediante un sistema de vasos comunicantes; "La sociedad moderna funda su centralidad científica frente a la naturaleza, y se orienta por la razón técnica instrumental, la cual supone que el hombre económico de la época

²² Op. Cit. p. 16

²³ Cabrera Morales, Sergio. "Modernidad y capitalismo"
Rev. Ensayos No 18, 1983, P. 3

moderna se dirige a la naturaleza como a un objeto para explotar. En este sentido, se acopla la modernidad con los requerimientos del capital, aunque no por ello dejen de existir conflictos entre ambos espacios: así, ambos establecen en la esfera económica un sistema de vasos comunicantes, y es sobre esta base de correspondencia que no se puede hablar de una neutralidad de lo técnico-instrumental moderno en la perspectiva de la relación social de la economía capitalista ".²⁴

Es decir para él habría dos aspectos importantes que son: los efectos de la modernidad sobre la naturaleza vista como objeto, por parte de un capitalismo que aparentemente entra en conflicto continuo con dicha modernidad, y el segundo aspecto sería el que no es posible hablar de una neutralidad de lo técnico-instrumental del proceso de modernización. Esta perspectiva del análisis de la modernidad actualmente ha venido cobrando vigencia no en el aspecto de la explotación de la fuerza de trabajo ni en el del entorno de la naturaleza más bien, es el del genocidio ecológico en tanto que con el avance del capitalismo también se ha venido agudizando el deterioro ecológico.

Para Warman, cuando se habla de modernidad había que preguntarse ¿para que? y a partir de que modelo de país y cuestiona hasta que punto esto puede ser válido o correcto cuando comenta que: "...Si la obviedad del contenido de la modernidad está referida a un modelo, este tiene que ser claro, explícito. Uno de los grandes riesgos de la propuesta de modernizar a México en abstracto, es que de manera oculta, casi subversiva, queda referida al modelo de Estados Unidos, el país más poderoso y el más cercano, el más presente en nuestra existencia cotidiana ..."²⁵

Este autor, intenta desagregar o establecer algunos contenidos implícitos :...Con frecuencia se refiere a la transformación del país, acelerando el tránsito de un estadio agrario y rural a uno urbano e industrial. En este caso, modernizar implica una transformación estructural por la vía del desarrollo capitalista. Otras veces se refiere a transformar las instituciones, especialmente las políticas, para hacerlas racionales, eficaces y eficientes. Modernizar, en ese contexto, es un proyecto

²⁴ Op. Cit. p. 5

²⁵ Warman, Arturo, "Modernizarse ¿Para que?"
Rev. Nexos No 50, Febrero 1982.

democratizador que quiere eliminar los lastres del caciquismo y la corrupción"²⁶

Otro efecto de la modernización es en la cultura al afirmar... "Modernizar es también transformar en cosmopolita, en occidental, al pueblo, su vida, la cultura y el arte."²⁷ Como podremos observar, las propuestas de como se manifiesta o bajo qué aristas podríamos analizar la modernización se vuelven diversas y complejas a partir de esta óptica. Sin embargo uno de los aspectos que más nos llama la atención en este autor es la relación estrecha entre: modernización, tecnología y productividad "...El avance tecnológico está implícito en la propuesta modernizadora. El dominio de la ciencia y la técnica, definida por la comunidad científica internacional, frente a la persistencia de prácticas obsoletas que disminuyen la productividad"²⁸

Lo que más nos interesa de la modernidad es conocer los efectos que tendrá en las relaciones laborales, en el proceso de trabajo y en la tecnología. Sus manifestaciones en las diversas esferas de la sociedad civil y sobre todo cómo se está entendiendo la modernidad por los empresarios, los sindicatos, las autoridades laborales, los trabajadores y de manera muy especial sus afectos en los sindicatos independientes y sus agremiados.

Esto sin perder de vista que uno de los promotores principales de la modernización de las empresas es el propio Estado Mexicano el cual ha venido realizando cambios profundos mediante la instrumentación de una nueva política industrial, la cual se expresa en:

- a) La reprivatización de empresas del estado.
- b) Acuerdo Nacional para elevar la productividad.
- c) La apertura a nuevas formas de organización neocorporativas como la Federación Nacional de Sindicatos de Servicios y Bienes al Servicio del Estado (FESEBES)
- d) El golpeo a líderes corporativos de viejo cuño opositores a la modernización, tales como Joaquín Hernández Galicia del (STPRM) y Jongitud Barrios del

²⁶ Op.Cit. p. 11

²⁷ Op. Cit. p. 11

²⁸ Op. Cit. p. 12

(SNTE).

e) Cambios en el modelo contractual.

Una de las propuestas, acerca de la modernización que más nos interesa resaltar es la del Secretario de Comercio y Fomento Industrial Jaime Serra Puche, debido a que éste aparte de haber tenido un puesto clave en la economía, es socio de uno de los funcionarios que más se ha identificado con la modernización en nuestro país: "...En México, las decisiones políticas para el cambio han sido paralelas a las mudanzas internacionales: hemos emprendido un proceso de modernización nacional que se basa en la apertura a las corrientes comerciales, financieras y tecnológicas y en la creación de un entorno favorable al desarrollo de las iniciativas y capacidades de los grupos e individuos." ²⁹

Desde luego que dichos cambios y aperturas están relacionados con la necesidad de incrementar la productividad y la calidad como lo hace ver el mismo secretario en el siguiente párrafo: "Paralelamente se han logrado considerables avances en la promoción de la eficiencia productiva. Entre las medidas que se han tomado conviene destacar la desregulación de la economía; el fomento de la inversión, el desarrollo tecnológico, el mejoramiento de la productividad y de la calidad, así como el apoyo a las exportaciones" ³⁰

Aquí en éstos comentarios del Secretario de Industria y Comercio, la modernización significa cambios que se manifiestan en nuevas políticas económicas que tienden a sustituir a las anteriores como ejemplo de éstas tenemos el caso de la apertura comercial en lugar de la anterior sustitución de importaciones y proteccionismo comercial, entre otras. Sin embargo la importancia que éste le confiere a la productividad y la calidad junto con la tecnología es de relevancia "...Todos los países, desde los altamente industrializados hasta los que se encuentran en vías de desarrollo, han adoptado una política activa en materia de ciencia y tecnología que les permita elevar la productividad y mejorar la calidad. Especial énfasis se ha puesto en la promoción de una nueva cultura industrial con base en el desarrollo del concepto de "Calidad total", que implica por una parte, hacer bien las cosas en

²⁹ Arriola, Carlos, Los empresarios y la modernización económica de México Ed. Miguel Angel Porrúa, México 2a. ed. 1991

³⁰ Op. Cit. p. 8

todas las etapas y desde un principio y, por otra, calidad de diseño y de manufactura comercialización adecuada y servicio posterior a la venta".³¹

De hecho, en esta última propuesta encontramos que a diferencia de las anteriores hay una argumentación del porqué la importancia de la modernización en función de la relación directa con productividad y la calidad total. Su propuesta de calidad total la consideramos parte importante de la modernización. Ahora bien uno de los soportes principales de la modernización industrial en México que tiende a afectar a las relaciones laborales tradicionales las cuales se relacionan con un corporativismo sindical anacrónico, de los años 30s y que hoy ha entrado en contradicción con el capital que ve en esta forma de organización sindical un lastre, un obstáculo, más que a un interlocutor capaz de adecuarse a los tiempos nuevos.

No se le puede llamar moderno a un modelo contractual cuyo origen data de los treintas, y que tienen como principios fundamentales: ... "La intervención defensiva del sindicato en los cambios tecnológicos o de la organización del trabajo, protección al empleo, protección limitada al desgaste de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo y protección al salario, como acertadamente lo explica Enrique de la Garza"³²

En cuanto a la productividad habia que decir que, uno de los primeros enfoques desde los que se le aborda es el económico, sin embargo se debe precisar, el hecho de que este punto de vista ya ha sido desarrollado a profundidad desde otras perspectivas.

Cuando hablamos de productividad esta se asocia a cambio en la tecnología y generalmente se piensa que es sinónimo de desempleo pero, no debemos olvidar que también con las nuevas tecnologías surgen nuevos perfiles laborales y cualificaciones, las que siempre serán un reto para los sindicatos, los que seguramente aun tienen un papel importante que cumplir en lo que resta del presente siglo, en lo que se refiere a la contratación y protección

³¹ Op. Cit. p. 10

³² De la Garza, T. Enrique "Transformaciones del modelo contractual en México"
Rev. Trabajo No 1, Oct.-Dic. 1989

de la fuerza de trabajo en los mercados laborales es decir si el sindicato no es capaz de actualizarse y proponer alternativas ante la productividad existe un riesgo enorme de ser rebasado como instancia intermedia de organización entre la empresa y el trabajador.

De hecho en la actualidad en nuestro país el incremento de la productividad se ha venido impulsando, por la vía de los hechos con acuerdos o sin acuerdos entre la empresa y los sindicatos aunque si bien se ha impulsado a nivel oficial con el Acuerdo Nacional para la Productividad, esto no significa que haya mejorado en la gran mayoría de las empresas. Es más, en varias empresas se pone el acento en cómo impulsar la productividad a partir de cambios en las relaciones laborales, los cuales implican cambios en las relaciones contractuales, flexibilización de contratos, polivalencia de puestos, categorías universales, desaparición y creación de nuevas categorías, recalificación, supresión de funciones innecesarias dentro del proceso de producción, etc. Es decir los cambios en la producción para lograr mayor productividades son variados profundos y complejos.

En cuanto a la calidad, últimamente se han venido desarrollando varias definiciones: "Es el grado predecible de uniformidad y funcionalidad de un producto o servicio que a bajo costo satisface al mercado"³³

En la propuesta anterior observamos que efectivamente no es suficiente que un producto sea funcional es necesario que además sea de bajo costo puesto que en esto radica el poder competir.

Para Jurán³⁴ .. "Es adecuación de un producto o servicio para el uso que tendrá"

Un concepto más completo es el de Ishikawa³⁵ ... "Practicar el control de calidad es desarrollar, diseñar, manufacturar y

³³ CELANDE, Administración por calidad total. Manual del participante. México

³⁴ Op. cit. p. 1.1

³⁵ OP. cit. p. 1.1

mantener un producto de calidad que sea el más económico, el más útil y siempre satisfactorio para el consumidor"

Para Taguchi ³⁶ "La calidad es la pérdida mínima provocada por un producto a la sociedad desde el momento en que es embarcado. Un artículo con calidad es aquel que actúa conforme a las funciones pretendidas, sin variabilidad y que causa poco o ninguna pérdida por efectos colaterales, influyendo el costo de su utilización".

De los distintos conceptos el que nos parece más acertado es el de Ishikawa, puesto que efectivamente la calidad en el producto radica desde su diseño hasta el momento en que es aceptado satisfactoriamente por el cliente.

Para los trabajadores y dirigentes de S.P.M. el término calidad significa... "mejorar las condiciones, no nada más de la planta para una mejor estancia del trabajador sino también mejorar las condiciones de vida del mismo en su hogar mediante aumentos de salario y que los trabajadores se preocupen por cuidar y distribuir mejor sus ingresos, logrando una mejor organización familiar"³⁷

En cuanto a la productividad una de las escuelas que más aportaciones ha hecho es la corriente de la escuela Neoclásica, existen tantos indicadores de productividad como factores de la producción ingresan en el proceso de la producción, amén de no distinguir entre las fases por la que atraviesa la reproducción capitalista, ya que es indiferente que se invierta en la producción o en la circulación, por ello tampoco establecen diferencias entre el trabajo productivo e improductivo, con base en ello los neoclásicos nos hablan de tres tipos de productividad: la primera de ellas que se refiere a la productividad del trabajo; la productividad del capital y finalmente, la productividad conjunta de los factores o productividad total de los factores; esta última, se conceptualiza como efecto combinado del trabajo y el capital, pero la productividad en realidad contiene toda una serie de variables, como son la educación, la administración, factores psicológicos, etc., es decir variables que en algunos casos no son cuantificables, pero que pueden influir en el incremento del

³⁶ Op. cit. p. 1.1

³⁷ Entrevista con Benedicto Martínez, Exsecretario General del S.P.M

volumen de la producción; en todo caso, para esta corriente los factores de la producción juegan igual papel en el proceso productivo.³⁸

Es claro que el objetivo central de esta teoría es justificar la existencia de la ganancia capitalista, pues el capital y los insumos son productivos al igual que la fuerza de trabajo. En su versión actual tiene sus raíces teóricas en el trabajo de Robert Solow y es la metodología que con mayor frecuencia se utiliza para calcular las fuentes de su crecimiento.

Así pues, la idea fundamental que subyace en la visión neoclásica es la de apuntar que todos los medios de producción son igualmente productivos que el trabajo.

El indicador más utilizado por los diferentes autores para medir la productividad es el valor agregado por hombre ocupado, desde la perspectiva neoclásica es una medida parcial de un medio más que interviene en el proceso. La forma de cuantificar la productividad del trabajo es dividir, el valor agregado entre el número de trabajadores ocupados, obteniendo la relación valor agregado por empleado ocupado, a precios constantes. Otro indicador común se obtiene dividiendo las remuneraciones de asalariados entre un salario medio, pero éste tiende a subestimar el valor agregado por hombre ocupado.

Con respecto a la dinámica de crecimiento de la productividad del trabajo manufacturero de la industria mexicana y la de otros países, reproducimos en seguida la siguiente tabla:

Tasas de crecimiento promedio anual de la productividad del trabajo en la industria manufacturera de México y otros países de la OCDE, 1960-1980. ³⁹

³⁸ Solow, Robert. "Progreso técnico y cambio de la productividad" en Sen. Amarty, Economía del Crecimiento. Lecturas del Trimestre Económico No. 28. Fondo de Cultura Económica, México, 1970.

³⁹ "La Productividad; sus medidas y algunos problemas relacionados" en Productividad la nueva Cultura del Trabajo No. 33.

P o r c e n t a j e s

Países	1960-1973	1973-1980	1960-1980
Canadá	4.5	1.7	3.4
Estados Unidos	2.9	1.3	2.3
Japón	11.4	6.6	9.5
Alemania	5.5	4.6	5.1
Reino Unido	3.9	1.6	3.0
Promedio OCDE	5.6	3.2	3.5
México (Hernández Laos)	3.4	3.3	3.4
México (José Sandoval)	5.4	3.3	5.3

La tabla anterior muestra que los ritmos de crecimiento de la productividad del trabajo a nivel nacional y manufacturero están por encima de algunos países industrializados, no obstante, es necesario subrayar que la magnitud de la economía mexicana es menor, por ejemplo en relación con E.U.A. la diferencia de valor agregado por hombre ocupada es en promedio durante el período de 1960-1990 de 5 veces, medida en dólares; por tanto, el esfuerzo que requiere la economía Estadounidense para crecer a un 1% es mayor que la que requiere la economía mexicana.

Otro indicador parcial de productividad, es el referido al capital que como factor que participa en el proceso de producción también contribuye a la generación de valor agregado.

La productividad de este factor se obtiene dividiendo el valor agregado entre los acervos de capital; este indicador se conoce como la relación producto capital.

La idea de construir una medida que relaciona la producción con los insumos totales fue con la finalidad de proporcionar una medida de eficiencia "mas apropiada" que la productividad del

trabajo, debido a que hay una parte de la productividad que no es explicada ni por el trabajo ni por el capital, esta medida global se llama productividad multifactorial o productividad total de los factores, que se entiende como la relación entre el producto de un país, una rama o industria y los insumos necesarios para producir los bienes.⁴⁰

La diferencia entre el crecimiento del producto total, o de cualquier rama o industria y el promedio ponderado de crecimiento del capital y el trabajo, sirve como medida del aumento de la productividad multifactorial; en el caso de la economía mexicana, se puede cuantificar esta productividad de la siguiente forma, obtener las tasas de crecimiento del producto en precios constantes; las tasas de crecimiento del empleo multiplicadas por la participación de los salarios en el producto, que en este caso cumple un factor de ponderación; y finalmente las tasas de crecimiento del acervo de capital ponderado por la participación del excedente de explotación en el valor agregado.

Debido a que para este paradigma todos los factores adelantados en la actividad económica, es posible construir indicadores de productividad para cada uno de los elementos, así como por ejemplo la productividad de la energía, de las materias primas.

No obstante, haya que precisar que en este nivel de análisis la productividad se formula en términos macroeconómicos, por lo que en términos microeconómicos, es decir al interior de cada empresa es posible obtener una gama de medidas de productividad, en función de cada una de las actividades que se lleve a cabo al interior de la empresa.

⁴⁰ Valle Baeza, Alejandro. "Productividad: Las visiones neoclásicas y marxista: en Investigación Económica. No. 198, Facultad de Economía. UNAM. 1992.

CAPITULO 11. EL SINDICALISMO INDEPENDIENTE FRENTE A LA MODERNIDAD, LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD.

2.1 IMPORTANCIA DEL SINDICALISMO INDEPENDIENTE

En el presente capítulo, pretendemos rescatar e investigar, qué pasó con un sector del movimiento obrero mexicano; el llamado Sindicalismo Independiente, ya que, aunque, la mayoría de la fuerza de trabajo en México esta organizada y afiliada a lo que se llama "sindicalismo oficial", es evidente que existen otros sectores del movimiento obrero, los cuales no por ser minoritarios carecen de importancia, debido a la participación política continua y activa que han venido desarrollando durante las dos últimas décadas .

Es común encontrar estudios acerca de: sindicatos, nuevas tecnologías, modernidad, los nuevos procesos de trabajo, los cuales tienen por objeto de estudio a los grandes sindicatos de industria o nacionales a los que se considera de mayor importancia tomando en cuenta el número de afiliados el tipo de rama industrial, el papel que cumple la industria dentro de la economía, sin embargo poca importancia se da a un conjunto de sindicatos pequeños o medianos "independientes".

El sindicalismo independiente nace entre fines de los sesentas y principio de los setentas y rápidamente se convierte en protagonista de las más importantes luchas por reivindicaciones obreras como son: democracia sindical, aumento salarial, congelación de precios, defensa del empleo, moratoria en el pago de la deuda externa, detener la inflación y una reorientación de la política económica, lo que lo convierte en actor importante del movimiento obrero nacional.

Durante este tiempo , el Sindicalismo Independiente (SI), demostró y dejó toda una serie de enseñanzas y aportes al movimiento obrero, las cuales nos parecen necesarias señalar aunque sea en forma breve, si queremos entender y estudiar que ha pasado con el movimiento obrero mexicano de los últimos treinta años. Para nosotros es fundamental estudiar el SI no como un proceso que ha quedado atrás, si no como una alternativa real y analizar sus propuestas y alternativas ante la modernidad, la calidad y la productividad. Con esto, además de rescatar al SI, en su aspecto histórico, el que sin duda es muy rico en experiencias y aportes al

movimiento obrero mexicano, es indagar a partir de sus objetivos y principios, cuales son sus propuestas ante el reto que representa la modernidad, en las diferentes esferas donde se encuentra representado el SI.

2.2. COMO SE LE DEFINE

Antes de entrar a analizar la actuación del movimiento obrero independiente es necesario hacer un alto y conceptualizar ¿qué es y como se define el "sindicalismo independiente". Esto porque es común que al hablar de sindicatos independientes el referente inmediato al que recurrimos es que son aquellos que no pertenecen a las grandes centrales oficiales "charras", y definirlo así, es no tomar en cuenta que también los sindicatos patronales (blancos) del norte del país (Nuevo León), se ubican fuera de estas y se reivindican independientes.

Esta definición nos dice unicamente que tanto unos como otros son independientes en relación a la obligatoriedad de estar afiliados a una central sindical "oficial", más no en otros aspectos. De tal forma que estos sindicatos pueden adoptar diversas actitudes frente al gobierno, las empresas, el sistema político, el PRI, en fin que pueden apoyar a éstos en forma incondicional y acrítica o bien pueden asumir una actitud crítica, contestataria y en ocasiones intransigente.

Se les designa también como "democráticos" aunque esto tampoco sea suficiente para definirlos ya que si bien estos surgen y luchan por la democracia sindical y contra el charrismo esto no significa que hacia adentro de sus propias organizaciones realmente realicen prácticas de democracia sindical. Se ha observado que al menos en algunas organizaciones que se dicen independientes la práctica de la de democracia es muy relativa.

Al respecto nos dice Victoria Novelo "...Bajo el término de sindicalismo independiente, muchas veces calificado también e indistintamente de "democrático", se agrupan sindicatos que alcanzaron la independencia orgánica por una lucha en contra del oficialismo o el "charrismo" o por haber nacido fuera del control oficial. Sin embargo son tan variadas las concepciones que animan a

este sindicalismo que es difícil englobarlo como si se tratara de un bloque homogéneo".⁴¹

Este comentario nos llama la atención en cuanto que es difícil definir el término de independiente si no que, además no procede intentar establecer o delimitar el término a partir de estudiar en conjunto a distintos sindicatos que se hacen llamar independientes puesto que no habría homogeneidad entre si y por lo tanto nuestro fenómeno de estudio resultaría muy diverso y complejo.

Más adelante nos comenta "En efecto, en este sindicalismo encontramos tanto a los sindicatos blancos, patronales y católicos, como a sindicatos altamente politizados que dicen orientarse en prácticas hacia objetivos socialistas y a sindicatos de empresa autonombrados "apolíticos", cuya lucha se centra únicamente en obtener los máximos beneficios económicos para sus agremiados; también encontramos secciones sindicales o corrientes dentro de sindicatos nacionales oficiales que funcionan o buscan hacerlo con una autonomía relativa de sus dirigentes nacionales oficiales generalmente corruptos. La independencia se refiere en algunos casos, a la desvinculación de planteamientos de clase (sindicatos patronales), a la lejanía con los planteamientos de la "alianza de clases" (sindicatos o secciones de izquierda), o bien a la separación de la lucha económica y la política (sindicalismo apolítico). De esta manera resulta poco realista postular la existencia de dos tipos de sindicalismo solamente en base a la independencia formal o no de las grandes organizaciones obreras oficiales".⁴²

De hecho el concepto independiente expresa y comprende distintos proyectos, los objetivos de cada proyecto sindical dependen de lo que establezcan las dirigencias u organizaciones. Esto nos conduce a pensar que se puede hablar de una independencia sindical de varios tipos, en donde cada organización maneja un concepto específico de acuerdo con el carácter de su práctica de independencia sindical.

⁴¹ Novelo, Victoria, et. al, Democracia y Sindicatos
Ed. CIESAS-Caballito. p.13 México.

⁴² Op. cit. p. 13

No es nuevo saber que los proyectos, objetivos, tesis y propuestas de los sindicatos siempre han sido muy diversos, lo cual por un lado confirma la complejidad y dificultad para la unidad. Sin embargo eso no resta para que se mantenga una idea de lo que representa el sindicalismo independiente, por el contrario, esto es la que le da su identidad y fundamentación en un proceso continuo de construcción.

Más adelante la misma autora nos comenta: "idealmente, el sindicato representa una forma de organización que permite la identificación de los obreros como clase, opuesta y distinta a la que detenta el capital. La identidad se refuerza, también teóricamente en cada escaramuza o batalla contra el comprador de fuerza de trabajo cuando se trata de arrancarle mayores compensaciones para los trabajadores. Los sindicatos, como encarnación de la identidad obrera, también permiten un auto-reconocimiento de las masas obreras como clase distinta a la burguesía cuando tienen lugar procesos que en determinadas coyunturas, fomentan la solidaridad interna: revisión de contratos, elección de dirigentes, paros, huelgas, etc."⁴³

Este proceso de identidad del que habla la autora, observamos que se da hacia adentro de cada organización o bien de unas hacia otras, pero esta no resulta tan fuerte o importante como para que se de un proceso de identidad y unificación dentro de los distintos proyectos sindicales, sin embargo han creado: Frentes, Coordinadoras Sindicales, Uniones Regionales, etc. en donde una mayoría puede incidir pero no necesariamente todos y este tipo de organizaciones o alianzas generalmente son de carácter coyuntural.

Otro de los autores que tiene una propuesta al respecto es Raúl Trejo Delarbe: "Bajo el término "sindicalismo independiente" se suele colocar a las organizaciones que se distinguen por su enfrentamiento a la burocracia sindical tradicional, por el empleo de métodos democráticos, por levantar demandas legítimas de los trabajadores y por realizar acciones (huelgas, manifestaciones, paros) notables. Sin embargo, estos no son los únicos sindicatos independientes que hay. El mismo calificativo se lo adjudican los sindicatos blancos al servicio de los patrones, como los que existen en Nuevo León, donde se ha creado una Federación de Sindicatos Independientes para diferenciarse de agrupaciones como la CTM. No se puede negar que estas agrupaciones son

⁴³ Ibidem. p.15

independientes: de los trabajadores, del gobierno, del "charrismo", aunque no de los patrones".⁴⁴

Este autor va más allá en el desarrollo del concepto al incorporar otras corrientes del movimiento sindical mexicano, tal es el caso de la "Unidad Obrera Independiente" (UOI): "el mismo término emplea para definirse la corriente dirigida por el abogado Juan Ortega Arenas, y denominada Unidad Obrera Independiente", que reúne cerca de noventa sindicatos de empresa en diversas ramas. Esta organización se opone lo mismo a la burocracia sindical oficial que a sectores de la insurgencia obrera. La UOI controlada con procedimientos que han sido denunciados como antidemocráticos."⁴⁵

Para Raúl Trejo el problema principal del sindicalismo independiente tiene que ver con la práctica política y el programa. "Y es que la independencia sindical no es un asunto simplemente estructural. Para ser "independiente" no basta que un sindicato este a salvo de la intervención de la burocracia tradicional o del gobierno. La independencia sindical, en sus términos más precisos, no puede ser más que política y programática."⁴⁶

Es evidente que varias de las afirmaciones anteriores, son válidas no nada más para las organizaciones sindicales independientes agrupadas en UOI, sino que además es posible que también sean aplicables a otro tipo de sindicatos ubicados dentro del sindicalismo independiente. Otro aspecto con el que podríamos estar de acuerdo con el anterior autor es cuando afirma que : "podemos concluir que es imposible colocar en un mismo rango todos los sindicatos que se llaman "independientes".⁴⁷

⁴⁴ Trejo Delarbre, Raúl. "Notas sobre la Insurgencia Obrera y la Burocracia Sindical". Memorias del encuentro sobre historia del movimiento obrero. UAP. Mex. U. 3, 1984.

⁴⁵ Ibidem. p. 150

⁴⁶ Ibidem. p. 150

⁴⁷ Ibidem. p. 150

Finalmente su propuesta sugiere que para distinguir a los sindicatos democráticos de los que no lo son, utilicemos el término "insurgencia obrera", ⁴⁸ Esta propuesta nos parece respetable aunque poco afortunada para tratar de conceptualizar a todo el sindicalismo independiente en el término de insurgencia sindical, ya que si bien es cierto que un buen número de sindicatos independiente surgen y buscar romper la tutela del sindicalismo oficial, dando lugar a todo un período de lucha por la democracia e independencia sindical durante los 70's (caso ex-tendencia democrática del SUTERM), sin embargo, existían ya en estos años otros sindicatos que se reivindicaban independientes como los que constituían la UOI y los del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) por mencionar algunos.

De hecho, una parte del sindicalismo independiente no surge del seno de las filas de las centrales "charras", nace en las universidades, en las pequeñas y medianas industrias, en las cuales no había sindicatos o sindicalismo oficial no mantenía una hegemonía.

Una definición que nos parece más completa y acabada acerca de lo que es el sindicalismo independiente es la que hace Janette Góngora: " al revisar los postulados ideológicos subyacentes en la declaración de principios y en los programas sindicales de los años 70's encontramos que la ideología política dominante en el sindicalismo independiente partía, en gran medida, de concebir la acción política sindical como antagónica al sistema desde la perspectiva de transformar o democratizar el régimen político " ⁴⁹

De acuerdo a con este concepto ya no es la lucha por la democracia sindical, la tarea central en estos principios sindicales, aquí la propuesta rebasa los ámbitos meramente sindicales al establecer la democratización del régimen. Es decir las demandas sindicales, sirven de punta de lanza y base de sustentación de otras más amplias y que tienen que ver con el sistema político y de la sociedad en general como más adelante lo apunta la autora " en este sentido, el sindicalismo independiente de oposición, para el cual las propuestas ideológicas y las propuesta políticas se sustentan en un proyecto alternativo de

⁴⁸ Ibidem. p. 150

⁴⁹ Góngora, Janette. "Sindicalismo Independiente y las limitantes de la democracia." Rev. Trabajo 1. Mex. UAM. I.

organización social más amplio en el que se parte del centro del trabajo y de la organización sindical para arribar al cambio social".⁵⁰

Pero la propuesta de este tipo de sindicalismo no se limitaba al cambio de proyecto nacional ya que también manejaba propuestas anticapitalistas como acertadamente lo establece más adelante esta autora "la ideología anticapitalista existente en estas organizaciones combinaba la lucha sindical en los centros de trabajo con la lucha política en contra del sistema. A la primera correspondía el enfrentamiento directo con la patronal y la empresa y a la segunda, la ofensiva sindical contra la burguesía imperialista y el estado burgués"⁵¹

En estas últimas alternativas del sindicalismo independiente, encontramos una visión de la lucha sindical más ideologizada y en donde los ejes centrales de la acción no se limitaban a objetivos de carácter gremial y economisista únicamente como se ha pretendido manejar por el "sindicalismo oficial".

Aunque sabemos, desde luego que, esto no es totalmente cierto puesto que en el sindicalismo oficial los únicos que no pueden hacer política son los trabajadores, ya que los líderes siempre la han hecho a través de todos los medios posibles y permisibles por la llamada "alianza" con el gobierno en turno, para lograr, mantener o aumentar sus cuotas de poder, su enriquecimiento ilícito o su membresía ante la competencia.

Una de estas caracterizaciones es la que propone Góngora y consiste en: "El sindicalismo independiente se caracteriza por desarrollar acciones en contra:

- a) De la política económica y social del Estado mexicano;
- b) Del control del Estado sobre movimiento obrero;
- c) De las estructuras sindicales dominantes que se definen por su estrecha relación institucional con el Estado (charrismo, oficialismo, corporativismo);
- d) de la subordinación del sindicalismo oficial a las políticas estatales;

⁵⁰ Ibidem. p. 25

⁵¹ Ibidem. p. 25

- e) del control organizacional que ejerce el sindicalismo oficial hacia la clase obrera, a través del clientelismo y la represión;
- f) de las burocracias sindicales que liderean permanentemente y sin renovación el sindicalismo oficial;
- g) de los dirigentes impuestos por la fuerza a los trabajadores, a través de métodos violentos y represivos con el apoyo del Estado.⁵²

Recapitulando diremos que el sindicalismo independiente, surge en una primera etapa como una respuesta inmediata de rechazo y deslinde, así como de búsqueda de formas de organización sindical diferentes a las centrales obreras "oficiales", tales como CTM, CROC, CROM, CGT, COR, FOR, etc, mismas que se caracterizan por formas de control político férreas, antidemocráticas, corruptas o gansteriles, combinándolas con un manejo de los puestos sindicales, mediante formas patrimonialistas.

Pero el rechazo del movimiento obrero independiente que busca una expresión propia y diferente, se explica también debido a la llamada "alianza histórica" que las centrales obreras ya mencionadas han venido practicando con los distintos gobiernos post-revolucionarios a cambio de poder político y puestos de elección popular. No debemos olvidar que la alianza, se establece en el periodo Cardenista y se reconfirmará en cada relevo sexenal.

Para otros autores, el problema es como distinguir entre sindicatos que definiéndose independientes no utilizan procedimientos democráticos. Para diferenciar a estos de los anteriores se propone el concepto de "insurgencia obrera", de tal forma que entenderíamos como pertenecientes a esta última a todos aquellos sindicatos que siendo independientes si practican la democracia.

Como ya se mencionó hay sindicatos que si bien, se autodefinen como independientes por no pertenecer a las centrales obreras oficiales, ni tener nexos con los partidos o el Estado, si por el contrario se les define como sindicatos blancos o patronales. Aquí el problema se complica, por que estos sindicatos son definidos como de derecha, por que lejos de tener una identidad con los trabajadores y defender sus derechos, su razón de ser parte de los

⁵² Ibidem. p. 26.

intereses de sus líderes y de la patronal. Es decir, en estos sindicatos, la discusión de la democracia obrera, no tiene razón de ser. Pero que son capaces de luchar, desde una perspectiva elemental, como serían los derechos a un buen salario que les permitiera subsistir en condiciones decorosas.

