

32
2 Gen



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

CRISIS, REESTRUCTURACION Y PROCESO
PRODUCTIVO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
EL CASO DE GENERAL MOTORS. 1970-1983.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA

P R E S E N T A N:

LOZANO ANGELES CARLOS

RAMIREZ MEDINA VALERIANO

TREJO MUÑOZ ADRIAN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

	<u># PAG.</u>
PROLOGO	
INTRODUCCION	
I. PROCESO PRODUCTIVO Y VALORIZACION DEL CAPITAL.	
a) Proceso de trabajo y valorizacion del capital.	8
b) Desarrollo del Proceso Productivo y la organización del trabajo en el régimen capitalista.	11
c) Taylorismo y Fordismo.	15
d) Observaciones a algunas corrientes de izquierda en torno a la organización capitalista del trabajo.	25
e) Líneas teóricas de la investigación.	31
II. LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN EL CAPITALISMO.	
a) Antecedentes históricos.	35
b) La crisis automotriz en la década de los setentas.	45
c) Respuesta a la crisis por las compañías automotrices.	67
III. LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MEXICO.	
a) Antecedentes de la industria automotriz. 1925-1961.	73
b) El decreto de 1962. Hacia una nueva reestructuración de la industria automotriz.	76
c) La década de los setenta y el Decreto de 1972.	82
d) El decreto para el fomento de la Industria Automotriz de 1977.	89
e) El decreto de 1983.	92
f) Análisis de la estructura de la rama automotriz.	99

g) Procesos productivos y sindicalismo en la rama automotriz.	101
IV. HISTORIA Y LUCHA POLITICA DE LOS OBREROS DE GENERAL MOTORS .	
a) Historia de la General Motors.	116
a.1) General Motors, S.A. de C.V. Planta del D.F.	122
b) Planta de Toluca.	124
c) Planta de Ramos Arizpe, Coahuila.	125
d) Análisis de los movimientos huelguísticos.	126
d.1) La huelga de los 106 días en el año de 1980.	139
V. LOS DEPARTAMENTOS DE LA ADMINISTRACION CIENTIFICA DEL TRABAJO.	
a) Ingeniería de la Planta.	148
b) Producción.	153
c) Capacitación.	160
c.1) Análisis y resultado del cuestionario aplicado al departamento de capacitación.	160
c.2) Como puede ayudar capacitación en la transferencia de personal del Departamento de Producción a Ingeniería de la Planta.	164
d) Despidos masivos - sus consecuencias y el papel del Departamento de Capacitación.	168
VI. PROCESO PRODUCTIVO - CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA EN LOS OBREROS DE GENERAL MOTORS.	
a) Condiciones de vida.	171

	<u># PAG.</u>
b) Proceso productivo y condiciones de trabajo.	172
b.1) Departamento de Pintura.	176
b.2) Sección de Baterías.	177
b.3) Sección de Acabado Metálico.	178
b.4) Enfrentamiento entre supervisor y obrero.	180
c) Situación de la G.M. México, D.F. 1982.	180

CONCLUSIONES

APENDICE

BIBLIOGRAFIA.

PROLOGO

Los integrantes de la investigación agradecemos el apoyo que nos brindaron las siguientes personas para efectuarla: Profesora Rocío Guadarrama con quien cursamos los talleres de Investigación Sociológica y que por causas de fuerza mayor no pudo continuar dirigiéndola. A Ignacio Cepeda quien nos aportó numerosos documentos que nos fueron muy valiosos. A la coordinadora del Equipo de Industria en México, del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, Lucía Álvarez Mosso y a María Luisa González Marín quienes asesoraron la tesis y contribuyeron con sus críticas a mejorar el trabajo. A Lucila Ocaña Jiménez que revisó el trabajo constantemente y a la Profesora Isabel Rueda por sus comentarios y por habernos introducido en el conocimiento del "Capital" de Carlos Marx. A Ana Luisa González Arenal y Víctor Sánchez que también revisaron el trabajo. De no haber sido por sus críticas este trabajo se hubiera finalizado mucho antes. Les agradecemos profundamente que no haya sido así.

Sin embargo, como se acostumbra en estos casos, todos los errores son responsabilidad exclusiva de los autores.

Carlos Lozano A.
Valeriano Ramírez M.
Adrián Trejo M.

INTRODUCCION

La investigación efectuada fue producto de un conjunto de preocupaciones e interrogantes de los tres miembros que la realizaron.