El conceptualizar este sector se torna más complejo en tanto que su objetivo no es luchar por independizarse como clase por que estos están organizados mediante formas corporativas definidas como pro-empresariales, en tanto que son formas de control directas de los empresarios sobre los trabajadores.

Si intentáramos en rigor definir, que sindicatos son independientes y esto lo establecemos en relación a su independencia del corporativismo estatal, podríamos caer en el error de una salida fácil; todos los sindicatos, sean de derecha o de izquierda en tanto que no pertenecen a dichas centrales, los podríamos definir como independientes y aquí englobaríamos tanto a la UOI como al SITUAM, o a los sindicatos patronales de Nuevo León, a los del FAT y así sucesivamente.

Finalmente diremos que la definición que nos parece más aproximada al concepto del sindicalismo independiente, es la que hace Góngora, con el agregado de que en esta caracterización no entran los sindicatos blancos de Nuevo León.

2.3. SURGIMIENTO DEL SINDICALISMO INDEPENDIENTE.

1. Como ya señalamos surge en las décadas de los sesenta-setentas, su auge se da a mediados de los setentas, con movimientos por la democracia sindical y por aumento salarial. Sobresaliendo el encabezado por los electricistas del SUTERM (Extendencia Democrática), los del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), la Unidad Obrera Independiente (UOI) los sindicatos universitarios y los del Frente Sindical Independiente de Yucatán entre los más importantes.

Sus orígenes habría que ubicarlos dentro de un contexto, en donde aun quedaban recuerdos del movimiento ferrocarrilero del 59, de los médicos en el 65 y de los sucesos del movimiento estudiantil del 68 y del 10 de junio de 1971, aunque en rigor estos dos últimos movimientos fueron fundamentalmente de estudiantes, los obreros no estuvieron al margen de ellos.

De hecho, la cerrazón del régimen y de sus instrumentos de poder y control político, no se limitaban a los estudiantes. La búsqueda de la democracia y de la aplicación de la Constitución y de los derechos laborales, traía como consecuencia también el despido, la persecución, la cárcel y en algunos casos hasta la muerte de los dirigentes obreros que se habían atrevido a cuestionar el control corporativo "oficial". La forma y los recursos utilizados por el Estado para apaciguar, controlar, reprimir y acabar con los diversos movimientos obreros evidenciaba la alianza entre éste y las cúpulas charras.

Presentar demandas por la democracia sindical, la libertad de asociación y organización, destitución y enjuiciamiento de los líderes corruptos, así como la solicitud de registro y reconocimiento a sindicatos independientes ante las juntas de Conciliación y Arbitraje ponía en apuros al Gobierno y a su estructura de poder y control laboral. Cuestionar la pirámide de poder político, significaba ni más ni menos, que el rompimiento del monopolio "concesionado" a los líderes de las cúpulas charras a cambio de legitimidad y aceptación de un gobierno que estaba siendo fuertemente cuestionado por antidemocrático, corrupto y represivo.

Ante este nuevo tipo de demandas, el movimiento obrero independiente demostró un avance político-ideológico, sus propuestas ya no fueron únicamente gremiales y economicistas, ahora cuestionaron de fondo al sistema.

Prueba de esto fueron las principales demandas que guiaron la lucha de los electricistas democráticos del SUTERM (Tendencia Democrática), plasmadas en un documento conocido como "Declaración de Guadalajara", en el año de 1975, en donde se destacan algunos puntos como: democracia e independencia sindical, aumento general de salarios, lucha a fondo contra la carestía, educación popular y revolucionaria, colectivización agraria, expropiación de empresas

imperialistas, intervención obrera en la planificación y fiscalización obrera en la economía ⁵³.

Otro de los movimientos representativos del SI, es el representado por el Frente Autentico del Trabajo (FAT), el cual también enarbolaba demandas, que en algunos aspectos son similares a las anteriores y en otro plano las rebasaban. Por ejemplo, este es un resolutivo acordado por su congreso de 1983: "Que los trabajadores democráticos se movilicen en todo el país, levantando las demandas de: reinstalación a los despedidos, respeto a los contratos colectivos y a las condiciones generales de trabajo, contra los topes salariales, el desempleo y la requisita antisindical, por el derecho a la libertad de asociación, de contratación colectiva y de huelga y por la democracia sindical y política."⁵⁴

El FAT, no se concreta a demandar la democracia sindical también trataba de explicar en forma crítica el porqué de la política económica de austeridad y la manifiesta con declaraciones como esta: "en este momento, en que la economía de la nación se encuentra al borde de la quiebra a causa de las contradicciones internas creadas por la oligarquía, la burguesía y el Estado Mexicano; y por los condicionamientos del Imperialismo Norteamericano, no podemos desconocer que el gobierno va a aplicar con todo rigor sus planes y programas de austeridad, sin el consenso de las organizaciones obreras y con tácticas restrictivas para los sectores de trabajadores democráticos".⁵⁵

Estas demandas sumadas, a las gremiales y económicas hacían que el espectro de negociación, se volviera mucho más complejo para controlarlo y manejarlo. Además de que como decimos anteriormente, afectaba uno de los pilares principales en el que se sustenta el propio Estado mexicano; el formado por las organizaciones integrantes del "movimiento obrero organizado".

⁵³ "Folleto de información obrera" p. 32, 1984. SUTERM, México, 1984.

⁵⁴ Op. cit. p.32, 1984

⁵⁵ Op. cit. p. 32

Lo que se puede observar en este tipo de demandas, es que si bien todos estos procesos políticos que se van a dar tanto a nivel nacional como internacional, tendían a influir en los sindicatos y su lucha por su independencia política, en buena parte, se debía esto a la influencia de los partidos políticos y movimientos de izquierda que venían incidiendo en los movimientos obreros. Dificilmente podríamos explicar el período llamado de insurgencia sindical ⁵⁶, o el surgimiento del Sindicalismo Independiente, si no consideramos a la influencia que recibieron de los partidos y organizaciones de izquierda.

Diversas organizaciones incidían en los procesos de lucha, por democracia sindical, por el recocimiento a sindicatos independientes, etc. Partidos como el Comunista Mexicano, el Partido Comunista Obrero Mexicano, el Partido Mexicano de los Trabajadores, el Partido Revolucionario de los Trabajadores, el Partido Popular Socialista, organizaciones frentistas y de masas como la Asociación Cívica Nacional Revolucionaria (ACNR), Línea de Masas (LM), El Frente Popular Independiente (FPI), Organización de Izquierda Revolucionaria (OIR), Comisiones Obreras (CO), Punto Crítico, Movimiento de Acción Popular (MAP), Unión de Lucha Revolucionaria (ULR) y otras presentes en aquel entonces dentro de las filas del sindicalismo, asumían posiciones que iban desde la ultraderecha, hasta la ultraizquierda, buscando influir y controlar el movimiento obrero fuera este el independiente o el oficial.

Otro factor clave, que nos explica el surgimiento, de este movimiento, es el económico, con la irrupción de la crisis económica, manifestada a través de la devaluación del peso a fines del período Echeverrista (1975). Aunque de hecho los síntomas de esta se venían presentando desde principios de los setentas con una inflación contenida y un sosten de nuestra moneda en forma ficticia, al respecto nos dice René Millán " Es en el año de 1975, cuando los movimientos pro-independencia sindical tienen, numéricamente, su punto más alto y es también, en ese año, cuando los salarios sufren una drástica reducción, quedan por debajo del nivel alcanzado en 1973". ⁵⁷

⁵⁶ Trejo Delarbre, Raúl. Insurgencia Sindical .
Ed. Caballito, México, 1976.

⁵⁷ Millán, René. et. al. Sindicalismo y Política en México
Serie Estudios Políticos, UNAM.

Otros elementos, que influyeron en el surgimiento del SI, nacieron dentro de los propios sindicatos y de la fábrica, y forman parte de la cotidianidad laboral, tales como: los despidos injustificados, los ritmos y cargas de trabajo, las violaciones sistematicas a los reglamentos interiores de trabajo, de los contratos colectivos y por ende de la propia Ley Federal del Trabajo, cuando se prohíbe el derecho de huelga, de asociación y de organización.

La búsqueda de la independencia sindical, no era una cuestión que se limitara a problemas de filiación o pertenencia de un sindicato a otro, o de una central a otra, más bien con el SI, se buscaba establecer otro tipo de practicas sindicales, las cuales tuvieran como premisa fundamental la democracia sindical, la aplicación irrestricta de las leyes laborales y el respeto al trabajador y sus derechos, así como la autonomía sindical respecto del Estado y el capital.

Resumiendo podremos decir que, el SI, tiene sus orígenes, cuando a nivel nacional se han dado una serie de condiciones, que se explican por la cerrazón y pérdida de legitimidad, del corporativismo mexicano al abandonar las luchas de sus agremiados y buscar la protección del Estado a cambio de legitimarlo y de mantener el monopolio de la representación "oficial" de los trabajadores. Esto combinado con una crisis económica que incide en una caída salarial y violación sistematica de los derechos de los trabajadores.

2.4 LAS PRINCIPALES CORRIENTES HISTORICAS DEL S.I.

El Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), surge como resultado del proceso de unidad entre dos sindicatos: El Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM), del cual era Srío. General Rafael Galván, y del Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (SNESCRM) cuyo Srío. General era Francisco Pérez Ríos.

Dicho sindicato se fundo el día 20 de noviembre de 1972, mediante un pacto de compromiso firmado por ambos sindicatos, quedando la cartera de Srío. General en manos de Francisco Pérez Ríos y la de la Comisión Nacional de Vigilancia y Fiscalización fue para Rafael Galván.

La lucha por la democracia e independencia del (STERM), ahora se ampliaba y se hacia patente dentro del (SUTERM), ya que la unidad electricista desde sus orígenes, se enfrentaba a dos proyectos..."Con la formación del SUTERM, si bien se avanzaba en la demanda de integración sindical planteada por el STERM, ello no quería decir que el proceso estaría allanado de dificultades y no solamente porque en él no se encontraba el Sindicato Mexicano de Electricistas, sino tambien porque en dicho proceso se pasaba de una pugna entre dos sindicatos que en si mismos representaban la alternativa de democracia sindical o control corporativo de los trabajadores, a una pugna ahora entre dos corrientes sindicales al interior del nuevo SUTERM..."⁵⁸

De estas dos posiciones finalmente la que logró imponerse fue la apuntalada por el sistema político mexicano, el cual no dudo ni un momento en darle todo su apoyo "institucional" a la propuesta corporativa, corrupta y antidemocratica de Francisco Pérez Ríos. Para esto tuvieron que pasar varios años de luchas internas, durante las cuales el Estado enseñó su verdadera cara autoritaria y antidemocratica, negando de esta forma uno de los más caros anhelos de los electricistas y del movimiento obrero en general, la democracia sindical.

De hecho ya les había dado un aviso a los democraticos del STERM, cuando en octubre de 1971, decretaba un fallo en favor del SNESECRM, cuando este solicitó la titularidad del Contrato Colectivo. Dentro del SUTERM, la lucha por la democracia cobró forma mediante la corriente conocida como Tendencia Democrática, la cual junto con su líder visionario Rafael Galván dieron una lucha ejemplar y sin cuartel en contra del entreguismo, el oportunismo y traición de Pérez Ríos.

Para Rafael Galván no había duda de lo que significaba ser líder charro y de ahí su actitud crítica y dura en contra de éstos cuando afirmaba " El charrismo es una nueva variante de la política de intromisión en los sindicatos obreros, inspirada y fomentada por la burguesía con el propósito de controlar a las organizaciones sindicales. El charrismo en consecuencia, es una tendencia burguesa en el seno del movimiento obrero, y sus fines no son otros que los de suprimir los métodos democráticos en los sindicatos para

⁵⁸ Rev. Solidaridad. p.56, 27 de Sep. de 1981.

imponerles direcciones espurias, cuya misión es la de servir a los intereses de los capitalistas..."⁵⁹

No resulta ocioso retomar otra afirmación acerca del charrismo sindical por parte de Rafael Galván cuando afirma que "...la democracia es veneno para el charrismo sindical..."⁶⁰

Efectivamente esta corriente sindical resultaba altamente peligrosa para el poder corporativo investido y representado por Francisco Pérez Ríos, quien se opuso a toda practica democrática y temía que cundiera el mal ejemplo dentro del SUTERM. Sin embargo no todo era negativo para esta corriente, ya que pronto contaron con el apoyo e integración a sus filas de otro sindicato combativo el Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto Nacional de Energía Nuclear (SUTINEN). "...en 1974 el Sindicato Unico de Trabajadores del Instituto Nacional de Energía Nuclear (SUTINEN), decidió ingresar al SUTERM y con ello, se lograba fortalecer la corriente democrática de los trabajadores con la inclusión de un sector que hasta el presente se ha distinguido por su militancia en pro de la democracia e independencia sindical".⁶¹

A mediados de los setentas el movimiento de la Tendencia Democrática lejos de replegarse ante la agresión sistemática por parte de los golpeadores, mercenarios del movimiento obrero, así como de las autoridades laborales, tendió a crecer, lo cual obligó al gobierno de aquel entonces a buscar el pretexto para una agresión tajante y definitiva.

Era evidente, que el gobierno Echeverrista tomaba cartas en el asunto, ante la fuerza de sus demandas, ya que estas empezaban a ser retomadas por otros movimientos obreros como: los de la industria automotriz, los universitarios, los del transporte, los del Sindicato Mexicano de Electricistas, los del calzado, de la industria hulera etc.

Las movilizaciones de los electricistas por demandas de democracia e independencia sindical, junto con las de mayor salario y aplicación irrestricta de la Constitución respecto a las leyes

⁵⁹ Ibidem. p. 39

⁶⁰ Ibidem. p. 57

⁶¹ Ibidem. p. 57

laborales y en contra de la injerencia del imperialismo, salían del ámbito sindical para ser banderas del movimiento obrero en general.

La Unidad Obrera Independiente (UOI) fue otra expresión del movimiento obrero independiente. Nace en 1972 en el sexenio de Luis Echeverría Álvarez y con el impulso de éste, se dice que para restarle fuerza a la CTM (cosa que no es del todo especulativa si tomamos en cuenta que en momentos críticos el gobierno propicia y fomenta alternativas diversionistas).

La UOI aglutinó sindicatos de la industria automotriz, del transporte y minero metalúrgico entre los más importantes y se organizó a través de un Comité Organizador Central y un Secretario Coordinador, Juan Ortega Arena,⁶² y de estos dependían los Comités Regionales y los grupos sindicales. Si bien cada sindicato era titular de su Contrato Colectivo de Trabajo, y tenía cierta autonomía interna, debían apoyar y responder a la táctica que el Comité Organizador Central mandase.

Una particularidad de la UOI fue que a diferencia de otras organizaciones sindicales que tienen influencia en ciertas regiones o movimientos locales ésta se agrupó en sindicatos de industria, al respecto Esteve nos comenta: "La estrategia de la UOI radica en que todos los sindicatos de empresa se agrupan por ramas industriales para constituir sindicatos nacionales de industria: con esta idea en 1975 se inició el proceso de constitución de un sindicato de la rama metálica automotriz, consiguió su registro y alcanzó a agrupar a más de 20 mil trabajadores de las empresas Wolswagen, Nissan, DINA, Y SEDENA. entre otras."⁶³

El crecimiento de esta organización fue sorprendentemente rápido y tuvo una gran influencia en el movimiento obrero de los setentas a pesar de su estrategia de lucha frontal o tal vez por lo novedoso de la misma. Podemos mencionar brevemente dos de los principios básicos de la UOI, 1). La organización de la base de trabajadores en comisiones obreras-sindicales que actúan clandestinamente y definen actos concretos para presionar-anular al

⁶² ESTEVE Díaz, Hugo Las corrientes sindicales en México
Ed. Inct. de Proposiciones estratégicas. Mex. 1990.

⁶³ Ibidem. p. 128

líder central o bien para lograr la discusión y solución directa de los problemas con la empresa para llegar a acuerdos que beneficien a las partes y que demuestren la inutilidad del líder, la represión del funcionario o burócrata y la posibilidad de la relación directa, II). El segundo procedimiento es el de llevar a la práctica la acción para independizar al núcleo de trabajadores, lanzándose abiertamente al enfrentamiento con los líderes y de no planearse bien la acción al enfrentamiento con las empresas y el Estado.

Esta táctica de la UOI, tuvo dos objetivos centrales: uno de ellos fue a partir de un trabajo clandestino organizar núcleos de trabajadores los cuales podían llegar a organizarse independientemente o bien "prepararse" para tomar los sindicatos independientes.

Veamos como se autodefine: La UOI es una organización revolucionaria que combate al oficialismo aliado del estado burgues y al reformismo de los partidos de izquierda, partidos electoreros que juegan de comparsas con el fraude electoral. Combaten a la "reacción" representada por la derecha empresarial, del Partido Acción Nacional y al clero político" ⁶⁴

Otro aspecto importante a resultar fue su proyecto político y lo concreta en un partido político el "Partido de la Unidad Obrera Popular Independiente" representado por el Movimiento Proletario Independiente (MPI). Posteriormente UOI y MPI se esciendieron.

Una definición muy adecuada es la que hace Sánchez de este movimiento cuando afirma: " En la actualidad los individuos que dirigen la UOI conforman una corriente de derecha, con ropaje de izquierda, que se montaron sobre la combatividad y el atraso de los obreros " ⁶⁵

⁶⁴ Ibidem. p. 130

⁶⁵ SANCHEZ Díaz, Segio guadalupe. et. al. Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero.V.II. México, Siglo XXI, 1984, pp. 408.

No podemos dejar de mencionar la importancia que el sindicalismo universitario en general ha tenido en el movimiento obrero del país, esto puede explicarse si tomamos en cuenta la influencia que dentro de los sectores de la comunidad universitaria han tenido los partidos políticos, las organizaciones frentistas y de masas, los intelectuales y profesores, los estudiantes y los propios trabajadores.

El Sindicato Independiente de la Universidad Autónoma Metropolitana nació el 4 de marzo de 1975, sin aparente influencia del Estado y del sindicalismo oficial, pero desde sus inicios hubo una disputa permanente con las autoridades universitarias.

Las autoridades de la UAM en un afán previsor trataron de impedir que surgieran futuros conflictos laborales y se dieron a la tarea de auspiciar la formación de agrupaciones afines a éstas, resultando este acto en sentido contrario ya que actuó como un verdadero catalizador para que se diera una respuesta vigorosa de los trabajadores administrativos y académicos para reglamentar el ingreso a laborar, contar con un tabulador, seguridad en el empleo, en el caso específico de los profesores pedían se reglamentara el examen de oposición para su ingreso y definitividad y no la evaluación curricular.

Un factor clave en la lucha sindical universitaria es la participación de grupo importante jóvenes profesores, protagonistas muchos de ellos del movimiento del 68, trabajadores administrativos que acusaban alta sensibilidad política, lo que explica su airada reacción ante la posibilidad de un sindicalismo "charro"⁶⁶

El SITUAM emergió en una coyuntura donde la agitación sindical alcanzó a nivel general uno de sus momentos más vigorosos. En ese proceso de rebeldía sindical generalizado, que algunos denominan como "Insurgencia Sindical" el sindicalismo universitario apareció como uno de los actores más importantes, el nacimiento del SITUAM se alienta y nutre de las experiencias desarrolladas por sindicatos como el STEUNAM que se constituyó en 1972 agrupando a los

⁶⁶ GATICA Lara, Iganacio. "Cultura Sindical y política laboral en el SITUAM". Tesis. UAM-I 1994.

trabajadores administrativos de la UNAM y el SPAUNAM que en 1975 intentó por su parte nuclear a los trabajadores académicos.⁶⁷

El sindicalismo en la Universidad Nacional Autónoma de México surgió al mismo tiempo que la autonomía en 1929 cuando el gobierno mexicano otorgó la autonomía y los trabajadores dejaron de considerarse empleados federales y fundaron el 27 de septiembre de 1929 la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, (UEUNAM)

En 1933 se promulgó la Ley Orgánica que le concedió a la Universidad plena autonomía anulando su carácter de nacional, los trabajadores decidieron constituir un nuevo sindicato con el nombre de Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México (SEOUM), quedando sus derechos sujetos a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Después de que la universidad recuperó su estatuto de nacional en 1945, los trabajadores universitarios deciden disolver el SEOUM y crear el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), entre sus logros se cuenta con una retabulación y servicios médicos.

Para 1963 y después de innumerables cambios en la legislación y organización de la UNAM y ante la imperiosa necesidad de reorganizar el sindicato se disolvió al STUNAM y se creó el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (SEOUNAM). En este período se firmó el primer Estatuto del Personal Administrativo al servicio de la UNAM. En 1966 se disuelve el SEOUNAM quedando los trabajadores agrupados en torno a la Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (ATAUNAM).

La historia del sindicalismo universitario moderno se inició el 12 de noviembre de 1971 cuando se constituyó el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). Su primera lucha fue por cambiar el marco establecido en el Estatuto del Personal Administrativo aprobado en 1965, el cual en su artículo 55 prohibía a los trabajadores constituirse en sindicato, negando el derecho a contar con un

⁶⁷ Ibidem. p. 8

contrato colectivo de trabajo que regulara bilateralmente las relaciones entre los trabajadores y las autoridades universitarias.

Para lograr lo anterior los trabajadores estallaron una huelga el 25 de octubre de 1972 buscando dos premisas fundamentales:

1. El reconocimiento del STEUNAM
2. La firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

Despues de 83 dias de huelga, ésta se levantó conviniendo la UNAM y el STEUNAM lo siguiente:

- reconocimiento interno del STEUNAM como representante de los empleados y trabajadores al servicios de la UNAM.
- la firma de varios puntos que daban el marco para el establecimiento de un convenio colectivo de trabajo , entre los puntos más sobresalientes estaban:
 - reconocimiento del STEUNAM como titular del convenio colectivo de trabajo .
 - procedimientos de primera y segunda instancia para tratar cualquier conflicto que surgiera entre la UNAM y sus trabajadores.
 - el procedimiento para la contratación del personal de base.
 - la división de la jornada en diurna, mixta y nocturna, siendo la menor de 32 h. y la mayor de 48 h.
 - la utilización de dias económicos con goce de salario.
 - tres períodos vacacionales al año.
 - revisión de salarios cuando menos cada dos años.
 - proporcionar servicios de guarderia a las madres trabajadoras.
 - derecho a laborar 5 dias a la semana.
 - establecer causas para el despido de un trabajador.

Después de numerosas luchas tanto al interior del propio sindicato como contra las autoridades universitarias y el propio gobierno, el STEUNAM, se transformó en STUNAM y se registró como sindicato de institución pasando los convenios a ser contratos. El STUNAM nació con una conciencia clasista y mayor politización de sus fundadores como lo podemos ver en su declaración de principios que dice: " El STUNAM se organiza por la libre decisión de sus agremiados y con la finalidad de garantizar el logro de mejores condiciones de vida y de trabajo para todos sus miembros; la creación, fortalecimiento y elevación del nivel de su conciencia proletaria y la comprensión de que sus intereses de clase son antagónicos a los de la burguesía y el imperialismo. Su acción parte del reconocimiento y aceptación de la lucha de clases como medio adecuado para abolir las relaciones sociales de explotación capitalista y arribar a una nueva estructura social donde se suprima la explotación del hombre por el hombre y reine la fraternidad y la solidaridad entre los verdaderos productores de la riqueza: los trabajadores" ⁶⁸

El STUNAM ha sido apoyo y sosten de muchos movimientos obreros y universitarios en lucha, por lo que tuvo un papel importante de vanguardia del sindicalismo universitario a fines de los setenta y principios de los ochentas hoy en día se encuentra inmerso en una lucha interna hacia el cambio social o hacia el entreguismo.

2.5 PROPUESTAS DE SINDICATOS INDEPENDIENTES Y OFICIALES ANTE LA MODERNIDAD, LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD

Las nuevas economías que avanzan hacia procesos de globalización y de competencia de mercados no pueden limitarse y conformarse con niveles de calidad deficientes o con productividades subutilizadas como en el pasado reciente. La industria nacional al igual que la de otros países, esta obligada a cambios profundos si quiere competir en condiciones ya no de igualdad a otras si no mas bien en cierta forma de sobrevivencia.

Precisamente, para lograr éstos objetivos, se argumenta, que solamente mediante la modernidad, la calidad y la productividad, será posible obtener dichos logros. De hecho ésta tamática, hasta

⁶⁸ " Estatuto y Declaración de Principio". Sindicato de Trabajadores de la UNAM, 1971

hace poco eran consideradas más como teóricas y políticas que como parte de una realidad, sin embargo hoy es parte cotidiana de un debate que está presente, en las empresas, sindicatos, escuelas, partidos, foros, asambleas, etc.

Es conveniente dejar en claro que la modernización en nuestro país, pasa por un proceso muy similar a otros países como los "desarrollados", ya que los procesos de modernidad, calidad y productividad en México, también se inician con procesos de reconversión y reprivatización de las empresas que pertenecían al Estado. De hecho estos vienen a ser dos de los ejes principales de la nueva política económica del actual régimen.

Esto se observa muy claramente por ejemplo en el proceso de modernidad y de incremento de calidad con productividad en Teléfonos de México, la cual finalmente tuvo que ser vendida al capital privado siendo estatal. Se puede afirmar que Telmex es una empresa pionera en cuanto a procesos de modernización, puesto que su proceso de cambio a diferencia de otras, arranca desde fines de los setentas, más concretamente en el año de 1979, cuando se instala la primera Central Telefónica Digital moderna, donada por el gobierno de Francia, e instalada en Tlahuac. D.F. ⁶⁹.

En el aspecto laboral, se va a iniciar el cambio en el modelo contractual en los inicios de los ochentas a nivel de toda la empresa.

Un análisis de la evolución reciente de la modernización en Telmex obliga a remitirse al año de 1982, cuando por vez primera se introdujeron al Contrato Colectivo de Trabajo aspectos relacionados con la modernización, concretamente con la incipiente introducción de la tecnología digital. ⁷⁰

⁶⁹ LUGO Colín, A. Pablo. Tesis. " El Proceso de Modernización en Telmex" de 1990-1996: Area de Planta Externa. UAM. X. mayo de 1996.

⁷⁰ Bensusan, Graciela. Carlos García Relaciones Laborales. México, Fundación Friedrich Eberto. 1990 p.24

En la contratación de aquel entonces, el sindicato logró introducir sus propuestas estableciendo un precedente que sería determinante para su existencia.

"La revisión contractual de ese año fue muy importante porque uno de sus mayores logros fue que el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), pudo romper con un esquema de modernización unilateral y de interpretación patronal del Contrato Colectivo de Trabajo, del derecho y de las relaciones laborales."⁷¹

Sin embargo será hasta la novena convención de telefonistas iniciada en septiembre de 1984 a febrero 27 de 1985 cuando el sindicato en voz de su Secretario General le va a exponer al presidente de aquel entonces las razones del porque los telefonistas deberán ser actores centrales del proceso de modernización: "no sería justo que después de haber contribuido a la edificación de este vital servicio, ahora quedáramos fuera de la modernización y los beneficios de esta"⁷²

En ese momento el reclamo del sindicato era razonable y válido puesto que reflejaba una de las principales inquietudes de los trabajadores en cuanto su participación en la modernización.

Ante dichas peticiones la empresa va a reconsiderar su actitud, a mediados de 1985 al proponer un convenio en donde se sentaran las bases de la modernización y de mejoramiento del servicio: Convenio entre Teléfonos de México y el Sindicato de Telefonistas. Pensando que entre empresa y sindicato reconocen como interés fundamental de su trabajo, asegurar el servicio telefónico de la mejor calidad y en mayor amplitud del servicio público y usuario a menor costo, pensando en que la introducción de equipos basados en la tecnología digital y en sistemas de computación puede afectar a la mayoría de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo y/o convenios departamentales, se proponen los siguientes principios para la mejor utilización de cualquier nuevo equipo o método de trabajo, para mejorar los nuevos servicios que se presten y para mejorar el cumplimiento del contrato entre la empresa

⁷¹ Op. cit. p. 24

⁷² LOVERA, Sara. Entrevista al Sr. Gral. del Sindicato de TELMEX, Francisco Hernández Juárez. La Jornada, Dr. Carlos Payan Vélver, 27 de febrero de 1984. México D.F. p. 21.

Teléfonos de México y el Sindicato de los Telefonistas de la República Mexicana: 1) Los nuevos servicios, métodos de trabajo o equipo que la empresa tenga proyectados para su implementación o funcionamiento se harán con la participación y aceptación del sindicato 2) la empresa Teléfonos de México y el sindicato se comprometen a que todos los equipos que tengan que ver con la tecnología digital, sistemas computarizados y la prestación de nuevos servicios serán materia de trabajo de ambos contratantes así como todas las labores de instalación, operación y mantenimiento que de ellos se deriven..."⁷³

Como podemos observar en estos dos apartados del convenio antes mencionado, se especifica en forma clara, como es que el sindicato es el único facultado para la instalación operación y mantenimiento que requieran las nuevas tecnologías, en el futuro.

Otro de los puntos de igual importancia es el siguiente:

"...8) Empresa y sindicato convienen que los trabajadores de todos y cada uno de los departamentos implicados en la tecnología digital y en los nuevos sistemas computarizados para los servicios, serán capacitados para operar los nuevos equipos..."⁷⁴

Pero el hecho mismo de que se plasmara en dichos convenios la participación del Sindicato esto no era suficiente puesto que aún faltaba bastante por saber del nuevo proyecto de la empresa.

Aquí habrá que hacer una acotación puesto que, para que el sindicato hubiera aceptado esto fue resultado de una lucha que se venía dando años atrás, proceso en el que se venían manifestando diversos puntos de vista al interior del sindicato.

Como muestra de éste proceso era la lucha que venían dando las corrientes democráticas como la 22 de Abril, la cual, organizó un seminario en donde expertos y trabajadores telefonistas de otros países, presentaron ponencias a mediados del mismo año sobre los procesos de calidad y productividad y modernización en Canadá, E.U. y Alemania.⁷⁵

⁷³ Op. cit. p.27

⁷⁴ Op. Cit. p. 27

⁷⁵ "El Guajolote" No. 8, julio de 1985

Estos y otros eventos influyeron también sobre el proceso como lo podemos observar en las siguientes palabras de Hernández Juárez en la 2a. Reunión para Evaluar las Implicaciones de la Tecnología Digital, realizadas en julio de 1985.

"Por otro lado ya surgieron en el sindicato, yo lo comentaba con el Lic. Carrillo, grupos que están diciendo, no el Comité Ejecutivo es cómplice de este asunto, no da información, quiere pactar esto contra el interés del Sindicato. Ya se están haciendo reuniones. Ahora volvió a aparecer la famosa Línea 22 de abril, donde trajeron un alemán o un canadiense que es especialista en la tecnología digital y están haciendo reuniones ahí, al margen del sindicato, como una demostración de que nosotros no estamos caminando tan rápidamente como deberíamos caminar y la verdad es que hay tanta inquietud en el sindicato que cualquiera de estas cositas puede ser un detonante y la verdad es que eso a mí me pone en una situación delicada. O me espero a ver cuando la empresa me va a proporcionar información y dejen que eso se me pueda salir de las manos o yo mismo trato de empujar para irme hasta adelante y que nadie pueda crear problemas por ese lado".⁷⁶

La preocupación del Srío General era fundada puesto que efectivamente mientras la empresa negaba y dosificaba su proyecto de tecnología digital y cambios tecnológicos, en las bases algunos grupos de trabajadores andaban activos tratando de indagar como les afectaría dicha tecnología.

En el año siguiente "El sindicato, por su parte, siguió construyendo sus propuestas de modernización. En la contratación de 1986 entraron a revisión 47 cláusulas, de entre las que destacó una reorientación de la 185 y, en forma por demás especial, la creación de la cláusula 193. Con ellas, los trabajadores lograron pactar la participación del sindicato en la introducción de nueva tecnología, así como el compromiso de la empresa de no despedir a ningún trabajador con motivo de esta"⁷⁷

⁷⁶ Doc. 2a. Reunión. Implicaciones del cambio a Tecnología Digital. Nov. 1985. p. 146

⁷⁷ Op. Cit. p. 28

En éste último acuerdo se aclaraba una duda que se venían planteando los trabajadores en torno a su permanencia en la empresa.

Para instrumentar los cambios que se estaban acordando entre empresa y sindicato, estos establecen la formación de una Comisión Mixta para la Negociación de Nueva Tecnología. De esta forma y a propuesta del sindicato se establecerá a fines de 1987 una Comisión de Productividad "Una consecuencia directa del contrato fue la creación -el 29 de octubre de 1987- de la Comisión de Productividad, propuesta del sindicato a la empresa ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".⁷⁸

Desde luego que dichas propuestas de cambio impulsadas por el sindicato chocaban con la rigidez estructural de la empresa la cual mostraba una incapacidad para modernizarse por lo que fue necesario la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para poder superar esta inercia que ponían en riesgo los cambios pactados con el sindicato.

"Otra manifestación concreta de las rigideces fue el Programa Intensivo para el Mejoramiento del Servicio Telefónico (PIMES), presentado por Teléfonos en agosto de 1987, al que el sindicato respondió con un programa permanente de mejoramiento del servicio que, "a diferencia del de la empresa, contempló de manera integral una serie de acciones que garantizaron la mejoría y calidad del servicio telefónico (...) resolviendo los problemas de la relación obrero-patronal simultáneamente con la modernización y digitalización del sistema. Fue necesario que se llevaran las negociaciones a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que el gobierno conociera el programa alternativo del sindicato, sus propuestas e intensiones".⁷⁹

Donde se va a dar un avance considerable en el proyecto de modernización de la empresa es en la 13a. Convención, realizada a fines de 1988.

⁷⁸ Op. Cit. p. 28

⁷⁹ Op. Cit. p. 30

1 "En la XII Convención se aprobó el informe de la Comisión de Modernización (cuyo coordinador general es el propio Secretario General del STRM, Francisco Hernández Juárez por el sindicato y por la empresa el director de ésta, misma que constituyó la base fundamental del proyecto de modernización propuesto por el sindicato. Dicho proyecto de modernización puede interpretarse como una iniciativa sindical para replantear las relaciones laborales y su negociación, teniendo como prioridades en ello a la productividad, la nueva tecnología, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la capacitación y el adiestramiento, la descentralización, la negociación de convenios y la modernización de tráfico manual".⁸⁰

Pero mientras el sindicato venía demostrando interés y seriedad en sus propuestas para la modernización, la respuesta de la empresa por el contrario era negativa, puesto que su proyecto de modernización no incluía la participación del sindicato en una primera etapa y cuando a través de la lucha éste logró ganar espacios de negociación la directriz de la empresa a fines de los ochentas era de profundizar la modernización vía la modificación y/o eliminación de cláusulas del Contrato Colectivo y esto se observaba en el proyecto de Telmex presentado en marzo de 1989.

"... el proyecto original presentado por la empresa en la mesa de negociaciones y avalado por la Secretaría de Comunicaciones, era un proyecto sumamente duro cuya intención terminal era la exclusividad de la contratación colectiva y en lo inmediato, la modificación y/o desaparición de las cláusulas 12, 27, 38, 39, 60, 65, 70, 71, 185, 189, 193 y colaterales, así como los transitorios 7 y único"⁸¹

La intención de modificar o desaparecer cláusulas no era todo lo que la empresa quería cambiar. "También propuso la desaparición de convenios, la creación de un tabulador general y el cambio de departamentos a especialidades ordenadas conforme a categorías y perfiles de puesto, además de la modificación de todos los artículos del reglamento interior de trabajo relacionados con los convenios y con el clausulado que se pretendía desaparecer".⁸²

⁸⁰ Op. Cit. p. 31

⁸¹ Op. cit. p. 33

⁸² Op. Cit. p. 33

Ante ésta situación, el sindicato actuó con madurez y seriedad al decidir por asamblea general participar en el proceso de negociación el cual se desarrolló del 21 de marzo al 10 de abril de 1989, logrando avances considerables. "En términos generales, con el convenio el STRM evitó los despidos y la mutilación del contrato colectivo; logró la defensa de la organización sindical y su exclusividad, así como la concertación en las relaciones obrero-patronales. Consiguió que las prestaciones pactadas en los convenios respetaran los perfiles de puestos, logró la nivelación salarial y laboral de los trabajadores de foráneas con los de la matriz y, lo más importante, se consolidó como interlocutor legítimo para la modernización abriéndose y abriendo para el sindicalismo mexicano espacios inéditos de participación y de propuesta en relación con ella".⁸³

Pero no todo puede ser positivo totalmente, puesto que si bien el sindicato había avanzado en cuanto a sus principales demandas, pronto tendría que pasar por otro proceso, el de la reprivatización y venta de la empresa, uno de los objetivos más importantes de la política neoliberal Salinista.

De hecho la modernización de la empresa vía nuevas tecnologías y los cambios en las relaciones laborales a partir de los nuevos perfiles de puestos, venían a establecer condiciones propicias para la desincorporación de la empresa.

En la apertura de la XIV Convención Nacional Ordinaria del STRM, realizada el 18 de septiembre de 1989, es en donde se va a establecer el procedimiento y los criterios básicos de la nueva empresa en voz del C. Presidente de la República.⁸⁴

Esto va traer nuevos retos a los trabajadores los cuales si bien recientemente venían luchando por su participación en la modernización ahora ante el nuevo proceso debían de estar muy atentos, por lo que será el propio sindicato, el que presente una propuesta aprobada en la XIV Convención Nacional Ordinaria Democrática de Telefonistas, celebrado en septiembre de 1989.

⁸³ Op. Cit. p. 35

⁸⁴ Op. Cit. P. 42

Comentemos brevemente algunos de los puntos de dicha propuesta:

"Los aspectos que sobresalen y a los que habrá que prestar la mayor atención en el proceso de desincorporación son los siguientes:

1. Soberanía nacional y rectoría estatal en las telecomunicaciones.

2. Eficiencia y calidad en las telecomunicaciones como servicios públicos.

3. Concesión de los nuevos servicios para Telmex y que ésta los preste directamente y no a través de filiales.

4. Internacionalización de la empresa.

5. Integrar a la planeación estratégica de Telmex los puntos de:

- a) capacitación
- b) calidad y productividad.
- c) proyectos para las nuevas tecnologías.
- d) control de calidad para proveedores y empresas terceras.
- e) normalización y estandarización de la operación y mantenimiento de equipos y herramientas.⁸⁵

en los puntos anteriores ya se manifiestan aspectos que superan el viejo esquema tradicional de que la función principal del sindicato es regular y valorizar la fuerza de trabajo, puesto que al hablar de capacitación, de calidad y productividad, estamos hablando ya de una nueva actitud ante el proceso de trabajo. Los resultados del cambio dentro de la empresa eran asimilados también por el sindicato de tal forma que varias propuestas mencionadas anteriormente fueron retomadas de los principios de los teóricos de la calidad y la productividad.

Aquí es pertinente preguntarnos hasta donde el sindicato en función de ser un actor central en los procesos de cambio adoptando actitudes de vanguardia frente a la modernización, por otro lado empezaba a ceder terreno en la bilateralidad, en la medida en que los proyectos eran elaborados por la empresa y aprobados por el sindicato, sentando un precedente poco positivo para el

⁸⁵ Op.Cit. p.44

sindicalismo mexicano, como lo veremos más adelante en los nuevos proyectos como el de Telmex 2000.

El antecedente de la eliminación de la bilateralidad para determinar los puestos de confianza se dió en la revisión contractual de 1978, así como el incumplimiento y la modificación de la cláusula que regula la materia de trabajo.⁸⁶ Aunque la profundización del proceso de cambio en la flexibilidad laboral y en la pérdida de bilateralidad será en los convenios de 1989 y 1995.

..."El hecho más reciente es la firma del Programa General de Incentivos a la Calidad y Productividad hecho muy representativo de la marcha que ha tenido la normatividad laboral en esta empresa. Ambas partes han pactado ahí que a partir del próximo año éste Convenio será elaborado por la empresa, con todo y sus indicadores, metas y ponderaciones y el sindicato sólo será llamado para su instrumentación.

La importancia de un "convenio" de ésta naturaleza estaría en la pérdida evidente de la bilateralidad, y no en un aspecto secundario sino precisamente en un tema en el que hay consenso (social) de que debe prevalecer la participación de ambas partes, minimamente en su discusión, y no sólo para su instrumentación"⁸⁷

En el terreno de la discusión de la bilateralidad el sindicato ha venido cediendo terreno en forma considerable, y esto se manifiesta no nada más en la discusión de los convenios sino en todo el proceso.

..."LA BILATERALIDAD esto es la obligación de la empresa de cubrir vacantes, el derecho del trabajador a aceptar su reubicación, la obligación patronal de convenir con el sindicato las nuevas labores derivadas de la modernización en los equipos y en los servicios, todo esto, fue sustituido por la facultad de la empresa, quien atendiendo a las necesidades del servicio y a la productividad decidirá las contrataciones de personal (la aparente

⁸⁶ "Los Trabajadores de las Telecomunicaciones en el escenario competitivo".

Corriente de Telefonistas por la democracia.
Mimeo. junio de 1996.

⁸⁷ Op. Cit. p. 3

racionalidad de este cambio se echa por tierra tomando en cuenta que la empresa aprovechando esta nueva normatividad ha contratado miles de trabajadores para la prestación del servicio, pero por fuera del C.C.T. por vía de empresas filiales y contratistas, lo cual, de paso, lo hace transgrediendo la cláusula que rige este aspecto)".⁸⁸

Aquí ya observamos como Telmex por la vía de la práctica ha rebasado el marco legal ignorando el contrato colectivo y también la Ley Federal del Trabajo, al promover las formas de subcontratación, abaratando la fuerza de trabajo y de paso rompiendo una rigidez contractual en la movilidad de la fuerza de trabajo la cual había sido una de las funciones sustanciales del Sindicato de Telefonistas.

Desde luego que los cambios no se limitan a los hechos anteriores, puesto que la instrumentación de la flexibilización en las relaciones laborales, va a establecer situaciones que en el pasado hubieran sido impensables.

"Pero la mayor transformación de la normatividad, a través de dicho convenio, fue la FLEXIBILIZACION del trabajo que se logró mediante la desaparición de los 57 Convenios Departamentales que entonces regían y reglamentaban las labores en cada departamento. Fueron sustituidos por una reglamentación más general que, en vez de definir, especificar y dividir labores, delinean un perfil de las mismas, por lo que ahora se llama PERFILES DEL PUESTO, lo cual permitió que se agruparan a los 57 departamentos en 26 (mismos que se han venido reduciendo mediante la filialización de algunas áreas de la empresa). En estos perfiles tenemos también mayores requisitos de escolaridad para ingresar a la empresa y más materias de examen para ascender, así como la obligación de los trabajadores de desempeñar labores de las categorías inferiores."⁸⁹

A manera de comentario diremos que si a fines de los ochentas aparecían como un enorme logro el que los telefonistas estuvieran dentro del proceso de modernización y posterior reprivatización de la empresa, esto sin embargo no era garantía de que los cambios profundos que estos procesos implicaban fueraN un proceso de

⁸⁸ Op.Cit. p.4

⁸⁹ Op. Cit. p.4

transformación y cambio en todo los Órdenes de las relaciones entre Telmex y el sindicato, cambios que no necesariamente han sido del todo favorables al sindicato.

Aquí podríamos afirmar que hay mucho que encontrar cuando intentamos profundizar un proceso tan rico en experiencias que nos ofrece varias vetas de investigación pero que lamentablemente no estaría dentro de los objetivos de este trabajo pero es evidente que a diferencia de otras empresas en Telmex ya podríamos hablar de un proceso de modernización y reprivatización muy avanzado en donde los cambios del modelo contractual, salarial, de negociación bilateral de productividad y de flexibilidad ha aterrizado y que como experiencia ya hay bastante al igual que la información, lo cual nos podría plantear nuevas interrogantes, y paradigmas que nos explicarán lo que esta pasando en Telmex.

En la Universidad Nacional Autonoma de México, institución en la que la relación obrero-patronal del personal administrativo de base está mediada por el Contrato Colectivo cuyo titular es el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, se han venido dando una serie de cambios los cuales establecen nuevos retos al sindicato.

Dichos retos son la productividad, la calidad , la nueva cultura laboral y las nuevas formas de pago.

Uno de los primeros antecedentes de cambios en las nuevas formas de pago se van a establecer a partir del Programa de Recuperación Salarial (PROGRESA), mismo que se firmó el 17 de enero de 1994.

El 31 de octubre del mismo año se firma el primer Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia del Trabajo del personal administrativo de base de la UNAM., el cual será modificado y actualizado el dia 17 de agosto de 1995, y en el se establece dentro de los lineamientos generales lo siguiente:

En el apartado cuarto de las declaraciones que dicho programa de complemento al salario es independiente a los estímulos previstos en la cláusula 69 del Contrato Colectivo de Trabajo. "IV Continua STUNAM, que conoedor de la labor social de los fines de la Institución, está conforme en establecer en favor de los

trabajadores administrativos de base un PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNAM, (PCSCET) de manera independiente a los estímulos previstos en la cláusula 69 del Contrato Colectivo de trabajo".⁹⁰

Efectivamente, como se afirma en el anterior considerando, el nuevo programa de complemento al salario por calidad y eficiencia es independiente de los estímulos que se establecen en la cláusula 69 del Contrato Colectivo vigente, lo que podría transformar el proceso de trabajo en tanto que las viejas formas de pago que dependían únicamente del Contrato Colectivo, hoy se vienen cambiando por otras en donde ya no es éste documento el único que media la relación obrero-patronal.

Como ejemplo de lo anterior están los mismo estímulos los cuales si bien se reglamentan en la cláusula 69 del C.C.T., sin embargo el (PCSCET), ya viene a establecer otras condiciones de trabajo observemos lo que se establece en algunos de sus considerandos:

"Que el objeto del PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNAM, es el de reconocer y estimular las capacidades y aplicación del personal para aumentar la calidad y eficiencia de los servicios que presta la Institución, con nuevas actitudes y cultura laboral así como el mejoramiento de las percepciones económicas de los trabajadores".⁹¹

Esto último es muy claro, puesto que ya no es suficiente presentarse a laborar y cumplir como anteriormente se venía funcionando, puesto que hoy, para poder tener un ingreso más es necesario aumentar la calidad y eficiencia, para lo cual es necesario aplicarse con nuevas actitudes y una nueva cultura laboral, que de no hacerlo implica quedarse fuera de este programa.

⁹⁰ Convenio UNAM-STUNAM Programa de complemento al Salario por Calidad y Eficiencia del Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM. Folleto. 25 de agosto de 1995.

⁹¹ Op. Cit. p. 3

Esto efectivamente, además de sentar nuevos precedentes en las relaciones (UNAM-STUNAM) patron-trabajador, lo cierto es que el peso de la negociación colectiva cede cada vez más a una negociación individualizada.

Este Programa (PCSCET), establece que contará con dos órganos los cuales se integrarán de la siguiente forma:⁹²

"SEGUNDA . El Programa contará con dos órganos de evaluación"

a) El primero será la Comisión Mixta de Evaluación de la Calidad y Eficiencia, la cual estará integrada por: cuatro representantes designados por la Administración Central y cuatro representantes designados por el Comité Ejecutivo del STUNAM.

b) El segundo será el Comité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia que se integrará uno en cada dependencia universitaria, conformado por dos representantes designados por el titular , dos representantes de los trabajadores designados por el STUNAM, y sólo en caso de diferencias uno más por cada parte del área a que corresponda el caso en cuestión."

De hecho aunque en el papel dichas instancias de evaluación se establezcan en forma bilateral y paritaria, lo cual hablaría bien de ellas, sin embargo para emitir una opinión en torno a esto es necesario un análisis de sus funciones.

Por ejemplo en el caso de la Comisión Mixta de Evaluación se establecen algunos de las siguientes funciones;

a) Determinar y establecer las adecuaciones, modificaciones y ajustes de los lineamientos técnicos y operativos para la aplicación y desarrollo del Programa en las dependencias universitarias.

b) Vigilar que los montos por Calidad y Eficiencia se apliquen de conformidad con la normatividad establecida para el Programa.

c) Vigilar que los instrumentos de evaluación adoptados por el Comité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia de cada

⁹² Op. Cit. p.4

dependencia, mantengan criterios de equidad institucional y reconozcan las peculiaridades propias de las dependencias,"⁹³

En las anteriores funciones de la Comisión Mixta lo que observamos es una serie de lineamientos, que se relacionan con la vigilancia, orientación, procedimientos, instrumentos de evaluación que va a adoptar los Comités Técnicos los cuales son los que realmente van a aterrizar la propuesta reglamentada mediante las siguientes cláusulas:

"CUARTA. El Comité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia tendrá las siguientes atribuciones:

a) Adecuar conforme a los lineamientos generales los mecanismos para la aplicación de la evaluación colectiva de los programas de Calidad y Eficiencia y establecer los elementos a evaluar, tomando en consideración las características de su dependencia que deban ser observados en la calificación.

b) Identificar y definir los grupos de trabajadores que se consideran como unidades de trabajo encargados de proporcionar un servicio o producto para el cumplimiento de los objetivos y programas de la dependencia.

c) Valorar y ponderar las evaluaciones individuales de los trabajadores.

d) Difundir y orientar las características del proceso de evaluación hacia el personal de la dependencia.

e) Determinar a los trabajadores candidatos al bono de Calidad y Eficiencia con base en los factores de evaluación cuyas decisiones serán inapelables".⁹⁴

Como podremos observar en la anterior cláusula, los mecanismos para evaluar, así como los trabajadores que sean seleccionados para entrar al programa deberán demostrar el haber cumplido con los incisos a, b, c, d y e, los cuales se relacionan directamente con los principios básicos de los Técnicos de la Calidad, los cuales

⁹³ Op.Cit.p. 4

⁹⁴ Op.Cit. p. 5

establecen que esta iniciará en la Dirección de la empresa (base institución).⁹⁵

QUINTA. Los responsables de cada unidad de trabajo deberán establecer metas específicas de Calidad y Eficiencia en el trabajo que deberán ser acordes con los planes y programas previamente establecidos por la dependencia haciendo énfasis entre otros en los siguientes aspectos:

- a) Intensidad, eficiencia y rendimiento en el trabajo.
- b) Mejorar la calidad de los servicios.
- c) Reducción de desperdicios y defectos en los procesos de trabajo.
- d) Optimizar el uso de materiales, insumos y energéticos.
- e) Reducción de quejas de usuarios.⁹⁶

De hecho estos requisitos confirman lo que anteriormente hemos afirmado en el sentido de que por ejemplo los principios establecidos en la clausula Cuarta son parte de los establecidos por Deming (1960) en los circulos de Calidad del Ciclo Deming, lo cual implicarían cambios, cambios sustanciales dentro del proceso de trabajo. Aunque aquí nos surgen algunas interrogantes como hasta donde la dirección y los mandos medios de la UNAM realmente fueron instruidos, puesto que implementar un sistema de calidad requiere del compromiso no nada mas de los trabajadores de base sino fundamentalmente el principio inicia a la inversa, es decir en la dirección y los mandos medios, y aunque aquí no vamos a profundizar sobre la instrumentación de la calidad en dicha institución puesto que un trabajo de esta naturaleza sería extenso.

Los periodos de evaluación del Programa se han establecido de la siguiente forma:

"Las metas de Calidad y Eficiencia de las unidades de trabajo deberán ser determinadas cuatrimestralmente. Una vez convenidas las metas, éstas deberán comunicarse al Comité Técnico de Evaluación de

⁹⁵ Keiko Toda de Miyamoto "Fundamentos de Calidad" (apuntes), septiembre de 1996.

⁹⁶ Op. Cit. p. 5

la Calidad y Eficiencia. Al término del cuatrimestre se hará la evaluación de los logros obtenidos de las metas establecidas".⁹⁷

Una de las cláusulas que nos llama la atención es la octava en donde se establecen los criterios del % de asistencias e inasistencias, las cuales van a ser determinantes para que el trabajador tenga acceso al Programa.

"OCTAVA Podrán participar en el Programa los trabajadores administrativos de base que hayan asistido el 95% de los días hábiles del periodo a evaluar. Las inasistencia que se presenten en el periodo deberán ser por causa justificada, si no fuera así, cualquier causa injustificada excluye al trabajador del programa. En adición al 5% de inasistencias justificadas se podrán ejercer las vacaciones adicionales y los días económicos previstos en el Contrato Colectivo de Trabajo."⁹⁸

En dicho Programa de Complemento al Salario se establece que la forma de evaluación será mediante dos criterios o dos formas que son la evaluación colectiva y la individual.

DECIMA PRIMERA. El resultado de la evaluación se obtendrá de sumar los puntos acumulados por la calificación de:

a) Evaluación colectiva.

Ponderación de los logros obtenidos en la consecución de las metas de la calidad y eficiencia establecidas en cada unidad de trabajo. Esta evaluación la efectuará el Comité Técnico de Evaluación de Calidad y Eficiencia y corresponde hasta el 50% de la calificación.

b) Evaluación Individual

Calificación individual de los trabajadores que efectuará el jefe inmediato del personal a evaluar. A esta evaluación le corresponderá el otro 50% de la calificación⁹⁹

En la última parte de la evaluación individual los elementos a calificar son: rendimiento (15 puntos), calidad del trabajo (15

⁹⁷ Op. Cit. p. 5

⁹⁸ Op.Cit. p. 5

⁹⁹ Op. Cit. p.6

puntos), iniciativa e interés en el trabajo (8puntos), conocimiento del trabajo (5 puntos), uso y cuidado del material y equipo de trabajo (5 puntos) y asistencia y puntualidad (2 puntos) ¹⁰⁰

Es evidente que en esta nueva forma de percepción proporcional del salario ya no influye el sindicato como órgano de presión y negociación colectiva ante el patrón, por lo que este pasa a ser secundario puesto que lo que va a determinar si se participa o no en el programa va a estar en órganos de decisión los cuales determinarán en forma individual.

En la cláusula Decima Segunda es donde se va a establecer el % del Bono en base a distintos niveles y calificaciones, los cuales irán del 18% al 90% del % del salario tabulado mensual.¹⁰¹

Otro aspecto que nos llama la atención es como éste programa no puede ser de aplicación para todos los trabajadores puesto que es excluyente cuando el trabajador no entra dentro de la jornada completa entendida esta como de 32, 40 y 48 horas semanales

De igual forma se excluye a los que por cualquier motivo faltáran a sus labores más allá del 5% de inasistencias justificadas, es decir que sucedería con un trabajador que ha logrado el 90% de asistencia el cual automáticamente queda excluido.

Estas y otras interrogantes como por ejemplo cuantos trabajadores se quedan fuera del programa y a cuantos asciende este abono que la UNAM deja de pagar.

Pero aún más interesante sería proponerse investigar hasta donde a partir de estos cambios en los estímulos al trabajo, están dando como resultado una reconfiguración del trabajador como lo dirían los Teóricos de la Sociología del Trabajo (De la Garza), al margen de un sindicato que está siendo rebasado, en los hechos.

¹⁰⁰ Op. Cit. p. 6

¹⁰¹ Op.cit. p.6

Aquí estaríamos hablando de nuevas vertientes que se abren para tratar de profundizar y encontrar que papel está jugando el STUNAM, organización sindical independiente el cual hasta hace unos años era considerado como parte de la vanguardia del Sindicalismo Independiente.

Resumiendo diremos que como anteriormente lo comentábamos esta forma de pago, además de salirse del marco laboral que reglamentan las leyes laborales vigentes, es un programa que se establece al margen del Contrato Colectivo de Trabajo, puesto que aquí la posibilidad de entrar a dicho programa establece condicionamientos en donde ya no es el sindicato si no el trabajador en tanto que unidad responsable de su propio proceso tendrá que dar cuentas de sus funciones ante las nuevas instancias evaluadoras.

SME

En México las dos únicas empresas que habían venido manteniendo el monopolio de la producción, distribución y venta de energía eléctrica después de la Nacionalización de la Industria Eléctrica realizada por el entonces presidente Adolfo

López Mateos el 27 de septiembre de 1960¹⁰² son la Comisión Federal de Electricidad y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. (CLyF). Aunque con las recientes políticas de reprivatización quiebra y venta de empresas paraestatales se han venido instrumentando cambios en el marco legal en el sector eléctrico, lo cual viene a establecer nuevas condiciones en cuanto a la producción de la energía eléctrica, ya que dichos cambios establecen que las empresas privadas podrán producir su propia energía eléctrica para su consumo con la condición de que el sobrante de energía sea vendida a la Comisión Federal de Electricidad, aspecto relevante de la nueva política energética que más adelante comentaremos.

¹⁰² Comisión Federal de Electricidad. La Electricidad. Informes Presidenciales y Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica. México, Gráfica Panamericana, 1976.

De hecho, tanto la C.F.E. como la Compañía de Luz y Fuerza del Centro formaron parte de un sistema eléctrico, compuesto por capital estatal y por capital trasnacional, puesto que la C.F.E., siempre ha sido del Estado desde sus orígenes ya que fue fundada por decreto presidencial el día 10. de septiembre de 1937 durante el régimen Cardenista ¹⁰³ hasta la fecha sigue siendo una empresa de propiedad estatal, la cual por cierto ha entrado en un proceso avanzado de modernización a partir de fines de 1993 ¹⁰⁴, proceso que no dudamos sería interesante analizar, pero que no estaríamos en condiciones y que seguramente desviaría los objetivos del presente trabajo.

En cuanto a la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. es interesante mencionar que ha pasado por varias etapas, que van desde ser un conjunto de empresas privadas en las cuales predominaba el capital canadiense e inglés entre otros, y que en el año de 1960 serán adquiridas mediante decreto presidencial como anteriormente lo hemos mencionado.

Sin embargo la nacionalización de el conjunto de dichas empresas lejos de significar un impulso a su desarrollo se les relegó a segundo término, limitándoseles a convertirse en empresas revendedoras de energía eléctrica, al comprarle a la C.f.E. la energía en bloque para cubrir su demanda de la zona centro del país, puesto que para el Estado siempre dio prioridad de inversión, a C.f.E. en todo el ciclo de producción, generación y distribución de la Industria eléctrica mientras que en (LyF) únicamente vino invirtiendo fundamentalmente en mantenimiento. Como un ejemplo de lo anterior tenemos que mientras que durante las décadas de los cuarentas y cincuentas (L y F) producía más electricidad, a principios de los sesentas, tendencia se revertía puesto que mientras C.f.E. producía 1,063,830 kilovatios, (L y F) producía 932,812 kilovatios respectivamente. ¹⁰⁵

¹⁰³ Op.cit. p. 20

¹⁰⁴ JUAREZ Nuñez, Humberto. La Productividad en México: Mitos, pretextos y nuevos retos. 1er. Encuentro sindical Nacional sobre productividad. México, 27 y 28 de mayo de 1994. Mimeo.

¹⁰⁵ Op.cit.p. 2

Pero esta situación no sería sino el principio de lo que más adelante pasaría con L y F ya que a partir de la nacionalización de dicha industria la única empresa que efectivamente va a tener todas las facultades legales y por ende el apoyo económico y técnico sería la C.F.E., como se hace constar en la ley del Servicio Público de Energía Eléctrica "...Artículo 1o. corresponde exclusivamente a la Nación, generar, conducir, transformar, distribuir y abastecer energía eléctrica que tenga por objeto la prestación de servicio público, en los términos del artículo 27 Constitucional. En esta materia no se otorgarán concesiones a los particulares y la nación aprovechará, a través de la Comisión Federal de Electricidad, los bienes y recursos naturales que se requieren para dichos fines".¹⁰⁶

Era evidente que dentro del marco legal anteriormente descrito no cabía L y F por lo que al final de dicha ley se establece en los transitorios lo siguiente "...Artículo cuarto. A partir de la fecha en que entre en vigor esta ley, quedarán sin efecto todas las concesiones otorgadas para la prestación del servicio público de energía eléctrica".¹⁰⁷

Aquí observamos varios aspectos que sería pertinente destacar, empezando por la importancia que lógicamente se le daba a C.F.E., la cual sería de primer nivel en cuanto a la dirección planeación e inversión del sector eléctrico, mientras que a L y F, se le daba una función secundaria puesto que todas sus políticas de expansión, crecimiento, producción y política de precios estarían supeditadas a otras secretarías de estado al igual que el nombramiento del subdirector el cual dependería directamente de C.F.E.

Es necesario recordar que a principios de los setentas todavía tenía vigencia la política económica de mayor participación estatal lo cual nos explica porque la entrada en vigencia de dicha ley el día 8 de diciembre de 1975¹⁰⁸ en donde se establecía que L y F y sus subsidiarios entraban a un proceso de liquidación.

¹⁰⁶ Op.cit. p.80

¹⁰⁷ Op. cit. p 92

¹⁰⁸ Op. cit. p. 92

Efectivamente en el pasado dicha ley fue congruente con la política económica de aquel entonces, hoy las condiciones han cambiado considerablemente, ya que después de varias crisis económicas recurrentes que se manifiestan en diferentes años, 1976, 1982, 1987, 1994, los últimos gobiernos han venido planteando una política económica de corte neoliberal, la cual prioriza el retiro gradual del Estado sobre áreas de la economía que en el pasado considero estratégicas pero que hoy las está vendiendo a la iniciativa privada.

Esto ha venido aconteciendo con; ferrocarriles, Telmex y Pemex entre otros, y por lo que se observa la electricidad no podría ser la excepción, puesto que hoy también está implementando reformas para que la Ip. en esta 1a. etapa incurra en la producción de energía eléctrica, como anteriormente lo hemos mencionado.

Este cambio de política económica ha sido acompañado de toda una serie de reformas en el marco legal el cual tiene como objetivo un cambio estructural de la economía mexicana, en donde cada vez más el Estado se vaya retirando y sus espacios los vaya cubriendo la Ip. ya sea con capital nacional o internacional, y donde permanezca lo hará en condiciones de rentabilidad capitalista lo cual viene a establecer cambios profundos que se manifiestan en forma diferente en las distintas empresas estatales.

En unas fue la quiebra y venta, en otras, ha venido imponiendo procesos de división, atomización, modernización y adelgazamiento con el fin de hacerlas rentables, para continuar explotándolas o venderlas en condiciones propicias para el capital.

Para lograr los anteriores objetivos han venido imponiendo a dichas empresas cambios que van desde la eliminación de la bilateralidad, pasando por la eliminación del escalafón ciego, flexibilización de la fuerza de trabajo, disminución de la participación del sindicato en los procesos de trabajo mediante el incremento de las plazas de confianza, polivalencia y universalidad de categorías, compactación de escalafones y nuevas formas de pago entre otras.

Dichos resultados en las empresas estatales y paraestatales son parte del amplio espectro de las nuevas políticas económicas y cambios laborales que se han venido instrumentando por parte de los funcionarios en turno durante las dos últimas décadas, como hoy lo podemos observar en C.F.E y L y F.

Antes de analizar, en forma breve cual es la situación actual de L y F. y como se pretende impulsar dichos cambios, es pertinente hacernos algunas preguntas que sin duda pueden resultar interesantes. ¿Cuál es la situación de L y F? ¿Cómo se han venido impulsando estas políticas de cambio? ¿Porqué los cambios?, ¿Cuáles han sido sus resultados? ¿En que consiste la modernización? ¿Cuáles pueden ser los resultados del cambio en las relaciones laborales? ¿Se modernizará para hacerla rentable y productiva o para romper la estructura contractual?.

Antes de dar respuesta a estas y otras interrogantes que pudieran surgir, es necesario a manera de introducción comentar brevemente como ha venido practicando la (CLFC), en la producción, distribución y comercialización de la energía eléctrica y cual es la situación actual en otros aspectos como son la política de precios, la tecnología, las relaciones contractuales y laborales entre otros aspectos.

Lo primero que es pertinente precisar es que su área de influencia es fundamentalmente de la zona centro del país es decir en el D.F., Edo. de México y en menor medida en los estados de Puebla, Hidalgo y Morelos. Una de las primeras resultantes de su marginación a partir de que se le declara en liquidación, es la forma en como se le va a imponer convenios de delimitación de zonas, a mediados de 1985, con el fin de impedir su crecimiento y expansión en estados como Guerrero y Michoacán. Con esta nueva delimitación resultante de dichos convenios y sumándole la recuperación de varias colonias y pueblos nos da una total aproximado de 20,590 kilometros cuadrados.