La crisis económica actual del régimen capitalista en general y particularmente, la de la industria automotriz, su reestructuración y su repercusión sobre un sector de la clase obrera mexicana fueron los problemas a los que pensamos enfrentar.

Seleccionamos la industria automotriz por considerar que actualmente es una de las ramas más representativas de las características de la empresa capitalista. Rama de punta en la producción económica general que origina la creación de otras ramas que, posteriormente, se han desarrollado y han adquirido su propia dinámica como la siderurgia, la hulera, la vidriera, etc. Hay que añadir a lo anterior el petróleo como el combustible necesario para el automóvil. El desarrollo de infraestructura como las vías de comunicación. Esto nos da una idea de la importancia de la industria automotriz.

Adquiere, sin embargo, mayor relevancia el estudio de esta industria por ser el prototipo más genuino del capitalismo. En donde se han expresado las diversas formas de lucha entre las dos clases fundamentales del capitalismo: el proletariado y la burguesía.

En el primer capítulo sostenemos que es una necesidad abordar el estudio de las transformaciones en los procesos productivos y la organización del trabajo, en función de la búsqueda incesante de extracción de una mayor plusvalía y de una elevación en la cuota de ganancia de la empresa. Planteamiento que debe ser entendido en relación directa con la competencia establecida entre varios capitales.

Las innovaciones tecnológicas y transformaciones en los procesos productivos se explican, entonces, por las ventajas que le proporcionan al capital que los utiliza primeramente, pues le reditúan una plusvalía extraordinaria.

De otra forma, analizar el proceso productivo y la organización del trabajo por sí mismos, aislándolos del problema del valor, trae conclusiones que, desde nuestro punto de vista, son erróneas. El fin de la clase capitalista, en ese sentido, sería el sometimiento de la clase obrera. Ciertamente esto se produce pero no es más que el medio y nunca el fin. Tener una clase obrera sometida, dominada, dócil, significa una mayor explotación y menor resistencia a ella. Pero esto es una consecuencia de la lógica del capital y nunca su causa.

En el sentido antes expuesto describimos la evolución más importante de las transformaciones del proceso de trabajo.

Tres procesos fundamentales encontramos en este desarrollo de las fuerzas productivas. El taylorismo, que es la racionalización de -

tiempos y movimientos; el fordismo, que introduce la utilización de la cadena de montaje; y la revolución científico-técnica en la segunda mitad del siglo presente.

En el segundo capítulo realizamos una descripción del desarrollo de la industria automotriz, destacando en el análisis los procesos que conducen a una mayor concentración y centralización del capital, que ha derivado en la formación de grandes monopolios en esta rama a nivel internacional. Estas empresas automotrices transnacionales, en la búsqueda de nuevos mercados y mejores condiciones para valorizar su capital han penetrado a los países atrasados. Es el caso de México, Argentina y Brasil los que sobresalen en el contexto latinoamericano.

Sin embargo, (y es otro punto de análisis en el segundo capítulo) en la crisis actual por la que atraviesa la industria automotriz se han practicado nuevas formas de enfrentarla por las grandes empresas norteamericanas. Al comprender que la ventaja de la industria automotriz japonesa se debe a su elevada tecnología y a su fuerza de trabajo con bajos salarios, han buscado países que le brinden el segundo factor. Entendemos la razón por la cual las firmas automotrices norteamericanas hacen grandes inversiones de capital en nuestro país.

La tendencia, por otro lado, sigue siendo la misma en el capitalismo. La unificación de empresas transnacionales más poderosas de diversos países. Es el caso de los contratos establecidos entre la Toyota Japonesa con la General Motors norteamericana. Demostrando que el capital no tiene nacionalidad alguna.

La reestructuración de la industria es otro de los mecanismos al que se ha recurrido. Significa que, en el plano internacional, ha profundizado la división internacional del trabajo, parcializando sus procesos productivos y de trabajo, aprovechando al máximo las características propias de cada país. Esto repercute en las formas de lucha de los trabajadores. Hoy día es difícil que una huelga de una de las múltiples plantas existentes en el mundo de la General Motors, para poner un ejemplo, interrumpa todo el proceso de producción. Por tanto, la huelga como arma de presión de los trabajadores pierde efectividad.

El problema se agudiza en época de crisis. La clase obrera automotriz ha retrocedido notablemente en sus avances que había logrado. Por ejemplo, si antes los trabajadores norteamericanos eran de los mejores pagados en el mundo y tenían, relativamente, mejores condiciones de trabajo, en la actualidad observamos que solicitan a la empresa que se les reduzca el salario al 50% para que no cierren las plantas. Es el mismo caso para los trabajadores ingleses o italianos que aceptan las condiciones impuestas por las empresas con el fin de conservar el empleo.