En cuanto a la capacidad instalada es importante señalar que es de 2.75% (960 MW), respecto a la capacidad instalada del nivel nacional ¹⁰⁹lo cual provoca una enorme dependencia de C.F.E. comprándole el 96% de la energía que comercializa lo cual tiende a descapitalizarla puesto que la política de precios que se le autoriza es de subsidios por lo que generalmente tiene que vender la energía por abajo del precio que le vende C.F.E. lo cual viene a constituir una sangría, incrementando su deuda en forma permanente. Ejemplo de lo anterior es el incremento del precio promedio del KWH comprando a C.F.E. en un 66.17% mientras que el

¹⁰⁹ Op. cit. p. 3

precio promedio del KWH vendido por CLFC solo crecio un 19.54%, provocando que el costo de explotación por KWH vendido por CLFC se situara, automaticamente, por arriba del precio promedio de KWH vendido.¹¹⁰

Esta política de comercialización propicio el siguiente resultado que en 1974 el costo de explotación ascendiera a \$3,882.3 millones de pesos, mientras los ingresos por concepto de venta de energía eléctrica fueron de \$ 3,669.9 millones de pesos, registrándose una pérdida de \$ 212 millones de pesos, la primera pérdida en resultados de explotación desde su nacionalización en 1960¹¹¹ otro dato importante es el siguiente "De 1973 a 1993 el precio promedio del KWH comprado a C.F.E. crecio en 154,237%. En el mismo periodo el precio promedio del KWH vendido por CLFC creció solamente un 88,124%".¹¹²

Esto nos da como resultado en el aspecto financiero que la política de precios de la venta de energía que suministra C.F.E. en bloque a CLFC durante el periodo 1974-1994 estuvo orientada a "...colocar y mantener en estado de virtual quiebra técnica a CLFC, mediante una planeada descapitalización, y junto a una falta de asignaciones presupuestales para cubrir estos déficits operativos y elevados costos financieros condujeron a la conformación de una desorbitada deuda de CLFC con C.F.E., superior a los 21 mil millones de nuevos pesos".¹¹³

El endeudamiento anteriormente mencionado, va a ser un lastre que va a arrastra la empresa y que en el transcurso de los años se incrementará en función de "...que esta dinámica descapitalizadora fue que de 1974 a 1993 CLFC registró pérdidas crecientes en sus resultados de explotación, (salvo en 1977 y 1979) en virtud de que en esos años no aumentó el precio promedio del KWH comprado a C.F.E. y en cambio si se incrementó el precio promedio del KWH vendido en un 42.85% y en un 15.22% respectivamente.¹¹⁴

¹¹⁰ Op. cit. p. 9

¹¹¹ Op.cit. p. 9

¹¹² Op. cit. p. 10

¹¹³ Op. cit. p. 12

¹¹⁴ Op. cit. p. 11

En este último comentario podemos observar con claridad como la dependencia de CLFC hacia C.F.E., ha sido clave para explicarnos el estado actual de la primera puesto que cuando los precios del KWH no aumentaron esto permitió un respiro para las finanzas de CLFC.

Otro elemento que incide fuertemente en el deficit financiero de esta última es la relación entre el precio de venta del KWH que se le fija y cual es su diferencial con el nivel de la inflación. "De acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor, la inflación acumulada de 1973 a 1993 llegó a 98,190% dato que contrasta con el crecimiento del precio promedio del KWH vendido por CLFC que fue de 88,124%.

Como ejemplo de lo anterior, si tomamos como referencia los tres últimos años en cuanto a la relación de venta de energía tenemos que: el ingreso por venta de energía eléctrica para el año de 1994 (en miles de N\$) fue de: 5,203,595.00 mientras que los costos de explotación fueron de N\$ 6,160,770.00, para 1995 fue de \$ 8,347,499.00 y para el último fue de \$ 7,665.261.00 respectivamente mientras que los costos de explotación fueron de \$14,538,030.00 y \$12,341,565.00 lo cual nos da al final pérdidas de \$995,560.00, 5,906,451 y \$ 4,672.361.00 lo cual nos arroja un deficit total de \$ 11,534,372.00 ¹¹⁵

La recuperación económica via presupuesto y subsidios, ha sido insuficiente y por abajo de lo que generalmente se ha solicitado al gobierno en turno, como ejemplo tenemos que "...La insuficiencia del presupuesto de inversión anual que se viene padeciendo desde hace veinte años. Las asignaciones autorizadas son cuando más el 15% de las solicitadas, por lo que no cumplen con las expectativas de CLFC". ¹¹⁶

Sumado a los aspectos anteriores se dió otro que fue determinante y que nos explica el estado de atraso tecnológico en que se encuentra la CLFC.

¹¹⁵ ALMAZAN González, Antonio, "Luz y Fuerza del Centro, Ingresos Costos y Pérdidas". Mimeo. 1997.

¹¹⁶ Op.cit. p 4

Su infraestructura, en general tiene un enorme rezago técnico que se manifiesta en plantas, subestaciones, bancos, tableros, líneas y postes, los cuales tienen un mantenimiento que gracias a la experiencia de los afiliados al Sindicato Mexicano de Electricistas, (SME) es posible, éstos realicen hasta lo imposible para que la empresa continúe funcionando de tal forma que ya es común que la empresa funcione en "...una condición de Alerta Permanente" ¹¹⁷ lo que significa enormes riesgos de interrupción del servicio, sobre todo en las horas pico, en la temporada de lluvias o de "apagones" permanentes en las áreas suburbanas de la ciudad, resultados que han sido permanentemente denunciados por el SME, por los distintos Secretarios Generales en turno, los cuales no han encontrado respuestas de los funcionarios responsables del sector.

En cuanto a la producción diremos que la diferencia tecnológica entre C.F.E. y CLFC es considerable si tomamos en cuenta que la primera hoy produce energía eléctrica mediante distintos tipos de plantas con una diversidad que va desde : la hidroeléctrica, termoeléctrica, carboeléctrica y nucleoelectrica. Sus procesos de control transmisión y distribución de energía eléctrica, son mediante equipos con tecnología sofisticada en la que inciden; los procesos computarizados, las comunicaciones via satélite y los equipos totalmente automatizados.

Mientras que en CLFC, el atraso tecnológico es patético puesto que la producción de energía únicamente se da mediante dos formas: la hidroeléctrica y la termoeléctrica en cuanto a los procesos de control, transmisión y distribución de energía eléctrica se hacen mediante equipos obsoletos, que son operados de forma convencional en donde efectivamente cada vez es menor la presencia del operador pero aún es necesaria. En cuanto a las comunicaciones entre cada subestación y el sistema central se da a través de un sistema de cableado llamado hilo piloto, y las líneas al igual que la posteria, datan de más de cincuenta años, lo cual incrementa el riesgo de "apagones" que hemos mencionado anteriormente.

Como un ejemplo de la falta de un presupuesto que atienda estos aspectos tan importantes lo tenemos en el comentario del Secretario actual del SME: Pedro Castillo Medellín: "Se requiere una particular atención al presupuesto de inversión en esta área, ya que por ejemplo para 1995, se han asignado 70 millones de nuevos pesos para atender los programas respectivos, cantidad que cubre

¹¹⁷ Op. cit. p. 9

parcialmente la adquisición de insumos tales como conductores, asiladores y postes, lo que es simplemente insuficiente y traerá como consecuencia la degradación acumulada del sistema. Se considera que como mínimo durante los próximos 10 años, este presupuesto deberá ser incrementado de 6 a 7 veces".¹¹⁸

Uno de los problemas crónicos de la empresa es el de las pérdidas ocasionadas por servicios no facturados (fraudes) y por las pérdidas de caída de tensión ocasionadas por la reventa. Las pérdidas por servicios no facturados en su momento han sido denunciadas en forma insistente por el SME, sin embargo hasta la fecha la empresa no ha tomado medidas que permitan una recuperación de esos capitales.¹¹⁹

Otra de las áreas que demuestra atraso en el proceso de comercialización, el cual a diferencia de otras empresas que han implementado procesos de modernización, de productividad y de calidad como es el caso de Telmex, las instituciones bancarias, los servicios que prestan las dependencias del sector público, y empresas de la Ip. que se relacionan con actividades comerciales y de servicios CLFC, el sistema vigente es el de hace tres décadas: "En la actualidad en CLFC, cuenta con al rededor de 100 unidades comerciales en todos sus sistemas para atender a sus más de cuatro y medio millones de usuarios con sistemas que datan de hace treinta años y con notables deficiencia en las condiciones de equipos, materiales, herramientas y vehículos que requiere de un verdadero empeño y esfuerzo de sus trabajadores para atender la demanda actual".¹²⁰

En dicha área se trabaja con formas mecanizadas y los procesos tanto de registro como de acreditación de pagos cobro a usuarios y el proceso en general, es ejecutado en forma artesanal, es decir en forma manual, desde el ingreso de los pagos hasta la acreditación y respuesta a quejas de los usuarios, De hecho únicamente el proceso de elaboración de las facturas (recibos de luz) son los que se procesan en oficinas centrales mediante el sistema de computo pero

¹¹⁸ Op. cit. p 6

¹¹⁹ CADENA G. Judith, "Que no haya excentos de pago de luz piden trabajadores de LFC. La Jornada, miércoles 2 de abril de 1987. Dir. Carmen Lira Saada.

¹²⁰ Op. cit. p 6

este proceso funciona en forma segmentada y dividida con el resto de las unidades comerciales. Uno de los departamentos en que está dividida la Gerencia Comercial, es el de cobranzas en sucursales, en el cual hace un par de años se impulso un plan piloto de modernización en el que incorporaban al proceso nuevas tecnologías como el uso de la computadora, y la toma de lecturas mediante el Libro Ruta Electrónica (LIRE). En dicho proyecto también se consideraban incrementos en el salario del orden del 30% lo cual habría nuevas expectativas para los trabajadores.

Lamentablemente dicho proyecto tenía enormes limitaciones debido a que en la práctica el uso de la PC, era de carácter local y sin tener cobertura en todo el sistema, por lo que en la práctica el proyecto se estancó acabando por crear una duplicidad puesto que en la actualidad el control de servicios es de forma dual es decir mediante la PC y de forma manual como tradicionalmente se ha venido desarrollando, porque el alcance de la información no va más allá de la sucursal, por lo que anteriormente hemos comentado.

Sin embargo y aún con los obstáculos y limitaciones que hemos mencionado, CLFC, tiene una importancia estratégica puesto que además de que atiende a la zona centro, lo cual ya de si es importante en cuanto al carácter elemental e imprescindible de la energía eléctrica para todo el proceso de desarrollo económico, atiende a un amplio espectro de usuarios a nivel nacional. "Presta servicios a 4,680,355 usuarios que representan el 24% de los usuarios nacionales, abarcando a una población de más de 20 millones de habitantes. En términos de densidad se atiende a 221.6 usuarios por kilómetro cuadrado, cantidad sin precedente a nivel nacional dentro del sector". ¹²¹ Esto quiere decir que se atiende a una cuarta parte de la población consumidora de energía eléctrica.

Es evidente que una empresa en el estado en que se encontraba CLFC, no podía continuar, así uno de los primeros intentos de cambio y modernización en dicha empresa una vez nacionalizada, fue el que se presentó en la revisión contactual de marzo de 1984. En aquel entonces la iniciativa fue presentada a través del que fuera director de Comisión Federal de Electricidad, Ing. Fernando Hiriart, el 14 de febrero de 1984,¹²² Dentro de los argumentos de

¹²¹ Op. cit. p. 3

¹²² ZAMBRANO G., Jesús. "Fernando Hiriart pretende culpar a los trabajadores de la Crisis". POR ESTO, México, num. 26 febrero 1984 p. 7-9.

dicho funcionario de aquel entonces era que los cambios necesarios en el contrato eran resultado de que este era anacrónico, desactualizado e inoperante.

Dichos cambios al contrato eran muy agresivos ya que planteaban modificaciones a cláusulas fundamentales, como la: 2, 10, 15, 18, 21, 30, 55, 64, 98, 118, y otras más.¹²³ El objetivo que pretendía este funcionario era hacer "rentable" la empresa a partir de una menor participación del sindicato en el proceso de trabajo y de abaratar la fuerza de trabajo mediante la disminución y adelgazamiento del contrato colectivo, ya que fundamentaba que efectivamente este era costoso.

Como podemos observar el planteamiento anterior ignoraba totalmente lo que durante años venía afirmando el Sindicato Mexicano de Electricistas en el sentido de que los principales problemas de CLFC se debían fundamentalmente a la mala administración, política de subsidios y tarifas preferenciales a los grandes industriales, así como a la falta de inversión y al atraso tecnológico entre otros.

Para que el gobierno de aquel entonces y CFE diera marcha atrás en su proyecto modernizador fue fundamental la política de movilización y solidaridad del movimiento obrero en torno al Sindicato Mexicano de Electricistas el cual desplegó en aquel entonces junto con la mayoría de sindicatos independientes como con algunos oficiales todo un movimiento a nivel nacional de resistencia a dicha política agresiva a su contrato, lo que permitió que éste proyecto no avanzara.

La presencia, tradición y experiencia del SME, una vez más se ponía de manifiesto logrando el respeto íntegro de su contrato y la sobrevivencia de la empresa. Sin embargo el objetivo principal del SME de lograr que el Estado cambiara su criterio en torno a CLFC, para que ésta pudiera ser una empresa con presupuesto propio y autonomía de gestión se va a lograr a mediados de los 90s.

¹²³ Op.cit.p 8, 28, 51, 54, 63, 109, 258, 320, 362, 404.

Es hasta inicio del sexenio del Lic. Carlos Salinas de Gortari cuando se emitirá un decreto mediante el cual se crea un nuevo organismo que reemplazará a la CLFC .¹²⁴

Después de más de tres décadas de inseguridad laboral, de riesgo de liquidación, de temores y presiones de ciertos sectores gubernamentales y de líderes del SUTERM, los cuales pugnaban fuertemente para que la C.F.E. absorbiera a la CLFC, argumentando duplicidad de funciones y derroche de recursos, el SME, va a ser escuchado y efectivamente el día 21 de diciembre de 1989, el H. Congreso de la Unión aprobó un decreto el cual sentará las bases de la nueva empresa Luz y Fuerza que vendrá a reemplazar a la CLFC, mismo que fue emitido el 27 de diciembre del mismo año, y establece lo siguiente:

"Artículo Unico" Se reforma el Artículo Cuarto transitorio de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica para quedar como sigue: Artículo Cuarto .- Las empresas concesionarias, entrarán o continuarán en disolución y liquidación y prestarán el servicio hasta ser totalmente liquidadas. Concluida la liquidación..., el Ejecutivo Federal dispondrá la constitución de un Organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, el cual tendrá a su cargo la prestación del servicio que han venido proporcionando dichas compañías. El decreto de creación del organismo establecerá, con arreglo a esta disposición, la estructura, organización y funciones que tendrá el propio organismo para el adecuado cumplimiento de sus fines...Artículo Segundo. Se aplicará en sus terminos el Convenio del 14 de marzo de 1989 celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y sus Asociadas y el Sindicato Mexicano de Electricistas, respetándose los derechos, de los trabajadores, conforme a la ley, al Contrato Colectivo y a los demás pactos laborales, de los cuales es titular la citada agrupación obrera.¹²⁵

Desde luego que para que esto fuera posible, el SME, habría transitado por procesos que irían de la lucha a nivel nacional, e internacional, hasta cambios de política de compromiso y de alianzas con el pasado sexenio, las cuales, se manifestaban de diferentes formas como: el compromiso y apoyo tácito al candidato presidencial y despues presidente el Lic. Carlos Salinas de Gortari

¹²⁴ Diario Oficial de la Federación, 21 de diciembre de 1989.

¹²⁵ Diario Oficial de la Federación. México, diciembre 28 de 1989.

a través del Secretario General en turno Jorge Sánchez García en el Pueblo de Necaxa Puebla,¹²⁶ el recurso de negociaciones dentro de las cámaras para que éstas escucharán la opinión del SME, en torno a la importancia de crear un nuevo organismo, el de controlar a la oposición y controlar y mantener "sumiso" al SME, impidiendo y saboteando su papel de vanguardia del movimiento obrero de solidaridad a otros sindicatos, de protestas ante la política económica etc. Es decir el SME tuvo que pagar un alto precio porque fuera escuchado.

Sin embargo los resultados estaban a la vista y se había logrado dos de los objetivos principales los cuales se establecían en dicho decreto: uno la creación del nuevo organismo y dos el respeto al Contrato Colectivo.

Dicho decreto será notificado, mediando un acuerdo que se estableción en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje entre, la Secretaria del Trabajo, el director y subdirector de L y F y el SME, el día 10. de febrero de 1994.

En este también se van a establecer, las formas de absorción de los pasivos que venía arrastrando la empresa así como las bases de la modernización productiva y administrativa estableciéndose en el apartado tres inciso ...c) Que el decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal de 1994, establece las condiciones según las cuales el Gobierno Federal puede asumir los pasivos de las empresas paraestatales, estratégicas o prioritarias. Con base en ello, el Gobierno Federal celebrará un convenio de asunción de pasivos con el nuevo Organismo al que se hace referencia en el inciso que antecede, respecto a la deuda contraída a favor de Comisión Federal de Electricidad.¹²⁷

Hoy la deuda de L y F., en base al acuerdo anterior ha dejado de ser un elemento de presión para el SME, puesto que en el pasado reciente era común que se le manejara en cada contratación con el objetivo de mediatizar, y abaratar el costo del contrato y por consiguiente el salario y las prestaciones de los trabajadores.

¹²⁶ M. SANCHEZ, Victor, Estrategia Política. Lux México, SME. Número 386, 14 de diciembre de 1989 pp. 211-216

¹²⁷ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. mimeo, 1994.

Aunque en algunas ocasiones nuevamente se ha querido revivir dicho fantasma sobre todo en periodos de revisión contractual.

Uno de los apartados que llama la atención por su relevancia es el e, y se refiere a la modernización:...e) Que el Gobierno Federal aportará al nuevo Organismo recursos adicionales para inversión en modernización productiva y administrativa, de conformidad con los procedimientos dispuestos en el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal de 1994, con base en las necesidades justificadas por el nuevo organismo".¹²⁸

En el apartado quinto de dicho artículo se va a modificar un convenio de productividad que resultaba muy agresivo puesto que imponía metas de productividad inalcanzables para el SME, tales como el que el número de usuarios tendría que duplicarse en un periodo de cinco años, es decir que la relación usuarios trabajadores totales se incrementaría en un 100%, no dependía de la empresa ya que las ciudades donde L y F, daba el servicio la población debía de crecer en un 100% lo cual era un objetivo inalcanzable ya que de no alcanzar este indicador de productividad era necesario aceptar la liquidación de 11,000 trabajadores.¹²⁹

Este y otros logros de gran trascendencia para el SME, serán productos de una nueva dirección sindical dirigida acertadamente por Pedro B. Castillo Medellín.

Los costos de la modernización se establecían en las cláusulas y los anexos de dicho acuerdo, dentro de los cuales mencionaremos los de mayor relevancia.

"Primera.- Las partes convienen en que quede vigente, en sus términos, el contrato colectivo de trabajo que tienen celebrado y cuya revisión se pacta en este documento. Por tanto, los trabajadores seguirán gozando de los derechos que el referido pacto

¹²⁸ Op.Cit. p. 3

¹²⁹ Pedro A. Castillo Medellín. "Reestructuración y Modernización de Luz y Fuerza del Centro" Informe y Opinión. SME. octubre de 1996, folleto.

les otorga, se respetarán la plantilla de personal y los derechos que corresponden a los jubilados".¹³⁰

Los avances eran evidentes puesto que en la organización había duda e inquietud hasta donde el proyecto modernizador trataría de adelgazar el contrato y sobre todo se hablaba continuamente del riesgo de modificar o perder cláusulas del C.C. tales como la 64 referente a las jubilaciones.

"Segunda.- Las partes convienen que ... por concepto de productividad así como para sentar las bases del saneamiento financiero del nuevo Organismo, se establecen los siguientes indicadores y metas:

I.- Indicadores globales.

1. Tiempo de interrupción por usuario (TIU)
2. Número de inconformidades por cada 1000 usuarios.
3. Pérdidas de energía eléctrica.
4. Usuarios/trabajadores totales.

II. Indicadores de Area

a) Indicadores de distribución.

1. Tiempo de interrupción por usuario.
2. usuario/trabajadores de distribución
3. Índice de frecuencia de accidentes.
4. Índice de gravedad de accidentes.

b) Indicadores de comercialización.

1. Tiempo promedio de conexión a nuevos usuarios.
2. Índice de rezago
3. Índice de frecuencia de accidentes
4. Índice de gravedad de accidentes.

c) Indicadores de producción (generación)

1. Índice de disponibilidad por planta
2. Régimen térmico por planta termoeléctrica
3. Costo por KWH generado
4. Índice de frecuencia de accidentes

¹³⁰ Op.Cit. p. 4

5. Índice de gravedad de accidentes.

d) Indicadores de transmisión.

1. Tiempo de interrupción por usuario.
2. Confiabilidad líneas 400 KV, 230 Kv. 150 KV, 85 KV.
3. Tiempo medio de respuesta.
4. Tiempo total de equipo en licencia.
5. Energía entregada en distribución (GWh) entre numero de trabajadores totales en transmisión, transformación, telecomunicaciones, operación, control, protección y medición.
6. Índice de frecuencia de accidentes de transmisión.
7. Índice de gravedad de accidentes de transmisión.

e) Indicadores de las áreas administrativas

Relaciones laborales.

1. Costo de explotación de la gerencia entre trabajadores activos de toda la empresa.

Jurídico

2. Costo de explotación del jurídico entre usuarios.
3. Costo de explotación del jurídico entre trabajadores activos de toda la empresa.

Máquinas electrónicas y procedimientos.

4. Costo de Explotación MEP entre usuarios.

Administrativo

5. Costo de explotación de gerencia administrativa entre trabajadores activos de toda la empresa.
6. Acciones y costos de capacitación entre trabajadores activos de toda la empresa.

Contraloría.

7. Costo de explotación de contraloría entre trabajadores activos de toda la empresa.

Auditoria.

8. Costo de explotación de auditoria entre trabajadores activos de toda la empresa.

Gerencia de Planeación e Ingeniería.

9. Costo de explotación entre el incremento anual de usuarios.

f) Indicadores de Construcción.

1. m3 de concreto precolado (NS/m3)
2. Kg. de estructura soldada (N\$/Kg)
3. Kg. de estructura atornillable (N\$/Kg)
4. Kg. de herraje, distribución y medición (N\$/Kg)
5. Tableros de control protección y medición (N\$/tablero)
6. m2 de mantenimiento de edificios (N\$/m2)
7. Líneas de distribución (N\$/poste)
8. Km. de línea de transmisión (M\$/Km)
9. MVA's en subestaciones (NS/MVA's)
10. Obra nueva en edificios (N\$/m2)
11. Remodelación de edificios (N\$/m2)

Una de las cláusulas que ha generado bastante controversia dentro del SME, es la quinta que establece: "Quinta.- Con la creación del organismo a que se refiere la declaración tercera en su inciso 3), las partes determinarán aquellas cláusulas de naturaleza organizativa que deban adecuarse del Contrato Colectivo de Trabajo, con objeto de implementar la nueva estructura que se muestra en el anexo 3 y la reubicación requerida del personal (incluido el de obra determinada).

El debate y la crítica al actual Comité Central, si bien ha sido minoritaria no deja de ser importante puesto que esta es en base a haber aceptado y firmado dicho acuerdo desconociendo el contenido del mencionado anexo 3 el cual fue entregado al SME en fechas posteriores a la firma de estos acuerdos y que en la actualidad aunque la empresa ha estado avanzando en la instrumentación de éstas nuevas estructuras, la respuesta del Comité ha sido que la nueva estructura la discutio en el pleno de la dirección y que si bien ha sido aceptada, esta no afecta a los trabajadores puesto que dicha instrumentación se queda en el nivel de los empleados de confianza.

Analicemos brevemente la estructura organizativa del Nuevo Organismo ¹³¹

Un primer aspecto que resulta novedoso, es que dicho organismo será dirigido por una junta de Gobierno, la cual estará formada por 12 integrantes de los cuales tres son miembros del Comité Central del SME y los nueve restantes son funcionarios nombrados por la Presidencia de la República.

En un segundo plano está el Director General, después las unidades de: Asuntos Jurídicos, Contraloría Interna y de Relaciones Públicas y Comunicación social.

En tercer plano están nueve subdirecciones y en cuarto se ubican treinta y cuatro Gerencia, quedando de la siguiente forma:

Una observación que se ha hecho insistentemente por un sector importante del SME es que este esquema ya no es el mismo del presentado en el documento original.¹³² ya que en el actual se aumentó de seis a nueve subdirecciones y de veinte a treinta y cuatro gerencias.

La pregunta que se hacen los representantes departamentales y trabajadores de base es hasta donde este aumento considerable de puestos de confianza vendrán a representar nuevos gastos onerosos que afecten y repercutan en el mediano y largo plazo cargas presupuestales que obstruyan el buen funcionamiento de la nueva empresa.

Pero este no es el único cambio que se presenta en el Proyecto final del Nuevo Organismo presentado al SME a fines de 1996, por lo que viene a ser una versión corregida y aumentada a diferencia del 1er documento.

En dicho documento aprobado por la Junta de Gobierno de la cual forman parte tres integrantes de la Dirección del SME

¹³¹ Junta de Gobierno de Luz y Fuerza. Estructura Orgánica. marzo de 1995. Documento.

¹³² Op. Cit. p. 21

(Secretario General, Secretario del Trabajo y Secretario del Exterior), se establece efectivamente cambios de fondo y de forma.

Por ejemplo la segunda versión llama la atención porque los esquemas dan la impresión de haber sido aprobados tanto por la Empresa como por el SME, puesto que todos portan dos logotipos; uno en el margen superior izquierdo el cual es del SME y en el margen superior derecho uno de la Empresa, lo cual da la impresión de que ya fue discutido por ambas partes y que además el Comité Central del SME, no ha negado tal cosa sino por el contrario ha aceptado que fue discutido que ya se está implementando.

A simple vista diremos que aparentemente esto no afectaría a los trabajadores porque en la actualidad los funciones de comercialización así se viene realizando, de tal forma que el trabajador que tiene base en Cuernavaca seguiría laborando en su misma zona y los demás de igual forma.

La interrogante y la duda surge en el momento en que se quisiera cambiar al sistema de tramites de documentación entregas de dinero de formas de pago etc. ¿Porque? puesto que si la empresa estableciera un sistema atomizado de descentralización de trámites de este tipo los recibos de luz podrian procesarse en la zona de Pachuca lo cual implicaría que los trabajadores ya no requerirían trasladarse hasta la Cd. de México lo cual traería como consecuencia en la práctica la disminución y/o eliminación de gastos de traslado, hospedaje y alimentos, previstos en la Cl. 9, anexo 16 del Contrato Colectivo vigente, prestación a la cual tienen derecho tambien los trabajadores de categoría de volantes de contrato, los cuales van cubriendo las vacantes que se requieren ya sea por vacaciones, incapacidades, jubilaciones, permisos, etc.

Es decir estaríamos hablando de una de las prestaciones más sensibles e importantes para los trabajadores de una de las áreas de la comercial la de Agencias Foraneas.

En cuanto a las Subdirecciones de Abastecimientos y Transportes, Construcción, Servicios Técnicos y Fabrica y Talleres, forman parte de las 20 gerencias que no figuraban en el proyecto original y que como hemos mencionado anteriormente se pretendían eliminar de un plumazo en el Nuevo Organismo. Sin embargo su importancia para el funcionamiento de la empresa, era evidente

puesto que las funciones de mantenimiento y servicios son imprescindibles para L y F, además de que el SME. no hubiera permitido la separación de dicho personal, no nada mas por cuestiones familiares, políticas , culturales y de solidaridad, sino incluso por una condición de existencia puesto que un golpe de ésta naturaleza, de permitirlo el SME, significaría el principio del fin.

Otro de los aspectos que llama bastante la atención del documento de estructura orgánica de la Nueva Empresa¹³³ es el de la inversión destinada a la modernización y reestructuración del Nuevo Organismo, establecidos en la pag. 3 y 4 de dicho documento. "Se instruye a la Dirección General para que en un plazo que no exceda al 31 de diciembre del año en curso, presente la propuesta integral para la modernización y reestructuración del Organismo, en base a las evaluaciones y estudios de detalle que viene realizandose, sin perjuicio de que, dentro de ese plazo, se avance en la instrumentación de los proyectos de modernización y reestructuración en aquellas áreas que de comun acuerdo se identifiquen con la organización sindical.

Para la realización de estos estudios, la dirección General deberá celebrar las conversaciones procedentes con la organización sindical conforme a los Acuerdos de 1989 y 1994 relativos a las adecuaciones de cláusulas organizativas.¹³⁴

En una 1a. etapa de inversión inicial se autoriza un promedio de 100 millones de pesos destinados a áreas como: transporte, construcción de talleres y bardas perimetrales, restauradores de líneas de distribución para mejorar su operación y disminuir sus tiempos de interupción equipo de cómputo para automatización y modernización de operación de área comercial y otras distintas unidades de negocios y adquisición de terrenos para subestaciones entre otros.¹³⁵

Además tambien se detalla inversión de 350 millones que sumados a los anteriores dan un total de 450 millones, los cuales

¹³³ Op.Cit. p. 2

¹³⁴ Op.Cit. p. 3

¹³⁵ Op.Cit. p.4

fueron destinados a cambios de tensión en la red y red radial del centro histórico. Con estas inversiones se inició una nueva etapa para L y F. que le inyecta vitalidad a partir de cubrir en parte su demanda y además invertir para su modernización en otros campos como la tecnología dura, la gestión y con este proyecto la organización sindical también espera que pronto se liberen recursos para invertir en el área de la tecnología blanda, es decir los salarios, la capacitación y otros aspectos que tienen que ver con la fuerza de trabajo.

De este último se desprende de que los cambios en el Nuevo Organismo aún se encuentran en una 1a. etapa misma que se encuentra actualmente, en los niveles de mando y estos no son determinados ni propuestos por el sindicato, más bien la Dirección de éste ha venido afirmando que una vez que se haga la propuesta de reestructuración de las Gerencias hacia abajo es donde va a participar directamente el SME y como consecuencia del proceso una vez discutido y analizado a nivel de los Departamentos y Secciones éstos harán su contrapropuesta. Dicho proceso se espera que lleve varios años y como resultado de este será que también se deriven beneficios y derramas económicas vía salarios.

Hacia adentro del SME, se presentaron dos posiciones principales que se han venido decantando en torno al Nuevo Organismo. Por un lado la Dirección Sindical afirma que la continuidad de la modernización y reestructuración, no provocará grandes afectaciones a las conquistas contractuales y que en todo caso son los Departamentos y Secciones a través de sus asambleas y representantes quienes determinarán ¿Cómo? y en que condiciones, quedarán al final del proceso.

Existe otra corriente que es minoritaria y que ha venido expresando una total oposición a los acuerdos y ha manejando persistentemente que dichos convenios afectan al Contrato Colectivo y que se está dando en la práctica un proceso de agresión permanente a los derechos de los trabajadores.

Sin embargo es pertinente destacar que a diferencia de otros procesos de modernización en otras empresas estatales y paraestatales en L y F., los acuerdos que rescatan la bilateralidad y el papel del SME, como instrumento de negociación de los

trabajadores siguen vigentes lo cual observamos en la cláusula quinta de los convenios de febrero de 1994.

A manera de conclusion de este apartado diremos que el cambio en L y F, si bien no ha concluido porque desde nuestro punto de vista se encuentra aún en un proceso de avance diremos que ha sido posible obtener logros considerables para el SME, los retos del futuro próximo, serán de mayor trascendencia, aún falta la 2a. etapa del proyecto de reestructuración y modernización y consiste principalmente en la instrumentación de la misma en los Departamentos, Secciones, Sectores, Areas, Campamentos, etc. es decir lo que implicará el aterrizaje de la propuesta a nivel de los puestos de organización, dirección, operarios, técnicos, obreros y trabajadores de base. Será necesario ver como quedan estos puestos sobre los que descansa la estructura de la empresa y los cuales por cierto pertenecen en su gran mayoría al SME.

Será interesante ver como va a actuar el SME en el futuro y que contrapropuestas elaborará para defender su Contrato Colectivo, sus estructuras departamentales, sus espacios de poder logrados mediante convenios departamentales, las prestaciones, el escalafón ciego como forma de ascenso, etc. etc. Es decir hasta aquí estamos preguntándonos cual será el resultado de estos cambios en el marco legal reglamentado mediante el Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo, el Reglamento Interior de Trabajo, los Convenios Departamentales y demás documentos vigentes los cuales seguramente experimentarán cambios una vez concluido el proceso de la Nueva Empresa en esta segunda etapa.

Aunque aquí también es pertinente preguntarnos como se procesará el cambio en otro ámbito que cruza y media la relación laboral SME-LyF y trabajador-administración, es decir el ámbito de las relaciones informales las cuales se han venido estableciendo durante 82 años de vida del SME.

Desde luego que esta última reflexión es tema de otro trabajo puesto que hablar de las conductas de negociación que median entre los mandos y el trabajador a piso de subestación no siempre estan pactadas en los documentos antes mencionados, los cuales se expresan como: el empleo generalizado de "favores" de los trabajadores de base y de los mandos medios a cambio de tiempo, el alargamiento de la jornada por días con goce de sueldo, el intensificar los ritmos e intensidad del trabajo a cambio de pago

de tiempo extra, el promover en forma temporal a los mandos medios a puestos de mando, sin mediar examen ni contrato pagándoseles a través de días de vacaciones o tiempo extra. etc. etc.