El siguiente capítulo intenta contestar una pregunta derivada de la anterior situación planteada. ¿Por qué las empresas automotrices - transnacionales invierten sus capitales en otros países?. La respuesta es la misma a los problemas que se han analizado en los capítulos anteriores: es más rentable el capital en estos países que en los de su origen.

Para explicar lo que hemos señalado, creimos conveniente revisar los diferentes decretos estatales en México en relación con la industria automotriz desde su implantación.

En especial, los decretos de 1962 a la fecha actual, por considerar que son los más importantes que ha promulgado el Estado. Sostenemos que estas medidas lejos de solucionar los problemas que representan las transnacionales en México lo han agudizado. Lo que debe ser traducido como un apoyo del Estado mexicano para que estas empresas valoricen satisfactoriamente su capital.

Paralelo a lo anterior, analizamos las características generales de la clase obrera automotriz mexicana. Encontramos que, ciertamente, fue uno de los sectores de la gran industria más combativos en la década de los setentas. Para algunos investigadores del movimiento obrero esa combatividad mostrada era el inicio de una nueva etapa de la lucha de clases. Desafortunadamente la realidad actual es otra. Las direcciones de los sindicatos automotrices muestran cada vez más un mayor grado de anti-democracia y fácilmente son controlados por las empresas.

Por último efectuamos un estudio concreto de los trabajadores de la planta de General Motors del Distrito Federal, expuesto en los Tres últimos capítulos.

Seleccionamos ésta empresa porque en el contexto internacional y durante la década de los setentas ocupó el primer lugar dentro de las quinientas corporaciones más importantes en el mundo.

Debido a la magnitud de la empresa y a sus ligas con el mercado mundial nos era posible analizar con más claridad las repercusiones de la crisis económica -la que se dejó sentir en nuestro país para los primeros años de la década pasada- y la repercusión que ésta tendría en las transformaciones de los procesos productivos.

Además nos permitió ver la relación entre el capital existente transnacional y el Estado mexicano, sobre todo en época de crisis económica.

El cuarto capítulo describe el desarrollo a nivel mundial de la General Motors y los tipos de inversión que realiza. Se efectúa además un análisis del sindicalismo de General Motors, en donde encontramos que, como señalábamos antes para toda la rama automotriz, tiende a la antidemocracia.

El quinto capítulo fue el producto de la labor de un integrante de la investigación que, apoyado por los dos restantes, logró entrar a trabajar a la empresa. El capítulo se elaboró como descripción y crítica a los departamentos encargados de la administración científica del trabajo. Departamentos encargados de determinar los tiempos y movimientos de los trabajadores, de controlar la cadena de montaje, de vigilar la buena utilización de los recursos de la empresa y de sancionar a todo aquel obrero que no sea lo suficientemente productivo para la empresa.

Pensábamos que, dada la combatividad de los trabajadores mostrada en la década pasada, se nos facilitaría la labor de investigación aplicando cuestionarios y entrevistas. Sin embargo, debemos señalar que

los trabajadores se mostraron renuentes a contestar los cuestionarios. Notamos una desconfianza hacia las organizaciones de izquierda, y en cierta medida también hacia nosotros, pues pensaban que pertenecíamos a alguna de ellas. Según nos comentaron otros trabajadores, la razón real que tenían para no acceder a darnos ningún tipo de información eran los constantes despidos de trabajadores por la empresa.

Empero, logramos elaborar el sexto capítulo como resultado de algunos cuestionarios y entrevistas que sostuvimos con algunos trabajadores en activo y con despedidos de la empresa. Esta parte estaba pensada en función de la explicación de las formas de vida y de organización de los trabajadores. La categoría central de este análisis lo constituía el proceso productivo, entendido como un proceso global que implicaba la estructura tecnológica, las relaciones sociales de producción, las relaciones políticas y la conciencia obrera.

Como se mencionó, el cuestionario no tuvo la aplicación deseada pero fue completada a través de entrevistas directas con ex-dirigentes de los movimientos de los setentas, lo que nos permitió obtener más datos para el estudio.

Finalmente elaboramos un apéndice de cuadros estadísticos para apoyar el análisis y sus conclusiones.

LOZANO ANGELES CARLOS

RAMIREZ MEDINA VALERIANO

TREJO MUÑOZ ADRIAN.