Como actuará el trabajador de base ante los cambios cuando profundicen y aterricen a piso de subestación, como se reconfigurará el nuevo electricista del SME, ese nuevo sujeto obrero que tiene todo un pasado cultural y una tradición histórica, es una pregunta difícil que requiere mas estudio más profundidad y que bueno pues aquí lo único que intentamos fue dar algunos elementos que nos introducirán al nuevo escenario que se le está presentando al SME, y que nos explicarán en parte como está actuando cual esta siendo su respuesta ante estos cambios.

CAPITULO III. EL FRENTE AUTENTICO DEL TRABAJO
I. SURGIMIENTO DEL FAT.

Los orígenes del Frente Auténtico del Trabajo, se van a dar a fines de los cincuentas y principios de los sesentas, siendo sus fundadores los trabajadores del calzado y de la construcción, según nos comenta José Antonio Soto: "En 1958, un grupo de trabajadores del calzado y de la construcción de la Colonia Morelos, deciden organizarse como grupo Tepito. Su objetivo: el estudio y la reflexión que den cauce a la acción Sindical y Cooperativa. Un doble frente de acción que expresaba la necesidad de romper con el atraso organizativo en el espacio de la circulación y con su situación de trabajadores calificados-semiartesanos, dentro y fuera de los procesos de producción fabril. Grupo que posteriormente se transforma en "Promoción Obrera", relacionándose principalmente con el Secretariado Social Mexicano, con la Juventud Obrera Cristiana, con el Movimiento de Cajas Populares y, en 1959, con la Confederación Latinoamericana Sindical Cristiana (CLASC). El 18 de octubre de 1960, se declaran constituidos como Frente Auténtico del Trabajo (FAT), y se proponen el trabajo con los obreros de las ciudades más importantes del país en base a) la libertad Sindical, b) la democracia Sindical, c) la independencia ante los Partidos Políticos, d) la autonomía Sindical ante los gobiernos y los patrones, e) la lucha constante por la elevación material y espiritual de la clase trabajadora."¹³⁶

Las bases que en aquel entonces estableció el FAT, son las que le dieron un sello característico y una consistencia ideológica tal que hoy a varios años de fundado siguen siendo vigentes estos cinco puntos centrales y continúan como bandera del movimiento obrero independiente. Dos puntos centrales de estos principios son: b) Democracia Sindical y d) la autonomía sindical ante los gobiernos y los patrones. La historia del FAT es rica en acontecimientos por lo que mencionaremos algunos de los más relevantes, de 1958-1984
137

En Junio de 1962 se realiza en la Cd. de Irapuato el Segundo Seminario de la Organización Nacional. Se aprueba el primer plan de

¹³⁶ Rev. El Cotidiano No. 40 p. 38, 1986

¹³⁷ Ibidem. p. 39

Trabajo del FAT, la constitución de sindicatos propios y de Federaciones para constituir la Confederación Nacional.

Surge en agosto del mismo año el primer sindicato del FAT en León: el Sindicato Libertario de Obreros y Obreras de la Manufacturera de ropa Irapuato, a fines de 1962 se da la lucha en la calle por la titularidad en Calzado América en León, Gto.

1963 va a ser un año de bastante actividad para la reciente organización, constituyéndose en Chihuahua el sindicato "Embotelladora del Norte Pepsi-Cola", posteriormente se promueven Ropa el Diamante, Transportes Urbanos, Ropa la Paz, Mercado del Real, Triplay de Parral, Industrializadora del Cerdo. Al mismo tiempo en León, Gto. se dan otras luchas en Calzado Kentol, Calzado Holanda, Opereta, y Calzado Magno. Se constituye el Movimiento Social Campesino en las zonas de Jimenez Chihuahua y Estado de Mexico.- La Federación Sindical FAT en Morelia Michoacan.- Los Comites Regionales en el D.F., Queretaro y Guadalajara; el Sindicato de Trabajadores Mineros y similares de la Empresa San Carlos tres Picos, en Queretaro y el de Maderas Industrializadas en Morelia Michoacan.- Se realiza el Primer Consejo Nacional del FAT en el que participan el Comite Nacional, el Movimiento Nacional Campesino, cinco Comites Regionales y ocho Sindicatos afiliados (cuatro Empresas y cuatro de Industria).- Se nombra a Nicolas Medina de León como Secretario General y se aprueban los primeros estatutos y la declaración de principios.

Se puede afirmar que 1964 fue el año de consolidación, integrándose los ITES (Institutos de Estudios Sociales), Centros de Formación del FAT, en León, Chihuahua, D.F. y Guadalajara. Se Constituyó del Sindicato 20 de Noviembre en León, Gto. firmas de contratos en Calzado Magno, GECESA, Calzado Carmen, Botas Jaca, Calzado Panalito, Cindy, James, Omega, Premier y Cizza. Constitución del Sindicato 10 de Mayo de Trabajadores de la Construcción en León. Se dan dos luchas en la Florida y Buganbillas.

En 1965, la actividad se ve un tanto reducida, sobresaliendo la firma de cuatro Contratos del Sindicato Mártires del Río Blanco, en León. Se constituyó el Sindicato de la Construcción en el D.F..

Se da un considerable avance en la Organización de los Sindicatos de la Industria del Vestido para 1966: Constitución del Sindicato 15 de Agosto de la Industria Del Vestido en Irapuato.

Pasan por este Sindicato Ropa, Acero, Estrella de Oro, Maquilas del Roble, Confecciones Delta, Creaciones Tauro, Maquilas el Bajío, Taller Tepeyac, Infantina, Maquilas Populares, Taller Jagle, etc., se realiza el Primer Congreso del FAT. Se nombra Comité Ejecutivo y eligen a Alfredo Domínguez, Secretario General, Antonio Vázquez de Organización; y Patrocinio Candillo de Finanzas; se plantea una reorganización a nivel Nacional; varios comités de provincia renuncian.

En 1967, la lucha del FAT, se inicia en Saltillo en la empresa T.H. se constituye el Sindicato Insurgente Ignacio Allende del Calzado, en León, se firma contratos con 14 empresas. Se constituye el Sindicato en KSB Mexicana en León.

Para 1968, se realizó el II Congreso Nacional del FAT en León Gto. con la participación de 19 sindicatos afiliados, La Unión Campesina de Tenancingo y de las Huastecas. Se crea el Frente de Solidaridad Popular con las organizaciones democráticas de la zona en apoyo al movimiento. muere Nicolás Medina en un accidente de tránsito.-Se da la lucha en la Pepsi-Cola de León. Las movilizaciones del FAT se extienden a toda la ciudad.-El FAT se solidariza públicamente con el movimiento estudiantil y organiza solidaridad internacional.

En 1969 se da la lucha por la independencia en la empresa Emersson en el Distrito Federal contra la CTM. Los trabajadores despedidos de textiles Morelos de Cuernavaca, Mor., llegan al FAT a pedir apoyo. Se constituye el CEFO-SEM-FAT en la zona.

Los años de 1970 y 71 la actividad se reduce a luchas en el D.F., como Vidrio Plano de México, Tenis Atroyac y Sindicato del plástico Procasa. En 1971, se organiza el III Congreso Nacional del FAT en México.

El año siguiente llamado de "Insurgencia Sindical" va a tener una participación del FAT con la Tendencia Democrática del SUTERM. Se crea el Comité de Defensa Popular de Chihuahua, participando el FAT. Se da la lucha sindical en la Junta de Aguas, en Escobas la Nacional. Posteriormente en la Sierra de Chihuahua en la mina La Perla y en el aserradero las Palmas.- Luchas del FAT en Cuernavaca en: Nissan, Iacsa, Hilados Morelos y Rivetex y el Rastro logrando finalmente la independencia sindical.

Se realiza el Consejo Nacional del FAT en septiembre de 1973, en la ciudad de Irapuato Gto. Ingresan al frente Autobuses Estrella Roja en Cuernavaca Mor., el SNTIHA ; SSP Mexicana de León, Manufacturera Tosa del D.F., y Cortinas Excelsior y Canceles Mape de Irapuato.

Para el año de 1974, se da la lucha en el restaurante de la Central Camionera en León. El Sindicato Ricardo Flores Magón de Hilsa logra su independencia de la CTM y se incorpora al FAT Otros acontecimientos importantes en este año se organiza el IV Congreso Nacional del FAT, celebrado en León Gto.

En 1975, se da la huelga de confecciones Tauro, los obreros se quedan con la fábrica y constituyen una cooperativa. Durante este año, se da el movimiento de Spicer. Lucha por la independencia de la FAO Estado de México relieve nacional.

Otro año de poca participación política lo fue el de 1976, ya que durante éste nada más se va a dar la lucha de los trabajadores de GAMESA en Monterrey, N.L. con apoyo de sindicatos y democratización de la CROC.

Un periodo importante es el de 1977 a 1982, durante el cual se dan varios movimientos dirigidos por él: Sntiha, Rotherm, Diseños y Moldes, Effart, Aceros Internacionales, Turmix, Prestolite, Janex, Fundación Artística, Frenos Hidráulicos Automotrices, La Ideal, Cenit, Ersá, Industrias metálicas León, Lamitubo, Sealed Power, Siderurgica de Yucatán, Hilsa, Cizsa, Rovin, entre las mas sobresalientes. Se realiza el IX Congreso Nacional y en el se acuerda un programa contra la política económica del gobierno.

3.2. SUS PRINCIPIOS Y ORGANIZACION

La importancia del Frente Auténtico del Trabajo. para el movimiento obrero mexicano radica, en que a diferencia de otros

movimientos sindicales, los cuales pedían la democracia e independencia sindical, pero limitaban su lucha a demandas económico-laborales por aumentos salariales o revisión de contrato, el FAT, desde sus orígenes estableció bases político ideológicas las cuales dan muestra de una mayor politización y conciencia de clase de sus dirigentes y bases. Se afirma incluso que los principios del FAT rebasaron en mucho a los del SUTERM, quienes eran vanguardia del movimiento obrero en los setentas.

Estos principios fueron refrendados 20 años después en el Congreso de 1982, y son los siguientes:

1.- Proclamamos la igualdad de todos los seres humanos. Toda persona tiene derecho a la vida a la dignidad y al respeto. El hombre tiene derecho a que su vida sea protegida por la sociedad.

2.- Los recursos naturales de este país, son del pueblo mexicano y sólo podrá recuperarlos y administrarlos el mismo pueblo mediante la lucha social y política.

3.- Toda riqueza proviene del trabajo humano y son los trabajadores sus legítimos propietarios.

4.- Sin subordinación alguna y en condiciones de igualdad, toda persona tiene derecho al trabajo y a recibir una remuneración justa por el servicio que presta. Es inaceptable la explotación de una persona por otra o de un grupo por otro; como en México impera la explotación capitalista ejercida por la clase dominante, el pueblo trabajador debe luchar por lograr la sociedad sin clases.

5.- El trabajo debe de servir para unir con dignidad. Los trabajadores tenemos derecho a luchar para transformar el sistema capitalista, porque este se basa en explotar a los trabajadores y permite que una minoría, los patrones dueños de los medios de producción (fábricas, tierras, transportes), se apropien del producto del trabajo.¹³⁸

6.- La mejor forma de organización para la lucha social de los trabajadores asalariados es el sindicato independiente en lo económico, ideológico y político, sin subordinación al Estado a los empresarios y a los partidos políticos. Solo organizados local, regional, nacional e internacionalmente en una misma organización

¹³⁸ Congreso Nacional de Trabajadores. "Declaración de Principios del FAT". Diciembre de 1982.

sindical democrática, los trabajadores podrán conquistar mantener y fortalecer su independencia y capacidad de lucha".¹³⁹

7.- El sindicalismo debe ser político militante y de clase.¹⁴⁰

El sindicalismo político lo definen como aquel que organiza y capacita a los trabajadores para la lucha de clases y para transformar la sociedad en que vivimos. Define y representa a la clase trabajadora en la lucha frente al Estado y la burguesía. Conquista reivindicaciones arrancadas mediante la misma lucha a la clase dominante. encabeza la lucha social contra el imperialismo.

Para acabar con la explotación, busca la unidad de la clase trabajadora como condición necesaria para, mediante la lucha llegar al socialismo, régimen en el que los medios de producción serán de toda la sociedad, se producirá para satisfacer las necesidades del pueblo y no para lucrar. Los trabajadores administrarán todos los centros de trabajo el poder será también social y el gobierno será del pueblo trabajador, y respetando la identidad del pueblo, la cultura será popular y estará al alcance de todos los seres humanos. La expresión cultural y artística en sus diversas formas será un derecho.

Es militante porque:

Se desarrolla a partir de la acción de base de los propios trabajadores. Porque rechazando el burocratismo, la tecnocracia, las prácticas del sindicalismo oficialista y el patrocinio empresarial de cualquier tipo, ejerce vigilancia y combatividad en los centros de trabajo, ante los planes que realiza el Estado y ante el conjunto de la sociedad, haciendo respetar la dignidad de los trabajadores, sus derechos e interés.

Aspira a que cada trabajador ocupe el puesto de combate que le corresponde en la lucha obrera. Al caudillismo sindical y a la relación dirigente-dirigidos, antepone la representación colectiva electa por la asamblea de trabajadores, ejecuta los acuerdos, líneas de acción que de la misma asamblea emanan. Se construye a sí mismo, concientizando, investigando y organizando, a partir de la acción comprometida de sus militantes.

¹³⁹ Ibidem. p. 1

¹⁴⁰ Ibidem. p. 2

Finalmente en cuanto al concepto de clases establece los siguientes principios:" Se opone al proyecto de colaboración de clases que el Estado ha impuesto en este país desde 1917 y en general, a todo proyecto político social que produzca y mantenga la desigualdad de los seres humanos.

Su compromiso es profundamente unitario con, los trabajadores del campo y de la ciudad, manuales e intelectuales. No entra en componendas y todas las acciones se analizan, se discuten y se acuerdan con las bases. Rechazando imposiciones internas y externas, se consideran parte del proletariado mundial y no subordinan los intereses y objetivos históricos del proletariado a los intereses particulares de ningún estado.

Sin sectarismo, pero sin renunciar al debate ideológico, mantienen relaciones con las demás organizaciones de trabajadores, inclusive con los partidos políticos de la izquierda mexicana, a los que reconoce y les impone el respeto a la independencia y autonomía sindicales."¹⁴¹

Como podemos observar en la declaración de principios del FAT, existe toda una visión acerca del papel protagónico que debe jugar el trabajador en tanto que es el verdadero creador de la riqueza de la cual se apropia el capitalista. Debido a esta situación, su comprensión acerca del sindicato, no se limita a la concepción de principios de siglo, del viejo sindicato gremial, el cual era un instrumento de lucha y organización que representaba a la fuerza de trabajo ante el mercado y de defensa del trabajador ante las condiciones laborales de sobre explotación. Para el FAT los sindicatos además de cumplir las funciones anteriores, son también un instrumento de lucha que busca acabar con el sistema de explotación capitalista por otro más igualitario, en donde los medios de producción sean de toda la sociedad.

Es posible que al retomar este principio de cambio social, el FAT mantenía una similitud enorme con otros sindicatos independientes, sin embargo la diferencia estriba, en como aterriza el concepto de lucha de clases desde una perspectiva teórica a nivel del piso de la fábrica, afirmando que "La lucha de

¹⁴¹ Ibidem. p. 2

clases se inicia apartir de la fábrica, en el centro de trabajo, donde se dá la explotación del trabajo asalariado y la obtención de las ganancias de la burguesía".¹⁴²

La propuesta anterior resultaba novedosa para los setentas, por que mientras otros sindicatos independientes ponían énfasis en el aspecto general de la toma del poder del comité ejecutivo. éste consideraba primordial dar la lucha a piso de fábrica concepto que guarda cierto paralelismo con las tesis de un sector importante del movimiento obrero italiano cuyo máximo representante Panzieri¹⁴³ decía: " la lucha no termina en el control sindical, ni en la lucha parlamentaria, si no que ésta se prolongaba hasta el piso de fábrica, lo cual implica una lucha de negociación permante con el capital".

En cuanto al concepto de sindicato, es evidente que lo desarrollaron conforme a la tesis Marxista puesto que tienen claro que éste es la expresión de la lucha de clases, por lo que declaran: "EL sindicato es la organización natural de los trabajadores, porque nació como consecuencia del surgimiento del capitalismo. El sindicato fue creado para defender y garantizar los intereses de la clase obrera. El sindicato es una expresión de la lucha de clases." ¹⁴⁴

Es evidente que su propuesta de sindicato va más lejos que la mera visión economisista, como negociador de la fuerza de trabajo y lo expresan así:"La función del sindicato no se limita a conseguir mejores condiciones de trabajo y de vida, pues el capitalismo es un sistema que comprende todas las actividades de la sociedad; y hoy, cuando las empresas trasnacionales dominan a la sociedad capitalista, ya no es posible reducir la función del sindicato al ámbito de la fábrica o del centro de trabajo".¹⁴⁵

¹⁴² Ibidem. p. 5

¹⁴³ Panzier, Ramiero.
Tr., Enrique de la Garza.

¹⁴⁴ Ibidem. p. 1

¹⁴⁵ Ibidem. p. 1

Otro de los aspectos que va a desarrollar el FAT, es el ideológico, estableciendo que: "La cuestión ideológica es con toda seguridad, la instancia, más determinante en la lucha de clases y representa uno de los pilares centrales de dominación burguesa. Por esta razón la lucha ideológica debe ser difundida ampliamente y utilizarla en todos los medios posibles para avanzar en una concepción del mundo y de la sociedad desde una perspectiva de clase proletaria".¹⁴⁶

Dentro de su Programa, también destacan la importancia que le dan a la estrategia y la táctica, afirmando que: "La estrategia, la táctica y el programa de lucha, se implementan en la medida en que la organización utilice un correcto método de análisis sobre la realidad nacional y desarrolle la teoría revolucionaria y llevando a la práctica acciones por objetivos inmediatos e históricos que respondan a las demandas concretas y generales de la clase obrera y del pueblo trabajador."¹⁴⁷

Observamos que a diferencia de otros sindicatos independientes el FAT hace referencia del papel estratégico de la clase obrera como factor de vanguardia en la lucha por el cambio social, no unicamente haciendo énfasis o apología de la transformación social, si no que también tomando en cuenta las demandas concretas e inmediatas, en la perspectiva de organizar y orientar la lucha de la clase trabajadora en función de los intereses y derechos de los asalariados de este país.¹⁴⁸

En la primera parte de ésta afirmación el punto es claro en cuanto al objetivo de cambio social, lo que si nos parece controvertido es el cómo lograrlo. Aquí en éste punto tanto el FAT como otros sindicatos independientes no han resuelto el problema, puesto que su propuesta de organizar a los trabajadores fuera de los sindicatos corporativos y oficiales, ha logrado en el mejor de los casos, levantar movimientos sindicales independientes, pero no penetrar ni romper el férreo control de las grandes centrales corporativas.

¹⁴⁶ Ibidem.p. 1

¹⁴⁷ Ibidem. p. 2

¹⁴⁸ Ibidem. p. 3

Los llamados por la democracia e independencia sindical hasta hoy no han sido escuchados por las grandes masas obreras o bien los metodos no han sido los correctos. Lo cierto es que las grandes centrales obreras han cerrado filas impidiendo cualquier influencia o penetración del movimiento sindical independiente. Si movimiento obrero independiente, en su etapa de auge, no logró influir en el movimiento obrero oficial, para que se independizara y rompiera dicho control, hoy que se encuentra en un período de estancamiento y crisis difícilmente podría ser capaz de llevar adelante la tarea de convencer para transformar la situación actual.

No podemos dejar de cuestionarnos cuál ha sido la influencia que sobre el movimiento obrero independiente han tenido tanto los principios político-ideológicos del FAT, como la organización misma, en un plano más concreto centremos nuestra atención en lo que se refiere a la actitud, respuesta y propuesta ante la modernidad.

Aquí surgen varias interrogantes tales como: ¿Qué propone el FAT ante la modernidad, la calidad y la productividad?, ¿Su respuesta ha sido de rechazo, sujeción, conciliación o negociación? ¿Representa el FAT una alternativa para el sindicalismo independiente? ¿Cuáles son las directrices que instrumentó el FAT en Sealed Power?

En torno a estas preguntas hagamos dos consideraciones. Por un lado estos cambios representaron un reto tanto para el movimiento obrero en general como para el FAT en lo particular, su trayectoria lo ubica más en la línea contestataria que como alternativa y de otro lado la opinión que las organizaciones patronales tenían de este frente era poco favorable lo "etiquetaron" como "izquierdistas y radicales".

Esto ya predisponía a los patrones para tratar de llegar a una negociación justa, avances y propuestas en torno a la modernidad la calidad y la productividad, observemos en el siguiente apartado el resultado de esto.

3.3. SUS PROPUESTAS ANTE LOS CAMBIOS

Una de las primeras premisas que establece el FAT, es que en el sistema de producción capitalista se han venido dando cambios

importantes ¹⁴⁹ se dice que: .."Se impone el surgimiento de un tipo de sindicalismo que como nuevo sujeto social enfrenta la nueva era política y laboral" ¹⁵⁰ .

Aquí dejamos el campo del análisis técnico, del papel que debería cumplir el FAT como sujeto histórico, desde la perspectiva de la transformación de la sociedad capitalista, para ubicarnos en un plano más concreto y pragmático en cuanto a las nuevas realidades y procesos que se están presentando en las relaciones laborales a piso de fábrica.

Referente a este proceso el FAT comenta: .."En el ámbito de la producción tiende a generalizarse un proceso reestructurador a partir de prácticas empresariales de los industriales líderes en alta tecnología, acompañados por una serie de medidas en la administración de la vida laboral, que atraviesan la reorganización de los procesos de trabajo, la transformación de las condiciones de operación del obrero tradicional, la redefinición de reglamentos y contratos de trabajo, así como la opción por un nuevo perfil del sujeto sindical, comprendido todo ello en el esquema más amplio de la flexibilidad en el trabajo ¹⁵¹.

Desde luego que dichos cambios tienen su punto de partida en la modernización, al respecto el FAT comenta: "El proyecto de modernización del Estado entra en contradicción con el modelo de relación laboral existente. Hoy los sindicatos han demostrado su incapacidad de promover cambios con propuestas propias, de realizar gestiones y negociar con éxito las nuevas condiciones de trabajo que demandan mayor productividad del país y competitividad de los empresarios" ¹⁵²

Es en esta última afirmación donde observamos esa necesidad del surgimiento del nuevo sujeto social. Para el FAT es claro que las nuevas realidades, los nuevos escenarios plantean retos diferentes y por lo tanto exigen nuevas formas tanto de prácticas

¹⁴⁹ Mimeo, Doc. del Fat. 1993

¹⁵⁰ Op. cit. p. 1

¹⁵¹ Op. cit. p.1

¹⁵² Op. cit. p.1

sindicales como liderazgo en la fábrica. Ahora ya no es suficiente tener el control corporativo que en el pasado reciente tuvo éxito, los nuevos escenarios necesitan de la productividad, requieren de nuevos perfiles y respuestas diferentes ante un grado mayor de explotación.. "La productividad no esta dirigida al beneficio de los trabajadores; contituye un cheque en blanco otorgado a los empresarios para agudizar la explotación en complicidad con las autoridades, bajo el pretexto de la necesidad de competitividad"

¹⁵³

"La productividad no es sólo hacer más con menos; es una inversión social en la que a través de procesos de trabajo y de calidad de los satisfactores que se generen han de lograrse mayores niveles de bienestar tanto de los directamente involucrados en el proceso productivo como de la sociedad en general. Un verdadero acuerdo para la productividad, requiere de un nuevo empresariado que apueste al país, al largo plazo, a la ganancia racional y compartida que distribuya los beneficios de la misma y que tome en cuenta la dimensión social que tiene la productividad."¹⁵⁴

Los nuevos perfiles de liderazgo requieren además de una caracterización de conceptos y verdaderas repuestas alternativas a éstos retos. El problema no es unicamente cómo lograr una mayor productividad, si no cómo involucrar a la sociedad en general y a los trabajadores para obtener mayores niveles de bienestar.

La productividad como acertadamente lo afirma el FAT, implica cambios profundos los cuales tienen que ver necesariamente con la capacitación, la tecnología, la nueva cultura laboral, un nuevo empresariado que efectivamente apueste a un modelo de largo plazo, lo qual ha sido practicamente olvidado por nuestros estadistas y empresarios.

El FAT propone: "Replantearse la estrategia sindical en un nuevo terreno de confrontación, en el que ademas de la demanda por el salario y prestaciones, adquiere relevancia el conocimiento sobre la materia de trabajo y la situación de la empresa para hacer frente a las necesidades de productividad"¹⁵⁵

¹⁵³ Op. cit. p. 2

¹⁵⁴ Op. cit. p. 2

¹⁵⁵ Op. cit. p. 2

Como vemos lo novedoso no radica nada más en cuanto el replanteamiento de la estrategia sino más bien en el cambio de actitud, referente a conocer la situación de la empresa, asunto que en el pasado era motivo de abstracción o en el menor de los casos de ignorancia por parte de los sindicatos independientes. En cuanto a la productividad establece que, "Un plan de productividad debe partir de una definición clara y establecer mecanismo sobre los cuales se realiza su distribución a la par que se genera, sentar las bases para promover una verdadera cultura de trabajo, de los factores de producción. Para cambiar la práctica empresarial y sindical actual, se hace necesaria la creación de instancias empresariales que promueban la productividad, que establezcan sistemas participativos y una planeación estratégica de las fuentes de trabajo, por su parte el sindicato ha de crear instancias que le permitan analizar, acordar e implantar nuevas estrategias para la lucha sindical"¹⁵⁶

Por lo tanto la productividad no puede ser el resultado de la improvisación de ideas imprecisas, unilaterales o de prácticas empresariales tradicionales y de máxima ganancia al mínimo costo. Esta requiere también de esfuerzos empresariales que se manifiesten en inversiones y promoción de la capacitación. "La productividad, por razones obvias está relacionada con los avances tecnológicos, por ello las instancias propuestas para la formación de una nueva cultura de trabajo deben generar programas permanentes de capacitación de los trabajadores, así mismo los programas de educación pública deben de contener elementos que reconozcan la importancia de la productividad desde la lógica social"¹⁵⁷

Esto significa profundizar y generalizar este concepto que trasciende el ámbito de la fábrica, pensar que desde la escuela básica hasta todos los niveles de educación se den las bases para una nueva educación laboral introduciendo elementos de productividad, es estar hablando de un programa nacional ambicioso y a largo plazo, aunque no nos precisan como se iniciaría esta.

En cuanto a la participación de los trabajadores y empresarios afirman: "La productividad no existe por decreto, no se da por acuerdos cupulares, es un asunto que compete a una relación laboral

¹⁵⁶ Op. cit. p. 2

¹⁵⁷ Op. cit. p. 3

fincada en bases distintas a las tradicionales y que requieren del convencimiento de cada trabajador, de la concertación en cada centro de trabajo pero principalmente de una nueva clase patronal"¹⁵⁸ "Ninguna productividad podrá hacerse efectiva sin aumentos salariales y estímulos económicos que reconozcan la pérdida del poder adquisitivo en los últimos años. Los factores de la producción y los gobiernos deben comprometerse a través de plazos y mecanismos concretos y concertados para lograr la recuperación del salario, por lo menos al nivel que tenía hace trece años, como muestra de voluntad para estimular la productividad. Dándose pasos firmes en éste sentido, se estaría reconociendo que no puede hablarse seriamente de elevar la productividad sin reconocer el esfuerzo de los trabajadores durante estos años"¹⁵⁹

Podemos decir que los planteamientos que hace el FAT en torno a la productividad, conllevan un compromiso de los tres sectores que intervienen en la producción, gobierno, patrones y trabajadores, la nueva cultura laboral no puede darse sin la participación de éstos en un compromiso unido y sostenido, teniendo en cuenta las necesidades apremiantes de los trabajadores que en los últimos trece años han visto drásticamente castigado su ingreso económico y sin que hasta el momento se vislumbre una pronta salida.

¹⁵⁸ Op cit. p. 3

¹⁵⁹ Op. cit. p. 3

CAPITULO IV. EL SURGIMIENTO DE SEALED POWER MEXICANA Y LA LUCHA POR LA DEMOCRACIA.

4.1 Surgimiento de Sealed Power.

La empresa Sealed Power Mexicana, en sus orígenes, fue una filial del consorcio norteamericano Sealed Power de E.U., el cual surge a principios del presente siglo en el año de 1911, con filiales en distintos países del mundo tales como: Bélgica, Canadá y México entre otros.¹⁶⁰

Inició sus actividades en nuestro país en 1960 en el municipio de Naucalpan Estado de México, con una plantilla de 30 trabajadores aproximadamente, y en 1962 estableció en la Cd. de Monterrey la empresa CAMISA S.A. ambas plantas dedicadas a la producción de autopartes y refacciones automotrices.

La llegada de este consorcio de autopartes coincide con los inicios del desarrollo de la industria automotriz, que estaba siendo fuertemente impulsada, como resultado de la política industrial de los cincuentas lo cual promovió y alentó la inversión estatal en el complejo siderúrgico-automotriz de Cd. Saghún, en el Estado de Hidalgo.

En un principio, la planta de Naucalpan, lo que produjo principalmente fueron anillos para pistón, ya que posteriormente incursionó en la elaboración de sellos para válvulas, esto con la idea de que en un futuro, llegaría a producir las mismas válvulas vendiendo los juegos ya completos.

Sin embargo lo que predomina, en las líneas de producción, fue el anillo para pistón, el cual tiene la función de impedir la salida de los gases de la cámara de combustión y el paso del aceite. Sobre decir que éstas pequeñas piezas que consisten en un círculo de metal con una pequeña abertura o corte transversal, son imprescindibles y cumplen una función vital en el motor de cualquier vehículo.

¹⁶⁰ Mimeo.

"Doc. del Sindicato de Sealed Power de México. 1981.

En 1964 se estableció el departamento de fundición, el taller mecánico, el de cromado, el de empaque y el de inspección final, lo que permitió producir completamente el anillo y también hacer frente al mercado.

El acelerado avance de la empresa, en buena parte tuvo sus orígenes en el cambio tecnológico y en la maquinaria de importación proveniente del consorcio Sealed Power de Chicago, E.U. con amplia experiencia en el ramo automotriz, por lo que no requería para su funcionamiento de la compra o adquisiciones de maquinaria de otros países.

El impulso mayor lo marcó el establecimiento de talleres dentro de la fábrica, con el fin de habilitar, adaptar o reparar las piezas que por el propio desgaste ya no funcionaban bien, es decir el mantenimiento de la fábrica dependía en buena medida de esos talleres. En estos también se habilitaban los moldes para los anillos y se reparaban las máquinas, lo cual permitía que los operarios fueran adquiriendo un cierto grado de calificación. La producción desde un principio estableció como objetivo además de cubrir la demanda nacional, el tratar de exportar por lo que la expansión del mercado obligaba a incrementar la producción vía nuevas tecnologías y por ende a la adquisición de nueva maquinaria capaz de producir las cantidades requeridas de acuerdo a la demanda, implicando esto una mayor cantidad de personal por lo que a fines de los setentas la planta laboral ya rebasaba los 360 trabajadores sindicalizados más un sector de trabajadores de confianza compuesto por: gerentes, ingenieros, secretarías y personal de reparto (choferes), entre otros.

El complejo cuenta con tres plantas de las cuales dos se encuentran en el estado de Aguascalientes y una en Naucalpan, la que por cierto está funcionando a un 50% debido a que aproximadamente la mitad del proceso de producción de los anillos se trasladó al estado de Aguascalientes.

4.2 EL PROCESO DE PRODUCCION

El proceso de producción, de los anillos para pistón, se inicia con la fundición del hierro con aleaciones de otros metales y pasará por varias etapas antes de llegar a adquirir la forma del anillo¹⁶¹. El metal ya fundido va a ser depositado posteriormente en unos moldes, hechos a base de arena sílica combinada con bentonita y otros metales cálcicos bajo presión.

En la fábrica existe el departamento de mantenimiento mecánico, el cual se encarga precisamente del diseño y elaboración de una de las partes de los moldes, los que se componen de dos partes. Una de éstas es la que vamos a llamar la base, y consiste en una especie de disco metálico o plato plano con un diámetro de 10 a 15 cms. al cual se le soldan en su superficie cinco anillos metálicos, colocados en forma proporcional. La otra parte, es una especie de "galleta" o "pay", de tamaño similar a los platos, y esta formada a base de arena sílica mezclada con bentonita y otros materiales, y adquieren su forma circular y sólida cuando estos han sido sometidos previamente a un proceso de mezclado en un molino.

Cuando la mezcla de arena se encuentra lista, se procede a introducirla a unas tolvas, para que a base de presión le dan forma a la galleta. Es decir el plato ya con los discos en su interior, pasa a donde se encuentran las tolvas, y estas van a colocar la pasta o compuesto de arena sílica, sobre el plato dándole la forma a la galleta, en la que van a quedar impresas las formas circulares de los anillos, dejando unos huecos cilíndricos, donde se introducirá el metal fundido.

Cuando la galleta está terminada, se apilan y se ponen en línea abajo de unos rieles, que están colocados a una altura de 2mts. de altura aproximadamente, formando un cuadrado, de los cuales cuelgan los crisoles o recipientes, llenados previamente del metal en estado líquido. No olvidemos que, estos recipientes son los que entran al horno, en donde se encuentra el metal fundiéndose.

Una vez hecho el vaciado en los crisoles éstos, hacen un recorrido hasta donde están las pilas de galletas, depositando en ellas el metal en estado líquido, y una vez fraguado formará el anillo. Ya fríos los anillos, se procede a sacarlos de los moldes a base de vibración y movimiento, para separarlos, por que quedan

¹⁶¹ Datos proporcionados por los trabajadores a piso de fábrica y visitas guiadas por dirigentes sindicales.

unidos al metal sobrante que simula a una especie de ramas de árbol con anillos, llamado por los trabajadores como esqueleto, el cual una vez separados los anillos de dicho esqueleto, debe regresar a los hornos para ser nuevamente fundido mientras que los anillos pasan a otro proceso.

La siguiente fase es la de limpieza y pulido del anillo. Para esto, los anillos se introducen en una máquina cilíndrica, parecida a una tombola, que gira continuamente para que a base del movimiento y la fricción se separen las arenas y rebabas del anillo, a dicha máquina se le conoce como rotoplas. Cuando se ha separado la arena del anillo, se procede a pulirlo.

Durante las diferentes etapas del proceso de producción de los anillos, nos vamos a encontrar sobrantes de metal ya sea en formas de cortes, rebabas, lodos, anillos defectuosos etc., que son generalmente reciclados.

La siguiente operación, es la de separar los anillos buenos de los malos. Es decir aquí se da la revisión visual de los anillos y también, pasan por laboratorio, aquellos anillos que reúnen ciertos requisitos de calidad seguirán el proceso terminal, mientras que los anillos defectuosos o rechazados serán regresado nuevamente al departamento de fundición. A este tipo de piezas defectuosas se les conoce como scraft. Las piezas que se encuentran en buen estado, pasarán a otra etapa conocida por snager.

Diríamos que esta sección, sigue perteneciendo al departamento de fundición y su función principal consiste en saber distinguir perfectamente cuando es un anillo bueno y cuando está defectuoso, para que de esta forma el operario reporte el número de anillos buenos y defectuosos.

4.3 ORIGENES DEL SINDICATO Y LUCHA POR LA DEMOCRACIA

El Sindicato en Sealed Power, no nació independiente, en un principio estaba afiliado a la 4a. Sección de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Su fundación se dió en 1962, es decir

dos años después de haber empezado a producir, los trabajadores se organizaron bajo la influencia de esta central, y a esta sección se le asignó como asesor sindical a Enrique J. Susan, quien a su vez era Srío. General de la misma sección.¹⁶²

El Delegado Sindical nunca actuó en forma independiente, por el contrario, siempre de acuerdo a las indicaciones que recibía del mismo Susan, por ello prácticamente la organización sindical no existía, no se hacían asambleas para tratar los problemas que surgían en la planta, tampoco se informaba a la base de los acuerdos que tomaban los líderes con la empresa.

A continuación transcribimos algunos comentario hechos de viva voz por trabajadores de la empresa:

Por esos tiempos, la mayoría de los que laborabamos en la empresa estabamos cerrados de ojos, ya sea por ignorancia o por temor, quienes protestaban era despedido y el delegado del sindicato ni siquiera intervenía. Los problemas a resolver se trataban en las oficinas del jefe de personal junto con el delegado del sindicato, y cuando acordaban, el delegado simplemente salía y nos informaba. A nosotros nunca nos tomaba en cuenta y cuando habia que tomar acuerdos que afectaban a la mayoría, venía el asesor y utilizaba al delegado de pantalla para justificar que había opinión del sindicato. Los acuerdos se tomaban entre Susan y la empresa, en un primer reajuste de personal que hizo la empresa, el asesor lo justificó diciendo: "La empresa despidió a los que consideraba como flojos y políticos."¹⁶³ El maltrato de los supervisores hacia los trabajadores era cotidiano pues cuando un trabajador solicitaba permiso para no trabajar un día, y pagarlo doblando turno, la empresa argumentaba que era contra la ley. De tal forma que cuando se faltaba sin permiso de pagar ese tiempo, le ponian falta injustificada y posteriormente le aplicaban un castigo de uno a quince dias a criterio del supervisor o la sanción era de acuerdo a su estado de ánimo.

Otras ocasiones los obligaban a trabajar tiempo extra, pero doblando turno, entrar de 7:00 a 16:30 y el tiempo extra de 16.30 a

¹⁶² Mimeo: proporcionado por el Comité Ejecutivo del Sindicato, 1980.

¹⁶³ Ibidem. p. 6

la 1.00 a.m., para regresar a las 7.00 en turno normal. En ese tiempo los compañeros se quedaban obligados por los supervisores teniendo que dormir en la fábrica pues no alcanzaban a irse a su casa. De tal forma que para que nos dieran tiempo extra también se acostumbraba que trabajáramos de 7.00 a.m. a 7.00 p.m. con el mismo salario, si no se aceptaba esta condición simplemente no nos daban tiempo extra. No había dotación regular de ropa de trabajo y equipo de protección, la que se nos entregaba era de mala calidad e insuficiente teníamos que compartirla entre dos o más trabajadores, de las prestaciones era muy parecidas a todas las empresas afiliadas a la C.T.M.

Poco a poco empezamos a reaccionar y a exigir al delegado de aquel entonces Rodolfo Chávez, que cumpliera con su papel de delegado sindical porque actuaba más como patrón, al grado que nos decía: "No te quedes parado... a chambear... luego quieren aumento, y que uno los defienda." Además cuando alguno le exigía una respuesta inmediatamente lo amenazaba con correrlo.¹⁶⁴

Una mala experiencia pero de la cual aprendimos mucho se dió en 1973 hubo revisión salarial y el representante de la C.T.M. nos engañó, nos pidió le dieramos nuestras demandas por escrito y 3 días después nos enteramos que ya el delegado se había arreglado con la empresa a nuestras espaldas.

En 1978 estalló la primera huelga por revisión contractual "Aquí engendramos al niño". Con la huelga nació la idea de una mejor organización y a los 15 días después de la huelga, empezamos a nombrar diferentes comisiones como la de Prensa y Propaganda y Finanzas. El movimiento duro 37 días obteniéndose: El 16% de aumento y un día más de aguinaldo, entre otras demandas.

Consideraron que ésta fue su mejor escuela, aprendieron que era necesario organizarse para defender sus intereses colectivos pero con argumentos. La aparición de un "periódico" de los trabajadores, un boletín informativo que mantuviera el interés de los obreros por conocer y saber más de lo que sucedía en la empresa en esos días jugó un papel muy importante, los mantenía unidos por la información que en él se daba.

¹⁶⁴ Ibidem. p.11

Posteriormente tuvieron otro tropiezo con el nuevo asesor que la C.T.M. les había asignado. A ese señor le solicitaron que emplazara a huelga por violaciones al contrato y a la Ley Federal del Trabajo, les dijo que si y les mintió diciendo que ya se había hecho que esperaran los resultados, que todo estaba bien, y después de un tiempo se enteraron que nunca lo hizo. De hecho esta gota fue la que derramó el vaso y se decidieron a hacer las cosas bien, es decir a cambiarse a un sindicato diferente.

En un principio se dieron a la tarea de buscar asesoría, a través de un licenciado, el cual les proponía que obligaran a la empresa a irse a la huelga y una vez estallada,, le exigieran el desconocimiento del sindicato de la CTM. No les convenció su plan, por lo que optaron por recurrir a sus compañeros de Harper Wyman, ellos se habían ganado su confianza con el apoyo que les brindaron en la huelga pasada y les pidieron que les presentaran a sus asesores para consultarlos sobre su situación.

Una de sus primeras actividades en esta nueva dinámica, fue participar en la Escuela Sindical de Harper Wyman, y la iniciaron quince compañeros. En esta no había propiamente un programa, más bien la idea era estudiar la Historia del Movimiento Obrero y la Ley federal del Trabajo.

Otra propuesta fue la de realizar una labor de cadenas, que cada uno de ellos convenciera a otro, éste a su vez a otro y así sucesivamente, para que de esta forma las "cabezas" o dirigentes del movimiento no se hicieran visibles, para que no los despidieran y así cada uno de los obreros fueron formando una especie de círculo de influencia.

Las malas condiciones de trabajo, el trato arbitrario, los problemas con los supervisores, etc. crearon un ambiente insoportable, generando un desconcierto generalizado. Pronto más del 50% de los trabajadores se inclinaba por cambiar de sindicato. Otro suceso que vino a reforzar esta idea fue lo que sucedió del día primero de mayo de 1979, a diferencia de otros años en que los obligaban a ir a firmar al desfile oficial pero no marchaban, en esta ocasión si tuvieron que hacerlo, los obreros se molestaron mucho y entonces al pasar frente al balcón presidencial se pararon a gritar consignas contra el gobierno, lo que nos les gustó a los de la C.T.M.

Por estas actitudes de la patronal y de la C.T.M. con la complicidad de diferentes delegados, fue que decidieron ampliar la invitación para participar en la Escuela Sindical y reforzar el trabajo para formar el nuevo sindicato. Este tiempo fue de zozobra no sabían hasta donde podrían llegar.

La reflexión que hacía uno de los iniciadores del movimiento era; "nosotros no teníamos miedo al despido total, pero si sentíamos la responsabilidad por los demás, pues sentíamos que si corrían a otros, iba a ser por nuestra culpa, y ante esto pues entre todos nos dabamos ánimos y seguimos adelante".

Acordaron repartir las hojas de adhesión al nuevo sindicato y los compañeros más dispuestos hicieron un trabajo abierto, casi descarado, por lo que cuando se les sugería que tomaran precauciones, éstos contestaban "total si nos corren sigue el movimiento, siguen ustedes", tal firmeza como que daba confianza y respaldo para todos.

A mediados de junio, ya tenían un gran número de hojas de adhesión, firmadas por la mayoría, aunque persistía el desconcierto y el miedo. Entonces decidieron llamar a asamblea general.

La asamblea estaba programada para el sábado 23 de junio de 1979. El miércoles, decidieron jugarse una carta con la gente que faltaba de firmar las hojas programaron una especie de mitin donde participó su asesor Medardo, para convencerlos, el asesor impactó con sus palabras a los compañeros y la mayoría firmó.

Al día siguiente jueves, entraron con cierta incertidumbre al trabajo, esperando que algo pasara. Fue al final del día cuando se dió cuenta que faltaban las tarjetas de los dirigentes del movimiento y entonces comentaron esto ya va a atronar. Como a las 10 de la mañana de ese día, viernes 22, llegaron a decir algunos, obreros que algo pasaba con Luis Nahar, lo llamaron del departamento de personal y luego regresó a su máquina con un jefe y se fué con sus cosas al baño, repartió su comida entre todos pero no dijo nada. Así comenzó ese aciago día...

Después que les dijeron lo que pasaba con Luis, fueron a buscarlo y sus palabras fueron "ya me chisparon" de inmediato Daniel cuestionó "no hayas aceptado dinero", Luis contestó "no he aceptado nada". Daniel regresó a buscar a Benedicto, y ya no estaba en su máquina y nadie daba razón de él, hasta que un compañero le dijo que había venido con un jefe y se lo había llevado a la oficina.

Entonces Daniel se fue a la oficina y se metió diciéndole a Benedicto, "me mandaste llamar", el cual respondió "si te mande llamar", "bueno aquí estoy. Los jefes que rodeaban a Benedicto le respondieron a Daniel: "nosotros no te mandamos llamar, así que regrésate a donde estabas". Para esto lo que le empresa le estaba ofreciendo a Benedicto era su liquidación al decirle "ya nos son necesarios tus servicios", "ya sabes de que se trata, por donde andas, ya tu compañero Luis aceptó, tú por qué no", a lo que el implicado contestó, "dejenme pensarlo".

La respuesta de la empresa fue contundente "bueno, ya no trabajas aquí, vas al baño, recoges todas tus cosas y te vas". Salió de la oficina seguido del representante de la empresa que le insistía en que ya no podía regresar a la planta. Sin embargo en un momento que se descuidó y casi por la fuerza entró buscando a Daniel, que al verlo apagó las dos máquinas y dijo "que vaya a la chingada", salte, "solo que te saquen arrastrando". Acto seguido Daniel y Benedicto se sentaron en un charco de aceite diciendo, "sáquenlos sí puede con la policía.

"Los representantes de la empresa, el jefe de personal, el de contaduría, los jefes de departamento, primero trataron de convencernos con argumentos de que debíamos de aceptar la liquidación que se nos ofrecía que era de \$ 115,000.00, como vieron que no tenían efecto sus palabras vinieron las amenazas, de que si no aceptábamos después ya no habría nada y nos iríamos a la calle "con una mano atrás y otra adelante" y finalmente con el argumento de que no valía la pena sacrificarnos por los compañeros ya que al ver el problema fuerte nos dejarían solos".

Pronto juntaron un grupo como de 25 a 30 compañeros y se fueron hacia donde estaba Benedicto, iban con coraje, pálidos, con temor, otros compañeros se empezaron a incorporar llegando de todos lados. Su exigencia a la empresa fue clara: "los compañeros exigen una explicación sobre por qué quieren sacar a Benedicto". La

respuesta del jefe Guadarrama fue "no tengo porque dar ninguna explicación, y regrésense inmediatamente a trabajar". La situación era tensa y contestaron "nos quieren asustar, compañeros, que diga por qué quieren correr a Benedicto". La respuesta de los funcionarios de la empresa fue clara: Porque ya no conviene a los intereses de la empresa.

Benedicto contesto: "Si, no convengo porque he defendido sus intereses compañeros". Guadarrama empezó a darse cuenta que perdía terreno reaccionó insultando a Daniel, diciendo: "éste es un pinche comunista que quiere meter un sindicato comunista que venga a perjudicar a la empresa. Ustedes no tienen la culpa que los haya enajenado o convencido con su forma de hablar".

Esto surtió un efecto contrario al que los jefes esperaban, los compañeros se nos unieron gritando consignas de apoyo a los que estaban amenazados de despido por la empresa y decian "Si lo sacas a ellos nos sacas a todos "acepto". Pronto se reunieron en ese lugar todos los directivos de la empresa tratando de convencerlos de regresar al trabajo, al no lograrlo retomaron sus argumento de que si aceptaban la liquidación sería en ese momento del 100% despues ya no habría nada, pero ni así lograron lo que querían.

Esto que pasó en el primer turno, se repitio posteriormente en el tercero, en cual trataron de sacar a Pedro Valladolid no tanto por su militancia, si no porque no era buen elemento para la empresa y aprovechó para quererlo sacar. Rodríguez le habló a Pedro y lo quiso sacar. Otros compañeros impidieron que se lo sacaran. Entre todos los compañeros hicieron una cadena, hubo forcejeos pero no pudieron sacarlo. Con esto se paró el trabajo cerca de una hora. Todos los trabajadores por puertas y ventanas gritaban ¡queremos a Pedro!.

Para ésto a las 4.30 de la tarde, al final del primer turno, los dijeron a Benedicto y a Daniel, que dejaran todo lo que correspondía a la empresa, botas, lentes, etc. y que entregaran las llaves. Cuando hicieron ésto, además Rodríguez registró su ropa, revisando lo que se llevaban. Esto fue humillante, los trataron como a rateros.

Un día después, el sabado 23 de junio, asistieron a asamblea general, donde casi la totalidad de los trabajadores asistió, tal

vez presionados por las hojas de adhesión que habían firmado y por ver que pasaba con los que habían corrido. En la asamblea estaban los compañeros que los estaban ayudando, Medardo estaba contento. Los abogados hicieron buen papel, alentando a la gente, y diciéndoles que ahora les correspondía su parte. Hubo gran entusiasmo en la asamblea. En ella se constituyó el sindicato y se nombró el comité ejecutivo. Los tres despedidos; Daniel, Benedicto y Nahar quedaron respectivamente como: Secretarios de la General de Trabajo y de Organización. También se acordaron las medidas a tomar; el lunes meterían a los despedidos a la fuerza, si la empresa los volvía a sacar pararian la producción. Todos le entraron a ésto, menos los del talles mecánico que pidieron abandonar la asamblea para pensarla mejor.

El lunes se reunió la gente fuera de la planta y entraron todos, las puertas, contrario a lo que pensaban estaban abiertas de par en par, no había policías y llegaron gritando ;;la clase obrera unida, jamás será vencida!!. Entonces se aparecieron dos funcionarios de la empresa y dijeron que había un error, que los despídos no eran efectivos y ahí estaba su trabajo. Los llamaron a la oficina, pero los compañeros exigieron que se hablara ahí.

Los representantes de la empresa dijeron: "A nosotros nos interesa entendernos con ustedes. Nosotros respetamos su derecho a cambiar de sindicato, sin embargo recibimos la órden del sindicato de la CTM de despedirlos, pero eso fue un error, pues nos hemos dado cuenta que todos están con el nuevo sindicato". Como respuesta hicieron mitines relampago para informar a la gente, ésto con permiso de la empresa. De ahí en adelante ningún trato con la C.T.M., era el triunfo.

CAPITULO V. LA MODERNIDAD, LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA PLANTA DE NAUCALPAN.

5.1. LA NUEVA ADMINISTRACION

Después del movimiento del 78 y del reconocimiento a la sección sindical Sealed Power, perteneciente al Sindicato Nacional de Trabajadores del Hierro y del Acero (SINTIHA) y al FAT, las relaciones con la empresa no cambiaron mucho, las demandas de aumento salarial fueron parte de un nuevo conflicto que se produjo en 1982.

La diferencia es que esta vez las discusiones y platicas de negociación se dieron en un marco totalmente diferente ya que precisamente a principios del mismo año, la empresa había sido adquirida por el grupo CONDUMEX.

En aquel 15 de mayo de 1982, se presentó a las platicas a nombre de CONDUMEX, el recién nombrado director de las partes mecánicas ¹⁶⁵. La propuesta que éste presentó en la mesa de negociaciones hizo, que no nada más se suspenda el intento de huelga, si no que al día siguiente se llegara a un acuerdo: "Al llegar nos dijo: Nuestra preocupación es que tengan un sindicato que sea verdaderamente representativo de ustedes. Lo que yo les pido es honestidad absoluta, diálogo abierto y que me den tiempo para que nos conozcamos mejor."¹⁶⁶

Al día siguiente, a las 3 de la tarde, se reanudaron las pláticas, se revisó el contrato colectivo y se llegó de inmediato a un acuerdo satisfactorio para ambas partes.¹⁶⁷

¹⁶⁵ PEON E. Joaquin. "Calidad Total"
Rev. Calidad Total , Caso No. 3 p. 4

¹⁶⁶ Ibidem. p. 4

¹⁶⁷ Ibidem. p. 4

Para explicar la trascendencia de un hecho como el descrito anteriormente, tenemos el comentario de otro de los funcionarios de la empresa el Ing. Francisco Sashida, en aquel entonces Director Corporativo de Desarrollo del Grupo Condumex: "Para nosotros adquirir Selead Power fue una decisión difícil, no sabíamos de maquinados ni de fundición de fierro o de tratamientos térmicos. Eso sí, concíamos el mercado automotriz y sentíamos confianza como operadores industriales, por nuestra propia experiencia en otras ramas. También confiábamos en la política del grupo CONDUMEX de hablar siempre con la verdad a los trabajadores y en cómo esto podría resolver los problemas sindicales. Y de hecho pronto logramos tener una muy buena comunicación con el sindicato, con los trabajadores y con los empleados". ¹⁶⁸

Es importante destacar que aquí nos encontramos ante una nueva filosofía empresarial, la política del diálogo antes que el enfrentamiento, el reconocimiento al sindicato y su independencia de las organizaciones oficiales y de los patrones, el respeto a su vida interna, junto con los planteamientos del director corporativo de CONDUMEX, fueron claves en el éxito que se logró alcanzar posteriormente, en la productividad y la calidad en SPM, al encontrar eco en los dirigentes sindicales y los trabajadores.

Podríamos afirmar que este conflicto fue la prueba de fuego de la nueva administración. Para la empresa había otro camino a seguir: un enfrentamiento total al costo que fuese, para arrinconar al sindicato o bien, dialogar con los trabajadores, para que volviesen a tomar cariño hacia su empresa y recuperaran la confianza en sus representantes.

Otro problemas al que se enfrentaba la Nueva Administración era el atraso tecnológico y la nula o escasa inversión en este rubro, de tal suerte que la planta de Naucalpan maquilaba cierta etapa del anillo y posteriormente se trasladaba a las plantas de Chicago a donde se le daba el acabado final. Otro problema más se presentaba en las malas relaciones laborales, tanto anivel de piso de fábrica, como entre los altos mandos de dirección y los trabajadores, estos argumentaban sentirse ajenos a la empresa y a su producción debido a que no se les tomaba en cuenta, en los procesos de diseño, supervisión y evaluación como del acabado terminal de los anillos.

¹⁶⁸ Ibidem. p. 1

Con éstas prácticas de relaciones laborales tan deterioradas era difícil lograr estándares de productividad y de calidad requeridos tanto a nivel nacional, como internacional, era evidente pues, que la nueva administración se enfrentaría a retos e inercias que se presentaban difíciles de vencer, puesto que junto a lo anterior ésta no tenía experiencia en procesos térmicos y de fundición para producir los anillos, como al principio lo expresaba uno de sus accionistas principales.

El reto era la recuperación del mercado de autopartes, a corto plazo ya que, el fantasma de una quiebra se cernía sobre la empresa. El lograr el incremento de la productividad y la calidad en Seale Power Mexicana, fue un proceso que llevó varios años y requirió de una serie de cambios profundos, los que ubicaron a dicha empresa como una de las pioneras en incursionar en formas y métodos novedosos empleados en la tecnología blanda, es decir centrar su atención en los trabajadores como uno de los principios básicos del cambio. Finalmente esta innovación dió sus frutos como lo podemos observar en el siguiente apartado.

5.2. LA RESPUESTA DEL SINDICATO Y LOS TRABAJADORES.

No es de extrañar que en un principio el sindicato y sus agremiados, mantuvieran una actitud hostil hasta cierto punto hacia cualquier propuesta que viniera de los altos mandos de la empresa. Sin embargo el nuevo sindicato independiente, nació también con una propuesta negociadora, su exsecretario general nos dice: "Nosotros pensamos que todos los problemas tienen solución, siempre y cuando las partes quieran resolverlos, solo se trata de proceder de buena fe".

Este planteamiento resumía en buena parte la voluntad mayoritaria del sindicato y de sus agremiados ante la nueva táctica de la empresa: "poner en primer orden la negociación el lugar del enfrentamiento, y a diferencia de la anterior administración optar por la comunicación directa hacia todos y cada uno de los trabajadores es decir romper la barrera de la comunicación logrando llegar a acuerdos entre ambas partes".

Esta propuesta de negociación es tomada en cuenta por parte del sindicato en forma seria y responsable de tal manera que hacia su interior, pronto se inicia un proceso de discusión en cuanto a la indisciplina las faltas , los retardos, el incremento de la productividad, el control de la calidad de los productos, y como se lograría hacer esto respetando el contrato colectivo.

Poco a poco se da un proceso de intercambio de ideas por ambas partes en la resolución de los problemas. Dentro del propio sindicato se inicia la discusión de como lograr incrementar la productividad. Este hecho responde a la nueva filosofía que sintetiza la empresa: "cultivar las relaciones con los individuos, con las empresas y con los organismos públicos y privados, dentro de las mas altas normas de la ética, promover un clima de trabajo que se caracterice por el respeto a la persona humana y la dignidad del trabajo: por la comunicación positiva y abierta en todos los sentidos."¹⁶⁹

Pronto el comité ejecutivo, trató de analizar éste ideario proponiéndose rescatar las coincidencias y a partir de éstas establecer los principios del cambio, el secretario general de aquel entonces comenta: "el ideario de CONDUMEX es aceptable por eso acordamos fortalecer todos los puntos donde haya coincidencias". El comité ejecutivo empieza a hablar del proceso de calidad total en las asambleas generales a partir de 1984 resumiéndolo de esta forma si no le entramos a esta propuesta no tenemos futuro.

Para que los trabajadores se convencieran de participar en el proceso de cambio, debió mediar la discusión y el consenso, logrado mediante asambleas durante las cuales, no todo fue aceptación ya que en un principio, el llamado del comité a la participación conjunta chocó reiteradamente con una fuerte predisposición de un sector importante de trabajadores. En su memoria aún estaba fresca la reciente lucha contra los patrones para lograr su reconocimiento como organización sindical independiente. Por ello no era fácil olvidar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje , la policía, las mafias sindicales corporativas y los patrones representaban a los enemigos de los trabajadores. Y ahora sus dirigentes sindicales les hablaban en un lenguaje un tanto parecido al de la patronal.

¹⁶⁹ Ibidem. p. 5

"Para las bases, esto ocasiona que se vea al sindicato comopatronal. El comité exige producir e incluye por acuerdo de asamblea, que sea el mismo sindicato quien aplique las sanciones por indisciplina. Por ejemplo en esos días aparece una puerta de baño rota. Estos son bienes de la empresa que todos debemos cuidar por lo que se le dan 5 días de suspensión al culpable y esta es una sanción fuerte "¹⁷⁰

Como era posible que sus propios dirigentes hablaran ahora de incrementar la producción y de aplicar sanciones disciplinarias para sus propios representados. Sin embargo, esto se logró y fue aceptado en asamblea general. En cuanto a la producción los topes y las tareas pasaron a ser palabras superadas puesto que ahora las cuotas de producción se cambiaban por otro acuerdo que consistía en que cada quien produzca lo que humanamente pueda producir, es decir ahora los trabajadores junto con la empresa aceptaban los niveles de producción a partir de que cada quien desarrollase hasta donde fuera posible según sus habilidades.

La nueva relación que se establece en la empresa a principios de los ochentas fue bajo un proceso de continuos cambios, y estos pronto fueron asimilados por ambas partes, los nuevos dueños quienes confiaron en el sindicato a pesar de que éste se salía de los marcos tradicionales de control corporativo, pero era serio y practicaba la democracia al consultar con sus bases. Es decir, el proceso de cambio estaba siendo retomado por un sindicalismo de nuevo tipo, un sector del sindicalismo independiente que demostraba a tiros y troyanos que en el FAT y concretamente en SPM los trabajadores y sus líderes tenían un potencial enorme que dar en el futuro de la empresa. De hecho las nuevas relaciones laborales serían la punta de lanzamiento de la empresa hacia el mercado de autopartes.

Comentemos en opinión de uno de los funcionarios de CONDUMEX su concepto que tenía del sindicato "Nosotros apreciamos el profesionalismo del sindicato. Es gente honesta, los líderes democráticamente electos representan verdaderamente los intereses de sus bases."¹⁷¹ "Las decisiones que toman son de común acuerdo y sin manipulaciones nunca se les ha dado ninguna dádiva de parte de

¹⁷⁰ Ibidem. p.4

¹⁷¹ Ibidem. p. 5

la empresa ni ellos la hubieran recibido".¹⁷² Una cuestión importante que rescatar en esto último, es que la empresa estaba de acuerdo, lo cual nos muestra el nivel de avance y entendimiento y diálogo, es decir, efectivamente el acuerdo de aumentar la productividad, no se sentía como una orden imperativa que se presentara de los altos mandos ejecutada por los trabajadores, más bien era un acuerdo que partía de la asamblea general mediante el proceso ya mencionado de diálogo y convencimiento llevado adelante mediante la combinación de dos elementos uno el factor de producción que consistía en producir lo que humanamente era posible y el otro elemento era que cada quien desarrolle hasta donde le sea posible de acuerdo a sus habilidades.

5.3. COMO SE HA IMPULSADO LA MODERNIDAD, LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA PLANTA

Anteriormente mencionamos la situación por la que pasaba la empresa SPM, a principios de los ochentas, situación a la cual había que sumarle un panorama económico general poco optimista y positivo para la industria de autopartes. A nivel mundial la recesión económica en los países desarrollados tenía efectos perniciosos sobre la industria de los países más atrasados, puesto que la competencia por los mercados se agudizaba en la medida en que los primeros empiezan a aplicar políticas proteccionistas y de cierre de sus fronteras ante la importación de los productos.

La agudización y lucha por los mercados de autopartes, se vuelve mucho más difícil y compleja durante estos años, en parte debido a la crisis económica mundial, pero también fundamentalmente a partir del surgimiento de tecnología de punta y nuevos procesos de trabajo desarrollados fundamentalmente por Japón, Alemania, Estados Unidos de Norteamérica, Francia e Italia entre otros.

En la industria del automóvil y autopartes, se viene desarrollando a fines de los setentas y principio de los ochentas una serie de cambios en la producción gracias al empleo de nuevos materiales (microchips, cerámicas, plásticos), nuevos procesos de fundido y aleaciones, robótica así como el uso generalizado de la

¹⁷² Ibidem. p. 6

electrónica (computadoras), en las líneas de producción y ensamble y fundamentalmente nuevos procesos de trabajo.

El abaratamiento de costos por unidad, tenía su explicación no nada más en el uso generalizado de las nuevas tecnologías de punta en la industria automotriz sino que también había que buscar cómo había logrado Japón tener éxito considerable en sus niveles de productividad comparados con Alemania, E.U, Francia e Italia entre otros .

Atrás quedaban métodos de trabajo como el taylorismo, el fordismo, el fordismo-taylorismo, que aun estaba en ciernes cuando en Japón los cambios en los procesos de trabajo mediante el toyotismo, la robótica y los círculos de calidad participan decisivamente en lo que se ha dado en llamar la tercera Revolución Industrial.

Los retos para la nueva administración de SPM, no eran nada fáciles de vencer puesto que si la producción para exportación era difícil colocarla ante las condiciones cada vez más exigentes de su mercado internacional , a nivel local también las empresas consumidoras de autopartes exigían cada vez más calidad en los anillos para pistón. Una de estas era Ford Motor Company, Co. quien había emplazado a SPM, a que incorporara mayor calidad a sus productos o prescindiría de sus servicios.

De hecho, al haber entrado en la competencia de la producción de anillos era un negocio difícil si tenemos en cuenta que había pocos fabricantes de este producto en el mundo. Dos japoneses, dos alemanes, un norteamericano, un egipcio y un brasileño. El paso estaba dado y no era suficiente con pensar en incrementar la calidad sino que había que pensar en calidad total en incrementos de la productividad a partir de nuevas tecnologías o de cambios en los procesos de trabajo.

En cuanto al primero, a decir de nuevas tecnologías o como algunos autores han dado en llamar las tecnologías duras, fue el camino que se siguió en una nueva planta modelo que se contruyó en el Edo. de Aguascalientes. En esta planta a diferencia de la de Naucalpan, se ha cuidado toda una serie de aspectos que tienen que ver tanto con el proceso terminal del producto, como de los

deshechos resultantes de este, cuidandose el aspecto ecológico lo que la hace una planta novedosa, y moderna.

Moderna porque, el uso del control numérico, la producción del anillo así como el control estadístico del proceso ha sido rebasado, por el uso de la computadora, tanto durante el proceso de producción como para lograr un buen control de calidad en la fase terminal de los anillos para pistón.

A diferencia de la anterior, la planta de Naucalpan, no entró en el cambio en el aspecto de la tecnología dura como lo veremos a continuación.

En los sesentas cuando se puso en funcionamiento la planta esta tenía un horno que tardaba aproximadamente en promedio dos horas para el fundido de metal y que por los setentas se había adquirido otro que el tiempo de duración era de cuarenta minutos.