I. PROCESO PRODUCTIVO Y ORGANIZACION DEL TRABAJO EN LA CIVIL INDUSTRIA

a) PROCESO DE TRABAJO Y VALORIZACION DEL CAPITAL.

Si pretendiésemos definir el proceso de trabajo de manera simple y sencilla, diríamos con Marx, que es la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso (1). Pero esta definición es incompleta para caracterizar al proceso de trabajo en el modo de producción capitalista.

En este régimen, el burgués adquirirá en el mercado los elementos indispensables para iniciar el proceso productivo de su fábrica: medios de producción y fuerza de trabajo. El proceso de trabajo será, entendido de esta manera, consumo de fuerza de trabajo y de medios de producción. El proceso adquiere entonces dos particularidades fundamentales: a) el capitalista observa, vigila y controla el desarrollo del trabajo del obrero (2) para que sea ejecutado de la mejor forma posible y sean utilizados los instrumentos y materias primas como es debido, b) el segundo elemento es que el capitalista al haber comprado la fuerza de trabajo y los medios de producción posee

1) Marx, Carlos. "El Capital". FCE. Tomo I. México. p.136.

2) Los trabajadores asalariados venden a los capitalistas su fuerza de trabajo durante un período determinado. Una vez que ha sido comprada, la actividad del trabajador se realiza bajo el control del capitalista, constituyendo el trabajo en sentido estricto o concreto si se prefiere, productor de valor de uso.

como propiedad privada el producto que emana de la conjugación de esos dos elementos del proceso de trabajo. En ese sentido Marx afirmó:

"El proceso de trabajo es un proceso entre objetos comprados por el capitalista, entre objetos comprados por él. Y el producto de este proceso le pertenece, por tanto, a él, al capitalista." (3).

Pero esto no es todo. En la producción de mercancías, ciertamente, se persigue la creación de valores de uso, pero éstos no son sino la encarnación material, el soporte del valor de cambio y de valorización del capital. En ese sentido el capitalista persigue dos objetivos: producir valores de uso, contenido en las mercancías destinadas a la venta y, producir un valor que rebase la suma de valores de las mercancías invertidas en su producción (capital constante-medios de producción y materias primas y capital variable-fuerza de trabajo).

El proceso de producción de mercancías englobará tanto al proceso de producción de las mismas como un proceso de creación de valor. Pero el capitalista no se conforma hasta que no se realice un proceso de valorización de su capital. Un valor excedente, producto de la única mercancía que puede crear más valor de la que ella misma posee: la fuerza de trabajo.

3) Marx, Carlos. Op. cit. p.146.

"Si comparamos el proceso de creación de valor y el proceso de valorización de un valor existente, vemos que el proceso de valorización no es más que el mismo proceso de creación de valor prolongado a partir de un determinado punto. Si éste sólo llega hasta el punto en que el valor de la fuerza de trabajo pagada por el capital deja el puesto a un nuevo equivalente, estamos ante un proceso de simple creación de valor. Pero si el proceso rebasa ese punto, se tratará de un proceso de valorización." (4).

En efecto, si tenemos una jornada de ocho horas, durante las cuales el obrero trabaja cuatro horas para producir un valor equivalente al de los medios suficientes para reproducir su fuerza de trabajo,(5) -incluyendo el sostenimiento de su familia-, al que se le denomina tiempo de trabajo socialmente necesario, el tiempo de trabajo excedente será aquel en que se prolonga la jornada de trabajo, en nuestro caso, las cuatro horas restantes por las que el obrero no recibe pago alguno. Si en este caso el proceso de trabajo finalizara al término de las primeras cuatro horas estaríamos ante la simple creación de valor. Pero al continuar la jornada de trabajo por otras cuatro horas más nos encontramos ante la producción de un nuevo valor, ante una valorización del capital:

4) Idem. p. 146.

5) Recordemos que los medios de producción o capital constante, transfieren tal cual su valor -ya sean medios de trabajo o materias primas- al producto en el proceso de producción, por lo tanto no crean ningún valor adicional. En cambio, el capital variable que se cambia por la fuerza de trabajo cambia su valor en el proceso de producción por lo que la fuerza de trabajo es creadora de más valor del que en sí misma posee.

"Como unidad de proceso de trabajo y proceso de creación de valor, el proceso de producción es un proceso de producción de mercancías; como unidad de proceso de trabajo y de proceso de valorización, el proceso de producción es un proceso de producción capitalista, la forma capitalista de producción de mercancías." (6).

b) DESARROLLO DEL PROCESO PRODUCTIVO Y LA ORGANIZACION DEL TRABAJO EN EL REGIMEN CAPITALISTA.