Una vez que han salido los anillos de los moldes la primera fase de revisión de un método manual que no requiere de una "calificación" dada a través de cursos o instructivos, es la habilidad, pericia y conocimiento obtenido a través de los años de práctica y de "enseñanza" transmitida por otros operarios de más experiencia, los cuales le muestran cuales son las principales fallas que se deben detectar en los anillos tales como: cortes mal hechos, un fundido defectuoso, posibles fisuras, o poros que pudiera tener el anillo, y que de encontrarse dichas fallas este debe de regresarse nuevamente, a la fundición.

La etapa que sigue es la de darle la medida exacta del anillo. Es decir aquí se pasan las piezas por una máquina, cortadora la cual le va a dar el ancho exacto que debe de tener, puesto que cualquier falla en la producción del anillo puede ser motivo de rechazo.

En un principio este corte se hacía mediante una máquina mecánica, que funcionaba mediante la fuerza motriz humana. En ese tiempo el proceso de cortado dependía más de la pericia y habilidad del cortador y sus ayudantes, lo cual no nada más hacía más tardado el proceso y limitaba la producción sino que además es posible que como dirían los teóricos del Fordismo, aquí el "saber obrero" aun

no estaba en poder del "thinking Departament" por lo que era el operario quien determinaba los tiempos y movimientos de la vieja máquina.

Esto solamente se supera en parte cuando posteriormente, se instala una máquina que funcionaba con un motor y a base de electricidad, dicha máquina, que se instaló por los setentas, y significó además de un cambio en la tecnología, mayor producción y control sobre el proceso puesto que aquí se incorpora el control numérico para contabilizar el número de piezas que se van produciendo.

Sin embargo y a pesar de que ésta máquina representa innovaciones en comparación de la anterior éstos cambios en si mismos no son suficientes para que pudieramos afirmar que habria un proceso de modernización tecnológica, ya que ésta tecnología hoy ya es obsoleta si la comparamos con las máquinas modernas las cuales además de ser automáticas, incorporan el uso de la computadora en el proceso de control y cortado de los anillos.

Posteriormente pasa por un proceso de limpieza y revisión de medidas y dimensiones debido a que el chequeo debe ser milimétrico y que la calidad que se exige es máxima. Esta revisión se hace mediante el uso de herramientas que si bien son milimétricas no dejan de ser convencionales tales como el Vernier, entre otros.

Resumiendo brevemente diremos que:

1) Desde el proceso de inicio hasta el ciclo terminal de los anillos para piston, no se observan innovaciones o cambios tecnológicos en las áreas básicas o claves para la producción.

2) El tipo de tecnología empleada en los hornos data de varias décadas de atraso y en la perspectiva a futuro no se vislumbran cambios en el corto plazo.

3) Las máquinas cortadoras, aun siguen dependiendo de un proceso semiautomatizado, lo cual permite que durante el proceso de trabajo se den "tiempos muertos" en detrimento de la producción puesto que la máquina no se autoalimenta de piezas y además, el

control de piezas que pasan por ésta se cuentan en base al sistema de control numérico, el cual es obsoleto ante los nuevos sistemas de robótica y de control electrónico en base a la computadora.

4) Las máquinas pulidoras, las cuales eliminan, los rayados y posibles irregularidades en la superficie lateral de los anillos, evitando fugas de aceite en el motor, son máquinas de tecnología convencional puesto que al igual que las anteriores, dependen en gran parte del operario y no incorporan procesos novedosos de robótica y revisión de los anillos mediante el empleo de sistemas electrónicos sofisticados como la computadora, lo cual permitiría detectar inmediatamente cuales son las piezas que pudieran tener o "defectos" o fallas que pudieran ser corregidos en el mismo instante, ya que en la actualidad las máquinas dependen en gran medida de la pericia, vista, tacto y habilidad de los operarios.

Los cambios mas importantes que van a trascender y que van a incrementar tanto la productividad como a la calidad en SPM van a darse en el área de la tecnología blanda.

Para esto fue necesario que se dieran dos condiciones las cuales serian determinantes para llevar adelante los cambios. La primera fue la adquisición de la empresa, por el grupo Corporativo Condumex, S.A., el cual obtiene la parte mayoritaria de las acciones de SPM a partir de 1981¹⁷³ y la segunda fue el tipo de Sindicato independiente, que finalmente y en base a una lucha había logrado por fin su reconocimiento.

El reto era enorme, puesto que hablar de la colaboración de los trabajadores y del sindicato era mucho más complejo que intentar cambios en la tecnología, los cuales eran posibles a partir de estudios técnicos y económicos y se podían instrumentar mediante los departamentos de dirección de procesos así como de las novedades en los mercados de tecnología. Sin embargo hablar de cambios en las conductas de los trabajadores hacia los procesos de producción, para que se lograra una mayor calidad y productividad, se presentaba realmente difícil por todo lo que habían experimentado recientemente y que originó respuestas negativas hacia la cooperación. Además existían otros aspectos que influyeron fuertemente como eran los bajos salarios y las pocas expectativas de ascenso y las dificultades para lograr la basificación.

¹⁷³ "Calidad total" casos No. 3. Joaquin Peón E.

Sin embargo la táctica de la empresa de impulsar el diálogo con el sindicato antes de llegar a un enfrentamiento fue la clave para llevar adelante con éxito los objetivos de productividad y calidad ¹⁷⁴.

Analicemos algunos de los principios, filosóficos del Corporativo Condumex: "Las principales características que Grupo Condumex persigue son la capacidad, ética profesional y la conciencia cívica de las personas que lo integran; la alta calidad de todos sus productos y una permanente búsqueda de la productividad y el servicio"... "Los Principios Generales de Acción (entre otros, incluyen a los siguientes), cultivar las relaciones con los individuos, con la empresa y con los organismos públicos y privados dentro de las más altas normas de la ética... Promover un clima de trabajo que se caracterice por el respeto a la persona humana y la dignidad del trabajo; por la comunicación positiva y abierta en todos los sentidos..." ¹⁷⁵

Ahora bien, lograr los objetivos de alta calidad y productividad permanente requería de implementar un proceso de cambio hacia la calidad total, para lo cual se impulsó una nueva estructura que permitiera la dirección, coordinación y organización y que consistía en:

1) Un Comité Guía , formado por el Director General y el conjunto de gerentes que le reportan. Establece misión, funciones y responsabilidades y dirige el proceso de Calidad Total de toda la empresa.

2). Equipos de Mejoramiento de la calidad (EMC's) formado por gerentes y jefes departamentales.

3) Grupos de Mejoramiento de la calidad (GMC's) formado por trabajadores). ¹⁷⁶

¹⁷⁴ Op. cit. p.4

¹⁷⁵ Op. cit. p.2

¹⁷⁶ Op. cit. p.10

Desde luego que, el proceso no fue tan mecánico como aquí pudiera aparecer, para lograr que esta estructura diera resultado era necesario probar también con otras formas y métodos como la implementación de procesos parecidos a los círculos de calidad, selección de líderes de producción, en la línea, las asambleas y reuniones de balance, así como también la implementación de los siguientes subsistemas:

- 1.- Medición (qué medir y cómo hacerlo).
- 2.- Costos de Calidad (factores que impactan en los costos de cumplimiento y de incumplimiento).
- 3.- Acción correctiva y mejoras ("10 pasos diseñados por SPM en base a las propias necesidades de la empresa, a Keprer-Tregue y metodologías paralelas).
- 4.- Concientización (por qué debemos darle toda importancia a este proceso).
- 5.- Educación (lograr un lenguaje común y profundizar en algunos temas básicos).
- 6.- Reconocimientos.
- 7.- Fijación de metas (establecer objetivos cuantitativos de común acuerdo).¹⁷⁷

Ahora para que estos subsistemas dieran resultado, fue necesario también llevar adelante cursos, referentes al "Sistema de Educación en Calidad" de SPM, y podemos mencionar a los siguientes: El Cambio, Calidad Total, (conceptos y filosofía), la Filosofía de la empresa, El Proceso de Calidad Total (CPT) SPM, Medición de la Calidad, Aseguramiento de Calidad, Productividad, Creatividad, Trabajo en Equipo (TE), herramientas básicas para el TE, Metodología para Análisis y solución de problemas, Valores y Características del Trabajo Mexicano.¹⁷⁸

Pero además en SPM, el deseo de cambio iba en serio por lo que se implementaron otras actividades que se relacionaron con el Proceso de Calidad Total (PCT), consistentes en: formación del Comité Guía, Definición de la Filosofía de Calidad de la empresa, Definición de las Políticas de Calidad, Definición de los

¹⁷⁷ Op. cit. p.10

¹⁷⁸ Op. Cit. p. 11

compromisos de Acción, Definición de parámetros de medición, Elaboración del Presupuesto del Proceso de Calidad Total, Planeación de la semana de Calidad, Difusión del Compromiso de la Dirección y manejo de información del Sindicato.

Como hemos mencionado anteriormente con la nueva estructura, la administración intentaba promover el cambio a partir de la incorporación y participación directa en la toma de decisiones por parte de los trabajadores y su sindicato. Es decir la corresponsabilidad estaba dada en el momento que, ahora los trabajadores eran tomados en cuenta, a partir de que los procesos de producción, acabado, revisado y empaquetado del producto eran resultado de la coordinación, discusión y propuestas tanto del más alto nivel del Comité Guía, hasta el último formado por los Círculos de Mejoramiento de la Calidad.

Para esto la empresa partía de un principio filosófico que dice: "Filosofía del Proceso de Calidad Total, Satisfacer amplia y permanentemente los requisitos y expectativas de nuestros clientes, personal, accionistas y sociedad en general" ¹⁷⁹

Dicho principio es apoyado por una política de calidad mediante la cual se responsabiliza a todos los participantes: "Política de Calidad: Los individuos que colaboramos en la División Anillos (SPM) estamos conscientemente involucrados y comprometidos en nuestro proceso planeado y sistematizado de mejoramiento en todas y cada una de las actividades que realizamos" ¹⁸⁰

Como podremos observar, el cambio no se pretendía impulsar únicamente mediante los principios filosóficos puesto que estos no hubieran sido suficientes, para esto fue necesario establecer una nueva estructura y sobre todo impulsar todo un programa de capacitación permanente el cual permitiera desarrollar nuevas conductas hacia el trabajo.

Veamos ahora cuales fueron los resultados, a partir de los puntos de vista de los participantes: "Enrique Juárez, Gerente de Calidad total nos comenta: Nuestra calidad en el servicio no

¹⁷⁹ Op. cit. p. 10

¹⁸⁰ Op. Cit. p. 10

cumplía con los requisitos de los clientes. Pero la hemos mejorado y a mí me preocupa sobre todo lograr una cultura de prevención. Esto lo hemos promovido durante 7 años, pero quizá no ha sido suficiente. ¿Qué nos ha fallado? ¿Vedender mejor este concepto o que los obreros nos den una mejor respuesta? No sé. Pero seguiremos trabajando en ello. Lo que si estoy seguro es que la coerción no es el camino. Por eso no tenemos Reglamento Interno de Trabajo . Nuestra filosofía es que la gente actúe en base a sus propios valores y por convencimiento propio. No por amenazas o castigos.... Por eso a los supervisores les quitamos las armas de castigo, al estilo capataz, y les dimos a cambio armas de instrucción y de comunicación. Queremos apoyar el dialogo y el manejo de información objetiva" ¹⁸¹

De éste comentario hay varios elementos que queremos destacar brevemente. Los problemas como los planteaba el gerente eran de como obtener cierto nivel de calidad, el prevenir es decir cometer el mínimo de errores, lo cual implicaba efectivamente un cambio en la forma de pensar del trabajador a piso de fábrica, ¿Cómo lograr un cambio cultural hacia el trabajo?, el factor tiempo jugaba su papel para madurar un proceso de este tipo que como sabemos es un aspecto más subjetivo. De hecho estaba estableciendo un cambio radical en el concepto tradicional de personal de mando al afirmar que la coerción no era el camino por lo que no se hace necesario el empleo del Reglamento Interior de Trabajo ni mucho menos las amenazas y el castigo, cambiando estos últimos por la instrucción y la comunicación . Esto sentó un precedente a piso de fábrica se estaban realizando cambios a fondo.

Cuando los trabajadores observan que se les toma en cuenta tambien se sienten parte del proceso y retoman los problemas haciéndolos suyos, así lo comenta Julio Rodríguez: " La calidad es cuestión de estar pendiente. Sólo así puedo mantener mi fuente de trabajo y mantener buenas relaciones con la empresa. A mi me gusta trabajar aquí porque no se hacen distinciones entre las personas. Aquí no te ven para abajo. Cuando hay diferencias o conflictos las cosas se analizan con base a información por las dos partes, empresa y sindicato, y luego se llega a un acuerdo. No se toman decisiones por capricho por eso aquí no hay gente que no se salude." ¹⁸²

¹⁸¹ Op. cit. p.12

¹⁸² Trabajador No.1

En este tipo de opiniones encontramos el surgimiento de nuevas ideas, que tienden a generar un ambiente de mayor comunicación entre los distintos participantes, estableciendo un clima de más confianza, comunicación, responsabilidad y cordialidad.

Uno de los elementos claves para este entendimiento fue el consenso y apoyo de los trabajadores obtenido mediante reuniones periódicas entre el personal de mando y los obreros, aquí la problemática a resolver en cuanto a piezas defectuosas, ritmos de trabajo, estándares de producción, superación de tiempos muertos, mejoramiento de la calidad, conservación y mantenimiento de equipo y maquinaria, problemas de fundido, de los talleres de supervisión de comportamiento dentro de la fábrica, etc. eran problemas que se discutían en forma conjunta entre gerentes, ingenieros y supervisores, con los trabajadores.

Desde luego que en dichas juntas también se abordan problemáticas más generales como los problemas económicos de la empresa, la situación del mercado de autoparte, cuestiones de reglamentación del mercado de autoparte, de los objetivos que se establecen durante un periodo de tiempo. Estas reuniones cumplen un papel determinante en el impulso de los cambios, observemos al respecto lo que nos comenta el Gerente de Ingeniería de Calidad, Erik Huerta, uno de los pioneros del cambio: "Cada tres meses tenemos una junta abierta de información con todo el personal que tiene la responsabilidad de mando de otros. Primero, el Director General analiza que objetivos se tenían para ese período. Y luego que se logró y otros aspectos interesantes del negocio o de nuestros competidores, después explica la evolución reciente y las perspectivas de la economía mexicana y del mercado automotriz. Por ejemplo, explica lo más importante del nuevo decreto que rige a esta industria. Y después habla, con detalle, de los objetivos cuantitativos y cualitativos para el siguiente trimestre, se propone como reducir los costos fijos en un 15% o reducir el tiempo de los ajustes para el cambio de producción de componentes distintos. También comenta otros datos de la empresa, como su endeudamiento, los proyectos de inversión en activos y después hay un diálogo abierto sobre lo que se presentó, incluyendo dudas, preguntas o cuestionamientos de todo tipo. Esta es otra parte esencial de nuestro proceso de calidad"¹⁸³

¹⁸³ HUERTA, Erik. Balance de Producción y Nuevos Retos en S.M.P. Doc. interno, 1983.

La idea de que todos fueran partícipes del cambio, empezaba a dar resultados en la medida de que se tomara en cuenta a los trabajadores y que se rompieran las barreras de la comunicación entre los distintos mandos de dirección y el trabajador a piso de fábrica. La crítica así como la responsabilidad en todo el proceso de producción era una práctica cotidiana permitiendo que todos intervinieran en corrección de errores, como mejorar o hacer aportaciones tecnológicas tanto en mantenimiento de talleres como en el mejor aprovechamiento de recursos, permitiendo avances en la sustitución de piezas importadas, las cuales se producían en base a la experiencia de los operarios.

Como resultado de este cambio tenemos la respuesta de uno de los obreros que fue tomado como un ejemplo para los demás cuando observa que éste era el último en retirarse de su máquina, que siempre la trataba de mantener limpia y que era de los que prácticamente no faltaba.

Otro caso se dió con un mecánico de taller¹⁸⁴ el cual había logrado desarrollar cierta habilidad que le permitía junto con los ingenieros, producir réplicas de piezas necesarias para las máquinas evitando así que estas estuvieran paradas esperando a que llegara el repuesto importado, además de obtener un ahorro en tiempo y dinero para la empresa.

Desde luego que para que se lograra llegar a éstos resultados, no fue fácil, sin embargo, la crítica como un método de trabajo, como un asunto cotidiano, como algo ya elemental en el proceso había sido retomado y empezaba a dar sus frutos.

"En los buenos resultados que estamos logrando también influye que nuestras gentes son personas acostumbradas a participar. Son gentes bien dispuestas y abiertas al cambio. Nuestro grupo está integrado por un grupo de gente pensante. Si ven que algo es conveniente para la empresa, están dispuestos a obtener información para demostrarlo, aunque se tengan que enfrentar a tradiciones o personas. Criticar para mejorar aquí es cosa de todos los días. Pero si se les demuestra que ese cambio no podría ser benéfico, también lo aceptan. "

¹⁸⁴ Trabajador No. 2

"El hecho de que nuestro personal esté formado por gente muy crítica favorece la calidad. Aquí los trabajadores hacen las cosas porque están convencidos. No porque se les ha impuesto este es el verdadero cambio de cultura que se va logrando en SPM y que nos permite trabajar de una mejor manera"¹⁸⁵

Este último comentario Erik Huerta, encierra en buena parte un aspecto sustancial el de la cultura del trabajador hacia el proceso de trabajo.

Lo que aquí queremos destacar hasta donde se había operando el cambio cuando se afirma que los trabajadores hacen las cosas porque están convencidos, .. no porque se les ha impuesto. Esto desde luego que es congruente con lo que anteriormente hemos venido comentando, puesto que finalmente las bases del cambio habían sido entendidas y estaban siendo impulsadas tanto por los trabajadores como por el sindicato.

Otro aspecto que se va a cuidar en forma especial es, el trato más humano hacia los trabajadores, en cuanto a su entorno laboral, se instala un comedor en la planta como resultado de un acuerdo producto de una revisión contractual, en el se cuida la calidad de los alimentos, la limpieza e higiene y el costo, el cual era muy por abajo del precio comercial. El comedor también va a permitir una mayor convivencia y un trato similar entre los diversos empleados y directivos de la empresa puesto que en este comían obreros, mecánicos y operarios con ingenieros, gerentes, supervisores, instructores y esto logra romper las barreras establecidas por jerarquías, o títulos lo cual establecía un ambiente de más confianza

Además, el aspecto de la limpieza no se quedó en el comedor puesto que fue un aspecto propositivo del cambio cuando se puso especial importancia en el aseo y orden de la planta. El orden y la limpieza, serían dos aspectos que fueron preocupación permanente en todos los lugares; los talleres, los pasillos, la bodega, los baños, y desde luego la limpieza de la máquina al término del turno era ya cosa común en los trabajadores. Esto lo pudimos observar en varias visitas a la planta en las cuales los trabajadores se conducían con cierto gusto y hasta podríamos decir con orgullo al

¹⁸⁵ Op.Cit p. 13

mostrarnos por ejemplo como los mismos sanitarios permanecian limpios en orden y sin las ya clásicas "leyendas" obscenas.

El cambio en el manejo de las relaciones humanas fue más allá de la fábrica, puesto que ésta política tiende a cuestionar la conducta del trabajador, en todos los espacios y áreas que tienen que ver con la realización misma de este, dentro de su hogar. Es decir para la empresa los cambios redundarían en mayor productividad y calidad de los productos y por consiguiente una mayor ganancia al colocar los productos en el mercado.

La propuesta de calidad total trasciende y tambien debe de buscarse en la familia puesto que de esta depende que el trabajador llegue motivado a la fábrica y se sienta parte de ésta.

Tenemos el punto de vista del Sr. Miguel Angel Rangel, obrero de la fábrica, quien a su manera nos explica los resultados de este proceso en su vida personal y familiar: "tambien aplicamos los principios de la calidad total en casa, por ejemplo, al comprar unicamente lo necesario, o al mantener la limpieza en nuestro hogar, hemos aprendido que la calidad empieza por la calidad humana".¹⁸⁶

Esta opinión nos dice cuál fue la influencia del concepto de calidad total en los trabajadores, porque los resultados de éstos cambios en términos de beneficio no significaba unicamente mayores ganancia para la empresa. Los resultados positivos llegaban al seno de la familia lo que redundaba en mejores condiciones de vida y por ende de reproducción de la fuerza de trabajo.

La motivación al cambio estaba dando resultados, de tal manera que permeaba ya las distintas esferas de participación del trabajador, su hogar, el sindicato, el taller, la fábrica, con los supervisores y administradores, etc. Aquí el proceso de calidad total, como una forma de cambio rebasó la frontera laboral y llegó más allá de los muros de la fábrica.

Este proceso fue sumamente novedoso y sin dejar de reconocer que históricamente los objetivos e intereses del capital y del trabajador son encontrados y en muchas ocasiones llegan a ser

¹⁸⁶ Trabajador No. 3

antagónicos, es interesante hacer notar que en SPM, la filosofía de calidad total había sido retomada por el sindicato y los trabajadores. Finalmente diremos que el éxito de la filosofía de calidad total radicó en su legitimación mediante diversas formas tales como asambleas generales, las reuniones de trabajo, reuniones de evaluación y hasta el Contrato Colectivo de Trabajo.

Resumiendo diremos que efectivamente los cambios llevados adelante en SPM, Naucalpan, tuvieron como punto de apoyo, fundamentalmente, las nuevas y positivas relaciones humanas, las que se establecen a partir de dos procesos paralelos. Por un lado una administración que desde un principio establecerá su nueva filosofía de "calidad total" basada en un principio negociador y de respeto hacia el sindicato y sus agremiados.

Por otro lado la respuesta del Sindicato Independiente de SPM, que lejos de presentar un enfrentamiento sistemático acepta el reto en forma novedosa y decide "entrarle" a la propuesta de calidad total. Los resultados combinaron una mayor productividad y la obtención de calidad total, lo que se observó no nada más en una mayor producción, si no también en una mayor aceptación en el mercado nacional e internacional.

El nuevo esquema humano, participativo y cooperativo, sustituyó las viejas relaciones de mando despóticas, impositivas y compulsivas. combinándose tanto el aspecto físico como, limpieza, orden, equipo de seguridad, etc. como el aspecto humano, en la apertura de la comunicación entre los distintos niveles del personal mediante asambleas de evaluación, reuniones periódicas de trabajo entre los distintos niveles de mando, etc.

Dentro de estas nuevas condiciones laborales los aumentos salariales y las perspectivas de ascenso mediante la capacitación y el respeto a los movimientos del personal basados en el Contrato Colectivo de Trabajo fueron definitivamente el sustento de la cooperación de los trabajadores ante este novedoso proceso.

5.4 EL PREMIO AL ESFUERZO

Los cambios que se estaban dando en Sealed Power habían requerido de años y de una amplia participación de trabajadores, sindicato y empresa.

Los resultados estaban a la vista y lo que en principio parecía imposible en cuanto a lograr conciliar intereses encontrados entre la administración y el sindicato no había sido fácil. Ambas partes debieron de hacer un esfuerzo enorme al cambiar sus actitudes escepticas por otras de participación conjunta, respecto de tomar en cuenta la opinión de los trabajadores en la organización y dirección del proceso de producción de los anillos para pistón.

Esto último, además de ser clave para lograr el éxito obtenido en cuanto a la calidad total, la cual se observa en la aceptación creciente en el mercado de los, anillos para pistón, venía a desmentir y a hechar por tierra los prejuicios y falsos conceptos que se manajaban durante los sesentas-ochentas en torno al sindicalismo independiente.

No debemos de olvidar que una parte importante del sector empresarial, en nuestro país, había venido asumiendo una actitud de desconocimiento y rechazo total a todo lo que significaba Sindicalismo Independiente. Los resultados de las luchas obreras de los sesentas-setentas aún estaban presentes en sus memorias por lo que no era fácil que estos cambiaran de criterio de la noche a la mañana.

Es un hecho que el FAT, junto con la Sección de Sealed Power estaban sentando un precedente al demostrar que sí era posible, romper ese círculo y acabar con el tabú de que era imposible lograr avances con el Sindicalismo Independiente, puesto que este era beligerante e intransigente.

La realidad y la práctica cotidiana vendría a demostrar lo contrario, no nada más a través de los logros anteriormente expuestos, ya que hubo otros que se obtuvieron por la calidad de los productos de Sealed Power, lo que vino a confirmar la supremacía y aceptación de estos en el mercado, si no que además dichos premios vendrían a ser la culminación del esfuerzo.

El liderazgo y preferencia en el mercado nacional por los productos de Sealed Power Mexicana, se ponía a prueba ante la competencia tanto nacional como internacional.

Uno de estos premios que tuvo mayor relevancia es el Q-1, el cual fue entregado por la Ford Motor Company de México, el día 17 de febrero de 1989 ¹⁸⁷ .

Este hecho fue motivo de fiesta en Sealed Power Mexicana, puesto que finalmente los esfuerzos por obtener una mayor calidad total en sus productos, daban resultados que trascendían el plano nacional, ya que el premio Q-1 es de carácter internacional.

La Ford Motor Company hace entrega anualmente de este premio a la empresa proveedora de partes automotrices que ha logrado en sus productos la calidad total.

De otra parte este premio significaba que el reto principal había sido salvado exitosamente, ya que Sealed Power fue fuertemente presionada por la Ford para que incrementara la calidad en sus productos.

El haber obtenido este premio para SPM significaba recuperar tanto el mercado nacional como el internacional y abría perspectivas en mercados nuevos.

Esta primera experiencia de la nueva filosofía empresarial y la respuesta participativa y abierta de los trabajadores de SPM, trajo consigo logros sumamente satisfactorios tanto para la empresa como para los trabajadores, las ganancias no fueron únicamente en el terreno económico, puede decirse que dejan una enseñanza en el ámbito social y cultural.

5.5. LA NUEVA CULTURA LABORAL

Antes de comentar que entendemos por la nueva cultura obrera, es necesario tratar de bordar un poco en torno al concepto de

¹⁸⁷ Carta firmada por Nev Scheele, Presidente y Director General de la Ford Motor Company de México. 1989

cultura, puesto que esto es lo que nos va a permitir darnos claridad en torno al tema.

De inicio queremos explicar porqué estamos entrando al debate acerca de la cultura y porque hablamos de una nueva cultura obrera.

Un tema que reiteradamente hemos venido mencionando durante el desarrollo del presente trabajo en forma recurrente es el cambio. Dichos cambios se han venido operando, en forma permanente, lo que significa permear las actitudes de los diferentes actores que participan en el proceso de producción en SPM. es decir los cambios atraviesan e influyen en forma transversal sobre los distintos actores del proceso sean estos personal de mando y administración, hasta llegar al último eslabón de la cadena el obrero de piso de fábrica.

Esto trae como resultado nuevos procesos, retos actitudes y objetivos que es necesario analizar desde la perspectiva de la cultura obrera.

Esto lo podemos observar en el concepto de cultura en Novelo "significa que la forma de vida engendra prácticas sociales que engloban en el término cultura que generalmente se expresan a través de modelos de comportamiento y de acciones que encierran conjuntos de valores, explícitos o no, pasados y presentes, en los que los individuos se reconocen e identifican. Esto es que la cultura no es algo que simplemente se reproduce por tradición, si no que contiene elementos de creación y, por tanto de transformación".¹⁸⁸

En base a lo anterior, diremos que la extensión de las prácticas sociales tienen que ver necesariamente con la cotidianidad del individuo sea esta en sus diferentes actividades y una de estas la cual es una de las más importantes es el trabajo. por esto es necesario tomar en cuenta que las actividades los comportamientos, la forma y actitud ante la máquina así como las

¹⁸⁸ Victoria Novelo et. al.

"Propuestas para el estudio de la Cultura obrera" en Rev. Nva. Antropología, Vol. VI núm. 23, México, marzo pp. 45-56.

diferentes actividades que se desempeñan en la fábrica, se relacionan con la cultura obrera.

Esta cultura obrera, que forma parte de la cultura popular y a su vez, de las culturas subalternas como lo diría Novelo¹⁸⁹.

En éste sentido diremos que; en S.P.M. hay dos periodos claramente documentados en cuanto a lo que podríamos llamar la cultura obrera. Uno que fué antes de la nueva empresa y otro que es posterior. Es decir la nueva administración venía a representar un cambio radical que sería determinante en la cultura obrera.

Decimos que son dos etapas porque efectivamente desde que surge la empresa hasta fines de los setentas, las relaciones entre empresa-sindicato y administradores-trabajadores, eran mediadas por formas de chantaje, de presión de una dirección y mando las cuales no eran compartidas por los trabajadores, sino por el contrario éstos sentían rechazo permanente a todo lo que significara incrementos en la producción y la calidad puesto que generalmente éstas directrices se sustentaban en amenazas, castigos y formas de represión más que en promociones y estímulos.

El ambiente en la planta era de tensión permanente debido a las estrictas reglas disciplinarias, la inexistencia de equipo de seguridad, falta de higiene en la planta, bajos salarios y sumado a esto un sindicato blanco.

Esto originó una resistencia permanente de los trabajadores en donde la contradicción capital vs. trabajo afluía continuamente, y en estas condiciones la respuesta obrera, asumía distintas formas. Es decir, pasaba de la necesidad de la comunicación a la lucha en sus diferentes formas, en principio para lograr su propio reconocimiento como clase y que se identificaran asímismos como aquellos que debieran luchar por su propio sindicato, lo que sucedió más tarde.

La enseñanza que dejó este capítulo de lucha en los trabajadores fue asumido como parte de esa cultura obrera, puesto que del taller, del movimiento ininterrumpido del torno, se pasó al

¹⁸⁹ Op. cit. p. 78

paro, a la calle, es decir de ápice de la máquina de objeto pasaba a otra etapa de razonamiento como diría Marx a ser sujetos del proceso. Aunque había que precisar que el cambio que se estaba operando en las conciencias no necesariamente derivaría en la formación de un sujeto histórico, el cual pasaría de las demandas de tipo económico a las de cambio social, es decir de cambio revolucionario.

Sin embargo el movimiento dió origen a un cambio drástico puesto que antes que este se diera las relaciones a piso de fábrica eran conflictivas, tensas los obreros de S.P.M. se mostraban poco participativos y asumían posiciones negativas y de rechazo, se negaban a trabajar tiempo extra, no había aportaciones ni opiniones de los operarios para mejorar el proceso de trabajo, no se convivía entre jefes y obreros, no existía comunicación entre el personal de dirección y los mandos medios, esto daba por consecuencia que los trabajadores se sintieran ajenos al proceso de producción y más que reconocer a la empresa e identificarse con ésta lo que tenían claro es que lo que habían logrado con su movimiento de lucha era el reconocimiento de su sindicato independiente y en el futuro todo tipo de negociación con la empresa sería de esa forma.

Ellos habían avanzado en su conciencia colectiva en torno a sus intereses de clase y habían aprendido que unidos eran fuertes y así surgió parte de lo que sería la nueva cultura obrera en S.P.M., pero en el plano fabril las condiciones según siendo casi las mismas que imperaban al principio de la lucha. Es decir para la administración los pocos cambios que implementaban eran los que se habían obtenido durante la lucha.

En S.P.M. se dieron las condiciones fundamentales para que los trabajadores cambiaran sus actitudes de rechazo y de falta de cooperación. Uno de ellos fue el cambio de sindicato y la nueva administración en mayo de 1982. Ambos fueron determinantes para que fuera posible un cambio de actitud ante el trabajo, puesto que efectivamente, es durante los ochentas cuando el sindicato acepta el reto de cooperar para sacar adelante a la empresa.

Uno de los primeros acuerdos que toman los trabajadores, en asamblea general en febrero de 1981 fue: "Cuando un compañero falte

a trabajar injustificadamente o tenga vacaciones, no tendrá derecho a trabajar tiempo extra ¹⁹⁰

Otros acuerdos que se tomaron fueron: "Las personas que sean sorprendidas o que se les compruebe que han pintarrajeado los baños y los locker's, de conformidad con los antecedentes, se les suspenderá una semana laboral.¹⁹¹ además... las personas que suban a bañarse antes de la hora de la salida de las labores, serán sancionadas de la siguiente forma: por la primera vez serán amonestados, a partir de la segunda, serán sancionados en los términos señalados por las faltas de asistencia a las asambleas que se indican en acuerdo seguido, incisos a), b), c) y d) del presente documento" ¹⁹² A la persona que se le sorprendida robando en los casilleros o cajas individuales serán sujetos a la sanción de expulsión del sindicato por consiguiente a la aplicación de la cláusula de exclusión de conformidad con las disposiciones estatutarias y del Contrato Colectivo de Trabajo.

Es interesante observar como los propios trabajadores van a arribar a éste tipo de acuerdos los cuales son el inicio de una serie de cambios hacia la nueva cultura laboral.