El antecedente inmediato del régimen capitalista lo ubicamos, históricamente, en el taller artesanal. Este se caracteriza por que en él se producía el producto totalmente por el maestro artesano y sus ayudantes. El maestro artesano poseía la tecnología y los medios de producción sobre los cuales ejercía un control absoluto. En otras palabras, era dueño de su fuerza de trabajo y de su utilización, de sus actos y movimientos.

El primer momento histórico-económico del capitalismo es la manufactura. Caracterizado por un desarrollo mayor de las fuerzas productivas, producto de la combinación de distintos oficios artesanales que elaboran una misma mercancía. Esta fuerza productiva posibilita la valorización del capital, por un lado, por otro, provoca una desvalorización en la fuerza de trabajo:

6) Marx, Carlos. Op. cit. p.147.

"La escala jerárquica del trabajo se combina con la división pura y simple de los obreros especializados y peones. Los gastos de educación de éstos desaparecen: los de los primeros disminuyen respecto al artesanado, al simplificarse sus funciones. El resultado en ambos casos, es la disminución del valor de la fuerza de trabajo. " (7).

Pero la manufactura ha desaparecido como característica de los centros productivos en los albores del capitalismo. En su lugar se ha instaurado el imperio de la gran industria y con él las grandes transformaciones en los procesos de trabajo y la organización del mismo, dos elementos que conjugados obtienen una mayor plusvalía:

"(La finalidad de (A)) la maquinaria empleada por el capitalismo, como la de todo desarrollo de la fuerza productiva del trabajo, es simplemente, rasar las mercancías y acertar la parte de la jornada en que el obrero necesita trabajar para sí, y de ese modo, alargar la parte de la jornada de trabajo que entrega gratis al capitalista. " (8).

En la manufactura como en la gran industria la producción de mercancías se hace por medio del trabajo de una colectividad de obreros que se especializan, ya sea en grupos o individualmente, en operaciones sencillas. En ambos casos el trabajo colectivo prevalece sobre la capacidad profesional de los obreros individuales. Sin embargo, en la manufactura las condiciones económicas y técnicas de producción son

7) Idem. p. 284-285.

8) Idem. p. 272.

poco avanzadas y no posibilitan prever con exactitud la naturaleza y la cantidad de bienes producidos. Esto tiene como consecuencia que la organización laboral en los distintos talleres y departamentos que componen una fábrica esté determinada en gran medida por los mismos trabajadores, son ellos quienes se reparten el trabajo o se organizan en grupos para llevar a cabo la producción.

Se puede decir que en el sistema manufacturero existe una aparente unidad de empresa porque coexisten dos mundos diferentes: el mundo de la gestión empresarial, exclusivamente reservado a la iniciativa patronal y el mundo obrero, el cual, no obstante estando en posición de subordinación por lo menos goza de un cierto grado de autonomía profesional que le permite, mínimamente si se quiere, organizar su propio trabajo. Esta situación conlleva al desarrollo de un sistema jerárquico basado en la antigüedad de los trabajadores y no en la calificación profesional propiamente dicha. La calificación se define menos como un nivel de conocimiento que como el poder de decisión que se adquiere con la experiencia del trabajo. La jerarquía tiende a pasar del nivel de aprendizaje al de decisión y está determinada, no por la voluntad de la empresa, sino por la de los obreros.

En el sistema de máquinas, por el contrario, la aplicación de la ciencia en gran escala, la creación de nuevas técnicas más productivas aparecen como un atributo del capital enfrentado al colectivo obrero. La máquina misma, que es la objetivación de la ciencia y la tecnología producida por el trabajo, aparece como una creación objetiva del capital. Este proceso que fue analizado exhaustivamente por Marx, in

rodujo en el colectivo obrero una profunda división entre los trabajadores manuales e intelectuales.

Decimos polos porque incluso en el trabajo manual menos calificado existe la auto-dirección intelectual de las operaciones que debe real^uizar el trabajador y el trabajo más intelectual contiene el saber ^aacumulado de todas las operaciones materiales que deben realizarse en el proceso de trabajo. En el desarrollo capitalista de la división del trabajo, la apariencia de que la ciencia es un atributo del capital y el hecho de que los trabajadores más calificados reciban salarios más altos porque tienen una fuerza de trabajo compleja, generaron en esos mismos trabajadores calificados, en especial los científicos y los técnicos, la falsa conciencia de verse así mismos como separados del obrero colectivo. Del lado de los trabajadores manuales, los científicos y los técnicos fueron vistos como parte integrante del capital, puesto que además de desempeñar tareas productivas, desempeñan funciones de mera vigilancia y dirección capitalista del trabajo. (9).

9) Marx ha señalado: "El hombre de ciencia y el obrero productivo es tan completamente separados; y la ciencia, en lugar de aumentar las fuerzas productivas en manos del obrero y sacar provecho de ellas, está casi en todas partes dirigidas en contra de él. Saber se convierte en un instrumento que puede separarse del trabajo e incluso oponérsele." Idem. p. 272. Véase: Gorz, Andre: "Técnicas, técnicos y lucha de clases". En varios autores: "Crítica de la división del trabajo". Ed. Laia, Barcelona, España. 1977. pp.262-317.

Esta escisión en el obrero colectivo ha sido provocada por el desarrollo real de la división del trabajo capitalista desde sus inicios hasta nuestros días. Marx reconstruyó conceptualmente la unidad del obrero colectivo incluyendo los científicos y los técnicos en su interior, pero esa reconstrucción conceptual dejó intacta la oposición real.

En la gran industria la capacidad del obrero de decidir sobre su trabajo se ve mermada considerablemente. Esto sucede en la medida en que las condiciones técnicas y económicas se hacen cada vez más previsibles y estables y pueden ser estudiadas científicamente. Estas abren la posibilidad de establecer un plan de producción en el cual todos los métodos y las técnicas del trabajo son conocidos previamente a ser implementados en la producción.

c) TAYLORISMO Y FORDISMO.

En el desarrollo del régimen capitalista se llega a un punto en que surge el taylorismo y, posteriormente, el fordismo. Ambos constituyen una verdadera revolución en los procesos productivos:

"La división del trabajo en tareas alcanza su más clara y alta expresión con el taylorismo y con el desarrollo del trabajo en cadena - (fordismo)."

"La maquinaria se convierte en el instrumento por excelencia para intensificar la productividad del trabajo, o sea disminuir el tiempo de trabajo necesario produciendo plusvalía relativa: uno, intensificando el movimiento de desvalorización de las fuerzas de trabajo vía especialización-desqualificación del obrero y

vía abaratamiento de las mercancías que entran en su reproducción, y dos, potenciando el valor social de la máquina por encima de su valor individual al crear ganancias extraordinarias durante el período de su monopolización." (10).

En efecto, la formación de una nueva etapa del devenir del capitalismo a finales del siglo pasado, distinguida por la supremacía notable ya del capital monopólico, conduce al surgimiento de nuevos planteamientos en la organización del trabajo que profundizan algunas líneas de tendencia que habían sido abordadas por Marx. Este nuevo modelo de organización del trabajo le posibilitará al capital resolver algunos de los problemas que tenía planteados, a saber;

- a) Un aumento de la plusvalía relativa, por medio del aumento de la productividad en la producción de bienes de consumo obrero (11).
- b) Un aumento de la plusvalía absoluta a base de conseguir un notable incremento de la intensidad de trabajo y reducir los tiempos muertos improductivos.
- c) La posibilidad de utilizar una oferta de mano de obra abundante - pero sin calificación.
- d) La necesidad, en algunos países, de romper una resistencia obrera basada en el control sindical de la producción desarrollada por cada trabajador individual.

10) Corona, Leonel. "Revoluciones del proceso de trabajo en el modo de producción capitalista." En Investigación Económica #145. Julio-Sept. de 1978. VOL. XXXVII. p. 26.

11) No es nada casual que la primera cadena de producción que funcionó fue la empacadora de carne de la Swift & Co.

e) Abrir paso a la producción en grandes series que posibilita la integración al circuito capitalista del consumo de masas y permite la consolidación de las estructuras monopolistas.

Estos nuevos sistemas de organización del trabajo incorporan a la vez aspectos de tipo organizativo -que es el elemento fundamental de la aportación de F.W. Taylor y los teóricos del Scientific Management- y aspectos relacionados con la naturaleza de los medios de producción -innovaciones que constituyen la base del fordismo-.

Las principales innovaciones en el terreno de la organización se pueden resumir en:

1. La creación de oficinas de planificación y métodos encargadas de organizar y distribuir la producción entre los trabajadores, de estudiar y reorganizar las tareas a realizar, de predeterminar los métodos de trabajo, de fijar las cantidades a producir, etc.
2. Esta planificación de la producción se sustenta sobre una continua observación de la actividad realizada por los trabajadores directos mediante el cronometraje del trabajo, la descomposición del mismo en actividades básicas, el estudio de las herramientas utilizadas, etc. A partir de este conocimiento, la oficina de métodos efectúa propuestas de producción con nuevos tiempos y nuevas formas de efectuar un trabajo.
3. La parcelación extrema de las actividades de cada trabajador individual y la inserción de éste en un proceso de división del trabajo que emana de la oficina central y que llega al trabajador/ejecutante por medio de la vía jerárquica.