No debemos de olvidar que el SINTIHA y su sección de SPM. forman parte del sindicalismo independiente, el mismo que era fuertemente señalado como radical y beligerante por un grupo importante de empresario de la zona de Naucalpan. También los mismos trabajadores no aceptaban estos cambios, uno de sus dirigentes sindicales nos comenta, "en un principio se burlaban y mencionaban que su sindicato se estaba pasando del lado del patrón". Sin embargo éstos cambios fueron dándose paulatinamente.

La actitud ante la producción fué cambiando en tanto el sindicato pactaba con la empresa mejores condiciones laborales y de respeto del primero al último de los trabajadores, el solicitar que se les permitiera producir no en base a tareas o destajo sino en base a lo humanamente posible.

¹⁹⁰ Documento de la Comisión Seccional de Vigilancia del SINTIHA. mimeo.

¹⁹¹ Op. cit. p. 3

¹⁹² Op. cit. p. 4

Esto implicaba un cambio radical a piso de fábrica, no más, la vieja figura del superivor (capataz), que recorría la nave en forma altanera y prepotente, ahora era un individuo más comunicativo y que estaba para orientar y resolver problemas antes que amenazar.

El cambio de actitud en los supervisores tenía su origen en la nueva conducta de mando que venía estableciendo la nueva administración la cual tomaba sus líneas generales en las juntas entre trabajadores y jefes de área, las que se realizaban cada mes o cada que era necesario y en ellas se trataban temas que iban desde los problemas comunes en el proceso de trabajo, hasta los de informe de los estados financieros de la empresa pasando por la situación del mercado de autopartes.

Esto hacia claridad en los trabajadores de la importancia de su papel en la producción además que permitía también corregir las fallas en que se incurría ya fuera por parte de ellos o de los jefes.

La empresa empezaba a funcionar como una gran familia, en donde todos participaban y el éxito o fracaso dependía de todos, por lo que aquí no había excusas en cuanto a seguir con los vicios del pasado. Atras quedaron las actitudes de rechazo y nula colaboración ahora el conjunto de trabajadores se ocupaba de hacer bien las cosas, y poner todo su empeño para obtener una mayor productividad y calidad total.

Otro aspecto que vino a reforzas estas nuevas relaciones laborales fue, las prestaciones obtenidas como: capacitación, promociones, dotación de equipo de seguridad, un bono de despensa, servicio de comedor subsidiado. Esto último lo mencionamos porque fue un factor de reforzamiento en la convivencia entre los directivos de la empresa y los obreros, ya que a el asistía todo el pesonal de la empresa a comer y no se hacían distinciones en la calidad y cantidad de alimentos que ahí se proporcionaba. El horario de comida transcurría en un ambiente de camaradería y respeto de unos a los otros.

Este trato igualitario que se recibía en el comedor desde luego que no borraba las diferencias de clase ni mucho menos

podemos decir que los obreros dejaron de ser explotados, lo cierto es que si las matizaba y sin llegar a mimetizar los papeles o roles de cada uno si lograba establecer otra forma de trato y comunicación.

Como diría Novelo, " en la cotidianidad y en el trabajo diario en la fábrica se hace, se contruye una cultura obrera" y esta nueva cultura obrera se está construyendo en Sealed Power Mexicana.

Para concluir diremos que ésta experiencia de construcción de una nueva cultura obrera en S.P.M. resulta novedosa e inédita, puesto que los cambios que se estaban dando venían a sacudir a cuestionar los roles y esquemas que se manejaban en torno al trabajo. La experiencia nos dijo que sí era posible hacer un lado el esquema cerrado de que el capital y los niveles de mando, son los que dirigen el proceso de trajo, de que la mejor organización del proceso es el que se dá en la discusión y coordinación conjunta, que cuando se le dá confianza, apoyo y estímulos a los trabajadores éstos sí saben responder, que lograr la calidad total y el incremento a la productividad implica un esfuerzo de todos y que los beneficios deben de compartirse puesto que al mejorar e incrementar las ventas, los ingresos y las ganancias para la empresa aumentan por lo que es necesario que también parte de éstos lleguen a los trabajadores vía salarios.

En cuanto a la actitud empresarial S.M.P. prácticamente estaba sentando un precedente que bien podría servir de ejemplo a las empresas que aún conservan un rol tradicional de cerrazón y prejuicio en torno a los trabajadores y sus sindicatos. Pensamos que este es un modelo a seguir por los empresarios mexicanos en lugar de buscar salir de la crisis por medio de los despidos, la quiebra, o bien recurriendo a la inversión ya sea en tecnología dura o blanda pero del exterior.

CONCLUSIONES

1. Los cambios que se están operando a nivel mundial en los planos de la política económica, de los mercados mundiales y de la globalización de las economías inciden en nuestro país de manera determinante y muestra de esto es el Tratado de Libre Comercio firmado entre Estados Unidos de Norte América, Canadá y México.

El pasado modelo económico llamado de "desarrollo estabilizador" basado en una importante participación del Estado en la economía, y que tuvo bastante aceptación sobre todo en los países latinos, en las últimas tres décadas, hoy ha sido desplazado por uno de corte neoliberal que establece como dogma la apertura de fronteras y el libre mercado como principio de equilibrio.

Esto implica la apertura de las economías, de los mercados y de las fronteras nacionales, así como el aceleramiento de la competencia entre desiguales, lo que trae como consecuencia cambios en los procesos, de producción.

2. Los cambios en las economías junto con el derrumbe de mercados protegidos así como la competencia por entrar a los nuevos mercados mundiales están propiciando cambios en todos los órdenes los cuales de no tomarse en cuenta por las empresas, serán desplazadas por las más capaces, más modernas, más eficientes, más flexibles, más productivas, es decir sobrevivirán las que hayan implementado cambios en todo su proceso.

3. Las transformaciones en los proceso de trabajo van a ser posibles desde el momento mismo en que el Estado, los empresarios, los sindicatos y los obreros, los hagan suyos y se concreten a través de programas de modernidad, productividad y calidad.

4. Las demandas por las cuales luchó el sindicalismo en el pasado reciente cedieron su lugar a éste nuevo escenario, de negociación ocupado hoy por la modernidad, la calidad y la productividad, lo que viene a implicar nuevos retos para los trabajadores y sus líderes. Por lo que hoy para estos últimos la discusión ya no es por: democracia sindical, registro del sindicato, respeto a la vida interna, no al pago de la deuda. Hoy para los sindicatos sean estos

independientes u oficiales, es un imperativo dar una respuesta ante estos nuevos procesos.

5. Efectivamente en una parte de las empresas los conceptos de modernidad productividad y calidad puede resultar lejanos para los trabajadores, no así para los funcionarios, empresarios y líderes sindicales los cuales de una u otra forma se han venido informando, conciliando y negociando para poder sobrevivir en estas nuevas condiciones.

Estas se dan a partir de que la modernización se entiende como aquel proceso que ha permitido a los países desarrollados, hoy ser tomados como ejemplos en tanto que sus economías han tenido éxito en los mercados mundiales a partir de venir impulsando cambios empleando tecnología de punta, nuevos materiales, combinándolos con nuevos procesos de trabajo caracterizados por cambios en las relaciones contractuales, círculos de estudio, just a time, flexibilización en la fuerza de trabajo y nuevas formas de pago.

Aunque pensar en abstracto y no dejar específico en base a que modelo de país desarrollaremos nuestro proceso de modernización puede tener sus riesgos al pretender una modernidad similar al modelo de los E.U.

Por otro lado es evidente que cuando hablamos de productividad y calidad estamos refiriéndonos a cómo utilizar de forma más eficiente y racional los recursos del proceso de trabajo y desde luego hacerlo bien desde la primera vez.

6. El sindicalismo independiente es complejo, debido tanto a su heterogeneidad de su origen, principios, objetivos y prácticas sindicales. Sin embargo uno de los conceptos que nos puede permitir definir y ubicar a los Sindicatos Independientes como aquellos que alcanzaron la independencia orgánica por una lucha en contra del oficialismo o el "charrismo" o por haber nacido fuera del control oficial. Aunque desde luego no es pertinente hablar del SI como un bloque homogéneo.

7. Los sindicatos independientes surgen durante las décadas de los sesentas-setentas, cobrando un auge considerable a partir de

los sucesos de 1968-1971, aunque algunos teóricos afirman que será durante el periodo Echeverrista, cuando como resultado de cierto "apoyo" de un sector importante del sistema va a tener un auge inusitado y por otro lado va a ser la lucha por la democracia de los electricistas del SUTERM, la cual finalmente fue derrotada en 1976. Es pertinente reconocer que éstos cambios fueron fuertemente influidos por los movimientos revolucionarios de América Latina y estudiantiles del 68 y 71.

8. Su presencia ha sido importante durante las últimas tres décadas del movimiento obrero mexicano, período que difícilmente podríamos explicar sin tomar en cuenta el papel que éste ha venido desarrollando.

Sus propuestas, sus objetivos, su lucha han influido fuertemente ya que éstas han experimentado cambios pasando de demandas sindicales, a otras de carácter más general como: cambios en los Pactos Económicos, en la Política Económica y Renegociación de la Deuda a fines de los setentas y principio de los ochentas. Estas demandas se han incorporado a otras de carácter permanente como la defensa de los contratos colectivos, de la independencia sindical y de respeto a la Ley Federal del Trabajo.

En la actualidad uno de los objetivos centrales de un sector importante del SI, es su lucha en contra de la Política Económica Neoliberal que ha propiciado una caída permanente en los salarios y por la renegociación del T.L.C. firmado por E.U., Canadá y México

9. Su influencia si bien no ha llegado a los millones de obreros afiliados a las grandes centrales obreras corporativas, sí ha sido importante en ciertas áreas de la industria del transporte, metalúrgica, aviación, químico-farmacéutica y fundamentalmente en los sindicatos universitarios y centros de investigación superior.

Aclarando que también existe otro sector importante de sindicatos que se autodenominan independientes y que son los sindicatos "blancos" de Monterrey.

10. La complejidad del SI, radica además de la diversidad de sus orígenes y de sus proyectos, en sus respuestas y alternativas ante el capital, el corporativismo y el Estado, puesto que éstas pueden ir de actitudes de sumisión y coexistencia a las de choque y crítica al capital.

Por ello han sido diferentes las respuestas y alternativas de los universitario, la UOI, el FAT y los sindicatos blancos de Monterrey, ante la Modernidad, la Calidad y la Productividad.

11. La modernización, la productividad y la calidad, han establecido cambios en las relaciones contractuales los que se manifiestan mediante la compactación de categorías, flexibilización y universalización de la fuerza de trabajo así como la desaparición del escalafón ciego como única forma de movilidad y ascenso.

De igual forma se introdujeron cambios en las formas de pago los que ya no se limitan a aumentos salariales via revisión contractual. Hoy las nuevas formas de pago van desde los estímulos a la productividad, bonos de productividad, pago a destajo, pago por servicios subcontratados. etc.

La respuesta a los cambios que se han implementado se ha venido dando a través de la bilateralidad, ejemplo de los anteriores es el caso de los telefonistas (Telmex) y de los electricistas (SME), los cuales mediante el acuerdo de la bilateralidad, han logrado avances considerables, puesto que dichos cambios no podrían ser llevados adelante si no es previo acuerdo y participación del sindicato en todo el proceso.

12. En los sindicatos universitarios por el contrario el aspecto de la bilateralidad va teniendo cada vez menos importancia, al menos en las negociaciones salariales las que tienden cada vez más a priorizar la negociación y la actitud ante el trabajo de una forma individualizada.

Tal es el caso de los Estímulos a la Productividad, el Programa de Complemento al Salario, etc. En éstas formas de pago cada vez participa menos el sindicato en cuanto instrumento de lucha colectiva. De esta forma la negociación colectiva cede paso a la negociación de patrón-trabajador, con lo que estamos asistiendo a nuevos escenarios y nuevos retos para los sindicatos independientes.

13. El Frente Auténtico del Trabajo (FAT), surge a principios de los sesentas, siendo el Sindicato Libertario de obreros y obreras de la manufactura de ropa, en la actualidad están integrados a él sindicatos de la industria del calzado, del vestido, textiles, de la industria de autopartes, metalúrgicos y metalmecánicos entre otros

ES pertinente precisar que el FAT también agrupa organizaciones campesinas y de servicios. El FAT, es una de las pocas organizaciones que agrupando en su seno a un conjunto muy heterogeneo de sindicatos independientes, ha mantenido en lo esencial sus principios y propuestas, mismos que se plasman en sus documentos, donde se continúa reivindicando el papel protagónico del trabajador en tanto que es el verdadero creador de la riqueza.

En la actualidad sigue siendo una organización vanguardista ante el Tratado de Libre Comercio, mantiene una posición crítica y de renegociación de éste en donde se incluya también la fuerza de trabajo. Establece que es necesario un nuevo perfil del sindicalismo ante los cambios y por lo que debe replantearse la estrategia sindical en un nuevo terreno de contratación, en el que además de la demanda por el salario y prestaciones adquiere relevancia el conocimiento sobre la materia de trabajo y la situación de la empresa para hacer frente a las necesidades de la productividad.

14. El Sindicato de Sealed Power de México como sección pertenece al Sindicato Nacional de Trabajadores del Hierro y del Acero (SINTIHA) y es integrante a su vez del FAT, aunque en sus orígenes fue in sindicato de la 4a. sección de la CTM.

Practicamente su incorporación al FAT se dá durante su lucha por la independencia sindical que librará a mediados de los setentas. En este capítulo los trabajadores se ven enfrentados a una estructura sindical corrupta y corporativa. Su contrato era letra muerta, la Ley Federal del Trabajo ignorada y el reglamento interior de trabajo se desconocía todo esto con el beneplácito de los dirigentes sindicales .

Es en estas condiciones como a fines de los setentas se da una lucha por la independencia sindical logrando el reconocimiento de las autoridades laborales y de los patrones a su registro como Sindicato Independiente .

15. Los cambios en la productividad, la calidad y la modernidad en Sealed Power se dan mediante distintos procesos que van a coincidir y a manifestarse mediante:

a) la llegada de una nueva dirección sindical independiente y propositiva,
b) la nueva administración perteneciente al grupo Condumex, que manifestó una posición abierta a la negociación respetuosa del sindicato y que pretendía rescatar el mercado de autopartes de anillos para pistón.

c) Los cambios y nuevas exigencias de calidad en los mercados tanto nacionales como extranjeros,

d) la actitud asumida por los trabajadores, quienes en sus asambleas sindicales aprobaron cambios que se relacionaban con la producción y fabricación de anillos para pistón y decidieron hacerlo bien desde la primera vez, además de un cambio de actitud hacia el trabajo, además de que se les tomara en cuenta su opinión para mejorar continuamente el proceso de producción

16. Los cambios de actitud ante el trabajo, sientan un precedente a diferencia del pasado, el incremento de la producción no era ya bajo presión, chantajes o amenazas, Las viejas relaciones laborales entre empresa- y sindicato vs. supervisores, relaciones marcadas por el conflicto permanente cambiaron por otras en forma de cooperación y participación

El resultado de todo este proceso ha dejado una lección importante la que nos demuestra que capital y trabajo sin abandonar sus proyectos y sin renunciar a sus objetivos históricos pueden coexistir e incluso llegar a coincidir en objetivos a corto o mediano plazo lo que significa abrir nuevas perspectivas y nuevos horizontes ante el advenimiento del nuevo siglo.

CUESTIONARIO

Guion de entrevista para aplicarse a los trabajadores.

1. Identificación del entrevistado

- Nombre _____
- Edad _____
- Escolaridad _____
- Oficio o profesión _____
- Puesto en la empresa _____
- Tiempo en la empresa _____

2. Describa en forma breve que operaciones o funciones desempeña en su puesto de trabajo _____

3. ¿Cuanto percibió de salario real (neto) en su cheque el último día de pago? _____

4. ¿ Qué importancia tiene su puesto de trabajo para el proceso de producción? _____

5. ¿ Conoce los planes de la empresa referentes a:

El cambio tecnológico Si () No ()

La organización del proceso de trabajo Si () No ()

La calidad? Si () No ()

6. ¿ Cómo definiría usted el cambio tecnológico? _____

7. ¿Cómo definiría usted la organización del trabajo? _____

8. ¿Qué opinión tiene de los cambios tecnológicos y de organización que ha hecho en la empresa y como le afectan?

9. ¿Hay incremento o disminución de la carga de trabajo? _____

10. ¿Hay recorte de personal? _____

11. ¿Se da la separación o creación de nuevas categorías? _____

12. ¿Existe la comisión de higiene y seguridad? _____

13. ¿El salario se ha incrementado? _____

14. ¿Estos cambios los ha discutido la empresa con ustedes y sus compañeros? _____

15. ¿Con sus dirigentes? _____

16. ¿La estrategia a seguir por el sindicato con respecto a estos cambios, los discute la dirección con la base trabajadora? _____

17. ¿Esta estrategia en torno a los cambios en el personal le parece correcta? _____

18. ¿Qué opinión tiene de las relaciones entre la empresa y su sindicato? _____

19. ¿La organización de la producción se discute con ustedes o únicamente se les dan instrucciones? _____

20. ¿Usted participa en algunos de los aspectos o formas de trabajo?

- a) Círculos de calidad ()
- b) Grupos de trabajo ()
- c) Células de trabajo ()

- d) Just a time ()
- e) Control estadístico del proceso ()
- f) Otras formas novedosas ()

21. ¿Durante el proceso de producción se da a veces el tortuguismo, boicot o paro? Si () No ()

- ¿Porqué? _____

22. ¿Existen topes de producción o de tareas acordadas entre los trabajadores? Si () No ()

- ¿Porqué? _____

23. ¿Considera correcto que el comité ejecutivo acuerde por asamblea el que se apliquen sanciones a los trabajadores que fallen o recurran al tortuguismo? _____

24. ¿Como evaluaría la estrategia sindical referente a los cambios tecnológicos, cambios en la organización y la flexibilidad?

Guión de entrevista para aplicarse a los dirigentes sindicales.

1. Identificación del entrevistado.

- Nombre _____
- Edad _____
- Escolaridad _____
- Profesión u oficio en la empresa _____
- Tiempo en la empresa _____
- Puesto que ocupa en la empresa _____
- Puesto que ocupa en la dirección sindical _____

2. Desciba en forma breve que funciones desempeña en la empresa _____

3. ¿Que importancia tiene su puesto para el proceso de producción _____

El sindicato y la producción

4. ¿Como ha venido impulsando la empresa los nuevos procesos de cambio en la tecnología y del proceso de trabajo? _____

Como ha actuado el sindicato con respecto a:

5. Las nuevas tecnologías _____

6. La organización del proceso de trabajo _____

7. Contratación de trabajadores eventuales _____

8. Empleo del subcontratismo _____

9. Trabajadores de confianza _____

10. Movilidad y rotación de puestos _____

11. La polivalencia o universalidad de puestos _____

12. Ascensos por antigüedad _____
13. Estimulos _____

Respuesta del sindicato

14. ¿El comité ejecutivo se reúne y discute continuamente sobre los nuevos procesos de trabajo y la tecnología? _____

15. ¿Ha hecho propuestas con respecto a:
La nueva tecnología _____
La organización del proceso de trabajo _____

16. ¿Cómo se podría definir a éste sindicato respecto de otros?
a) pasivo b) participativo c) indiferente
17. ¿Como ha respondido la empresa ante la actitud del sindicato?

18. ¿Las propuestas de la empresa y el sindicato han coincidido o no?

19. ¿Los acuerdos y propuestas de la empresa en referencia a los temas de la tecnología, organización se discuten con los trabajadores? _____

20. ¿Cómo se discuten? _____
21. ¿Las estrategia sindical la hace suya la base?
Si () No ()
¿porqué? _____

22. ¿En qué se nota? _____

BIBLIOGRAFIA

ANGUIANO, Arturo, et. alt. "La Modernización de Mexico" UAM-X., 1990

APTER, David, "Politica de modernizacion" Mèxico, Ed. Paidos, 1972.

ARRIOLA, Carlos, "Los empresarios y la modernidad económica de México", 2a. ed. Mèxico, Miguel Angel Porrucz, 1991.

AYRES, Robert O., "La próxima revolución industrial (reviviendo la historia a través de la renovación)" Mèxico, Germika, 1990.

BENSUSAN, Graciela, Carlos Garcia, "Relaciones laborales". Mèxico. Fundación Friedrich Ebert. 1990. 171 p.

BIZBERG, Ilàn, "Estado y Sindicalismo en México". Mèxico, Colmex. 1990.

"Individuo, identidad y sujeto", en Estudios sociológicos, vol. VII, nùm. 21, Mèxico. UNAM. 1989.

BOUSAS, Ortiz Alfonso, "Bancomer: Reprivatización de la Banca y Flexibilización de las relaciones laborales". 1a. Reimpresión Mèxico, Iiec, UNAM. 1996. p.163

BOURDIEU, Pierre, "Sociología y Cultura" Traduc. Martha Pow. Mèxico, Grijalbo, S.A. 1990.

BUTERA, Federico, "El diseño conjunto de la tecnología, la organización y el desarrollo de las personas", en Sociología del Trabajo, nùm. 5, Madrid, Siglo XXI, invierno de 1989.

C. BROWN, J.A., La Psicología Social en la Industria. Trad. Alfonso Corona Rentería. 1ª. reimpresión. México, F.C.E. 1990, (Breviarios No. 137).

CABRERA Morales, Sergio, "Modernidad y Capitalismo" Ensayos México No. 18 1983, (semestral) p. 3

CAMACHO Solís, Manuel, El futuro inmediato en la clase obrera en la historia de México. México, Siglo XXI, 1980.

CARRILLO Soberán, Francisco, Sindicalismo y Democracia. México, Diagrama Casa Editorial. 1992 (colección No. 3).

CASAR , Ma. Amparo. "Corporativismo y Transición." Nexos No. 137, 1989.

CORIAT, Benjamín, El Taller y el Cronómetro. 6a. Ed. México, Siglo XXI, 1991.

Ciencia Técnica y Capital. Traduc. Ma. Teresa Martínez, Miguel Pellicer. España. Herman Blume 1976. (serie, Ciencia, Tecnología y Sociedad)

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la UNAM y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. (STUNAM) 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME). celebrado en marzo de 1996.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Telefonos de México S.A. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM). abril de 1992.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Sealed Power de México, S.A. y el Sindicato Independiente de Trabajadores del Hierro y el Acero Sección Sealed Power (SINTHIA). 1982.

COVARRUBIAS V. Alejandro, La Flexibilidad Laboral en Sonora. Hermosillo Sonora. El Colegio de Sonora. Fundación Friedrich Ebert. 1992. 219 p.

_____, et. al. Relaciones Industriales y Productividad en el Norte de México: Tendencias y Problemas. México, Fundación Friedrich Ebert, 1993.

CUELLAR Saavedra, Oscar, "Mecanismos ideológicos del corporativismo: el "Spirit de corps" militar en Estudios Centroamericanos. El Salvador U.C.S. num. 344 vol. 32, (junio 77) p.p. 85-117.

DE LA GARZA Toledo, Enrique, "Transformaciones del modelo contractual en México", en Trabajo No.1, México, Centro de Análisis del Trabajo, A.C., octubre - diciembre de 1989.

_____. "Reconversión Industrial y cambios en el patrón de las relaciones laborales en México"

_____. "Reestructuración productiva del modelo contractual y del sindicalismo en México", en José Woldenberg y Carlos García (coords), Sindicalismo mexicano de los noventas, México, Instituto de Estudios para la Transición Democrática-Fundación Friedrich Ebert, 1990.

_____. Un paradigma para el análisis de la clase obrera. México, UAM-I, 1989. (Cuadernos Universitarios No. 48).

_____, et. alt. Políticas Públicas alternativas en México. México. CIICYH-UNAM y Demos, S.A. 1996.

_____, "El mundo del Trabajo" en Estudios del Trabajo, num. 2, México. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo. 1996.

_____, Los sujetos sociales en el debate teórico, México, UAM-I, 1991.

_____, Reestructuración productiva, estatal y de los sujetos obreros en México, México, UAM-I 1991, mimeo.

_____, "Reestructuración Tecnológica en Teléfonos de México", en Teoría y Política, núm. 12 y 13. México (semestral) enero-junio 1985, p. 125-145

DI Martino, Vittorio, "El papel de las partes implicadas en la introducción de nuevas tecnologías", en Sociología del Trabajo, núm. 1, Madrid, Siglo XXI, otoño de 1987.

DURAND Ponte, Victor Manuel, "Corporativismo obrero y democracia". Revista Mexicana de Sociología, (trimestral). núm. 3, año LII, julio-septiembre 1990 p. 97-111.

ESTEVE Diaz, Hugo, "Las corrientes sindicales en México", México, Instituto de Proposiciones Estratégicas. 1990.

ESPINOZA, Alejandro., Et. Al. Capacitación y reestructuración productiva en América Latina, México. UAM-I -Fundación Friedrich Ebert. 1995.

FLORES Miguel, Rocio., Historia del SITUAM, SITUAM, 1985.

FORTINI, FRANCO., Los Poderes Culturales, Trad. Rafael Di Prisco., Venezuela, Biblioteca de la Universidad Central de Venezuela, 1970. (Temas No. 38) p. 181.

FRIEDMANN, George. Pierre Naville, Tratado de Sociología del Trabajo. Traducción Julieta Campos. V. 1. 3a. Reimpresión. México. F.C.E. 1985.

GARCIA, Brigida. et. al. Demografía y condiciones de vida. 2a. edición México. Siglo XXI. 1986. (El obrero Mexicano No. 1).

G. Reynolds, Lloyd, Economía Laboral y relaciones de Trabajo. Traducción de Eduardo L. Suárez. 2a. edición. México. F.C.E. 1984.

GILLY, Adolfo, "México: crisis y modernización del capitalismo". Nueva sociedad. Mexico No. 82, abril-mayo 1986.

GINZBERG, Eli, et. al., Tecnología y cambio social. Traducción: Martin Esteve. Mexico, UTEHA, 1965 (Manuales UTEHA No. 325).

GONGORA, Janette, "El sindicalismo independiente y los límites de la denuncia", Trabajo (verano-otoño 1990). núm. 3-4 p. 24-31.

GONZALEZ, Jorge, "Cultura(s) Popular(es) Hoy" Comunicación y Cultura. México UAM-X núm. 10 Agosto de 1983.

GONZALEZ, Lázaro, introducción al estudio de la economía del trabajo. La Habana, Editorial de Ciencias Sociales, 1979.

GUTIERREZ Garza, Esthela, "De la relación salarial monopolista a la flexibilización del trabajo en México, 1960-1986", en Gutierrez Garza Esthela (Coord.) Testimonios de la crisis. 2 : La crisis del Estado del bienestar, México, Siglo XXI, 1988.

La crisis laboral y la flexibilización del trabajo en México: 1980-1988, México, mimeo.

HERNANDEZ Laos, Enrique, La productividad y el desarrollo industrial en México, México, F.c.E. 1985.

HAYMAN, R. Relaciones industriales: una introducción Marxista, Madrid, Blume, 1981.

ISHIKAWA, Kaoru, ¿Qué es el control total de calidad? Una modalidad Japonesa, México, Grupo Editorial Norma 1993.

LAURELL Asa, Cristina, Margarita Marquez. El desgaste obrero en México. 1a. reimpresión. México. ERA, 1985 (Colección: Problemas de México).

LORENTZEN, Borge. Christin Clausen, "Sistemas felxibles de fabricación y participación de los trabajadores", en Sociología del Trabajo, núm. 1, Madrid Siglo XXI, otoño de 1987, pp. 165-174

LUGO, Colin, Pablo A, El proceso de Modernización en Telmex de 1990-1996: Area de planta Externa. Tesis UAM-X 1996.

MARTINEZ Lira, Ma. Eugenia, Dos proyectos sindicales, en el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 1976-1984. Tesis UAM-X, 1986.

MARX, Karl, Capital y Tecnología. Traducción Alfonso García. México. Terra Nova. 1980.

MILLAN, René et.al, "Sindicalismo y política en México" México, UNAM. FCPyS. 1986. (Serie Estudios políticos no.1)

NAVILLA, Pierre. ¿Hacia el automatismo social? Traducción Teresa Silva de Salazar. Segunda edición. México. FCE. 1985. (Colección popular No. 68).

NOVELO, Victoria et. al, "Democracia y Sindicatos" México. El Caballito, S.A. 1989.

ORTEGA, Max. Ana Alicia Solis de Alba, México: estado y sindicatos 1983-1988. México, Fototipo S.A. 1992.

PADILLA Díaz, Guillermo, "Las políticas económicas y sus efectos en los salarios (1982-1988)" Tesis, UNAM. F.E. 1990.

RANGEL Pérez, Mario, Los Telefonistas frente a la crisis y la reconversión. México. Nuestro Tiempo. 1989.

REYNA, José Luis, et. Al., Tres estudios sobre el movimiento obrero en México. México, Colegio de México. 1976, (Jornadas No. 80).

RODRIGUEZ Estrada, Mauro. Patricia Ramírez Buendía, Psicología del mexicano en el trabajo. México, McGraw-Hill, 1992. (capacitación efectiva).

SANCHEZ Díaz, Sergio. et. al., "Sobre la Unidad Obrera Independiente" en Memorias del encuentro sobre Historia del Movimiento obrero. México, ed. Somos S.,A. 1984.

C. SCHMITTER, Philippe. ¿Continuamos en el siglo del corporativismo?, en el Buscón, núm. 5, Madrid, España. 1986.

TOLEDO Beltrán, José Daniel, El sistema de relaciones industriales y su contribución al desarrollo económico de Japón. Tesis. COLMEX, 1980

_____ et. al, Japón su tierra e Historia. México, COLMEX, 1991.

WIARDA, Howard, "Hacia un sistema teórico para el estudio del proceso de cambio sociopolítico dentro de la tradición iberolatina: El modelo corporativo" Estudios Andinos, Argentina Vol. 4 núm. 1, 1974-1975 pp. 241-278.

WILDE G., Roberto. et. al, Nueva cultura productiva. Estrategias empresariales y sindicales. México, Fundación Friedrich Ebert. 1995.

ZAPATA, Francisco, Trabajadores y sindicatos en América Latina. México, SEP. 1987.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE EXAMEN DE GRADO

DENOMINACION DE LA TESIS

EL SINDICALISMO INDEPEN-

DIENTE FRENTE A LA MODERNI-

DAD, LA CALIDAD Y PRODUCTI-

VIDAD (CASO FAT).

En México, D. F. se presentaron a las 13:00 horas del día 16 del mes de FEBRERO del año 1998 en la Unidad IZTAPALAPA de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del Jurado.

DR. ENRIQUE MODESTO DE LA GARZA TOLEDO;

MTRO. IGNACIO GATICA LARA Y

DR. SERGIO SANCHEZ DIAZ

bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último se reunieron para proceder al examen de grado de

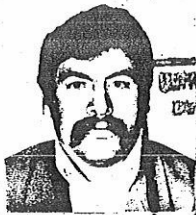
Maestro en: SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

GUILLERMO PADILLA DIAZ

quien presentó una comunicación de resultados, cuya denominación aparece al margen y de acuerdo con el artículo 78 fracciones I, II, III y V del Reglamento de Estudios Superiores de esta Universidad, los miembros del Jurado resolvieron:

Aprobarlo

Acto continuo, el Presidente del Jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.



GUILLERMO PADILLA DIAZ
FIRMA DEL INTERESADO

REVISO

Gregorio Vidal Bonifaz
DIRECCION DE SISTEMAS ESCOLARES

Enrique M. de la Garza T.

DR. ENRIQUE M. DE LA GARZA T.
PRESIDENTE

Ignacio Gatica Lara
MTRO. IGNACIO GATICA LARA
VOCAL

Sergio Sánchez Díaz
DR. SERGIO SANCHEZ DIAZ
SECRETARIO

El suscrito Director de División de C.S.H. hace constar que las firmas que aparecen son auténticas y corresponden a los señores Miembros del Jurado cuyos nombres aparecen en esta acta.

Gregorio Vidal Bonifaz
MTRO. GREGORIO VIDAL BONIFAZ
DIRECTOR DE DIVISION

La suscrita SECRETARIA GENERAL de la Universidad Autónoma Metropolitana, certifica que los datos asentados en la fotocopia de este documento referentes a los estudios que ampara, son idénticos en su contenido y términos a los mismos que esta Institución incluyó en el original, de acuerdo a la información existente en los archivos correspondientes.

Se extiende la presente para los efectos legales a que haya lugar en la Ciudad de México, a los diecisiete días del mes de agosto de dos mil veintidós.


DRA. NORMA RONDERO LÓPEZ
SECRETARIA GENERAL