4. La aplicación de un nuevo sistema salarial que tiene como objetivo la aceptación por los trabajadores de los mecanismos que acabamos de describir y que pretenden obtener la individualización y la aceptación de aumentos en el rendimiento más o menos permanente. A este nivel el taylorismo será el introductor en gran escala de los sistemas de primas por producto obtenido y de los sistemas de valoración individual de los puestos de trabajo.

Estas novedades estarán reforzadas por cambios importantes en los medios de producción con la introducción de procesos semi-automáticos. Los elementos característicos de estos procesos serán las máquinas especializadas y los mecanismos de ensamblaje entre las mismas (cadena de montaje, mecanismos automáticos de transporte entre una y otra máquina). Con ello, el fordismo incorporará a las propias máquinas algunos de los elementos básicos del taylorismo: parcelación de tareas, regulación rígida y ajena a los trabajadores de su actividad, fijación externa del tiempo de producción, etc.

El impacto de estas innovaciones será decisivo para el desarrollo capitalista: aumento de la producción y aumento de masa de plusvalía, con reproducción de las relaciones sociales capitalistas.

El taylorismo, como ya se ha delineado, tiene implicaciones profundas en los procesos productivos y la organización del trabajo.

La preocupación de Taylor era encontrar la manera de controlar eficientemente el proceso de trabajo. Encontró la solución en un sistema que consistía en despojar al obrero de toda capacidad de decisión sobre su actividad laboral y transferir el control a la gerencia, la

cual controlaría el proceso de producción totalmente, desde las tareas más simples y sencillas hasta las más complicadas:

"Las conclusiones a las que Taylor llegó... pueden ser resumidas como sigue: los obreros que están controlados tan sólo por órdenes y disciplinas generales, no lo están adecuadamente, debido a que mantienen su iniciativa en los procesos reales del trabajo. Mientras que controlen el proceso mismo del trabajo, ellos impedirán los esfuerzos para realizar al máximo el potencial inherente en su fuerza de trabajo. Para cambiar esta situación, el control sobre el proceso de trabajo debe pasar a las manos de la gerencia, no sólo en un sentido formal sino a través del control y el dictado de cada paso del proceso, incluyendo su modo de ejecución." (12).

Y más adelante el mismo autor señala:

"... no hay trabajo, por más simple o complejo que sea, que no pueda ser estudiado con el objeto de reunir en las manos de la gerencia cuando menos tanta información como la que posee el obrero que ejecuta el trabajo regularmente, y si es posible, todavía más... Ello permite a la gerencia descubrir y reforzar los métodos más rápidos y expeditos que los obreros mismos, en la práctica de sus oficios o trabajos, aprenden o improvisan y que usan tan sólo a su propia discreción. Semejante enfoque experimental también conduce a nuevos métodos tales que sólo pueden ser inventados a través de un estudio sistemático." (13).

Las anteriores citas son claras en el sentido en que Taylor buscaba las formas y mecanismos a través de los cuales se produjera una di-

12) Braverman, Harry. "Trabajo y capital monopolista". Ed. Nuestro tiempo. México, 1981. p. 124.

13) Idem. p. 138 y 139.

sociación total y absoluta del trabajador de su actividad laboral. Taylor al considerar que la eficiencia de una empresa partía de la efectividad de la racionalización del trabajo del obrero durante la jornada de trabajo, conceptualizaba a ésta como toda la actividad laboral posible de hacer por parte del trabajador sin dañar su salud. La posición de Taylor tiene múltiples implicaciones para la clase obrera. Entre las que merecen destacarse son: la "ciencia del trabajo" debe ser efectuada por la gerencia, nunca por los trabajadores. Esto significa que los trabajadores han perdido la capacidad de decisión sobre su trabajo y la forma de ejecutarlo:

"Esta transformación es tan profunda, tiene con secuencias tales sobre todos los aspectos del trabajo y sobre las actitudes obreras que se puede decir que separa un abismo a un sistema del trabajo a otro. Si el anterior sistema (manufactura) puede ser denominado "profesional", el nuevo (gran industria) tiene que ser definido como "técnico". El aparato técnico de producción es independiente de los obreros que lo hacen funcionar." (14).

Como vemos, esta nueva organización del trabajo se da a costa de parcializar al obrero individual y de separarlo del conocimiento del proceso productivo global. El obrero se ve reducido, toda su vida, a ejecutar la misma operación en un lugar en que difícilmente se puede desplazar. Esto conduce a una despersonalización tal del factor humano, que la fábrica puede llegar a representar una gran máquina constituida por diferentes piezas, entre las cuales está el obrero.

14) Touraine, Alain. "La sociedad post-industrial". Ed. Ariel. Barcelona, España. p. 139.

El trabajo se convierte en un factor objetivo más dentro del proceso productivo, comparable a las instalaciones, las materias primas y los instrumentos de producción. (15).

Este proceso genera una proliferación de los obreros especializados y la disminución relativa de los obreros calificados. Se reducen las exigencias de calificación, habilidad y destreza de los trabajadores. Cualquier persona, sin experiencia industrial previa, después de algunos días de observación puede ser asimilada a la cadena productiva. Se le especializa para ejecutar una operación sumamente limitada, para la cual se toma únicamente en cuenta la rapidez con que ejecuta la operación que le es asignada y su capacidad de adaptación a las condiciones impuestas por la producción mecanizada. De esta manera se destruye la calificación personal y se establece una situación de "homogenización" de los obreros.

De ahí que en la gran industria, los ascensos y los incrementos de salarios estén determinados básicamente por la antigüedad, ya que no existen criterios de formación profesional para diferenciar a los obreros. Únicamente el reducido número de obreros calificados encargados del control y del mantenimiento de la maquinaria y los que tienen la tarea de supervisar y coordinar el proceso de producción, se distinguen de la gran masa de obreros especializados. Desempeñan una labor que sí requiere capacidad y habilidad de ejecución y cono-

15) De hecho, el objetivo de la "organización científica del trabajo" consiste en: contribuir a que el obrero se convierta en una fuerza de trabajo indiferenciada que sea adaptable a cualquier tarea simple, mientras que por otra parte, el desarrollo de la ciencia se va concentrando en las manos del capitalista.

cimiento del proceso productivo global. Generalmente se sitúan en el departamento de matricería o en los talleres mecánicos y tienen una forma de calificación más elevada, que combina elementos de la forma de calificación tradicional e introduce otros que le son propios.

Podemos definir, entonces al taylorismo, como:

"... el conjunto de relaciones de producción internas en el proceso de trabajo que tienden a acelerar la cadencia de los ciclos de movimiento en los puestos de trabajo, y a disminuir el tiempo de trabajo muerto de la jornada de trabajo. Estas relaciones se manifiestan mediante principios generales de organización del trabajo que reducen el grado de autonomía de los trabajadores y los someten a una vigilancia y a un control permanentes en la ejecución de la norma de rendimiento." (16).

El taylorismo es superado por el fordismo. Responde al momento de una acumulación intensiva del capital, en donde la burguesía pone en marcha mecanismos a través de los cuales la reproducción global de la fuerza de trabajo asalariada se efectúa a través de la articulación de las relaciones sociales de producción y las mercantiles, a través de las cuales el proletariado adquiere sus medios de subsistencia. El fordismo es definido como:

"... el principio de una articulación del proceso de producción y del modo de consumo, que instaura la producción en masa, clave de la universalización del trabajo asalariado." (17).

16) Aglietta, Michel: "Regulación y crisis del capitalismo." Ed. Siglo XXI. México, 1979. p. 91.

17) Idem. p. 94.

El fordismo se inicia en los Estados Unidos, durante la década de los veinte, en la producción de medios de consumo de masas, de donde se expande hacia la producción de los componentes intermedios que intervienen en la creación de esos medios de consumo.

De esta manera el fordismo logra los objetivos siguientes: la disminución del valor unitario de las mercancías de consumo masivo y como consecuencia directa una mayor plusvalía relativa, en tanto que disminuye el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de la fuerza de trabajo, pero además:

"Sobre bases más elevadas, el fordismo desarrolla la mecanización del trabajo, eleva la intensidad, incrementa radicalmente la separación entre el trabajo manual y el intelectual, hace depender fuertemente al colectivo de los trabajadores de la ley de acumulación y enfrenta al progreso científico con los trabajadores, convirtiéndolo en una de las fuerzas al servicio permanente de la expansión del valor. La influencia decisiva del fordismo sobre la acumulación del capital en general se manifiesta en la variación del ritmo de crecimiento de la tasa de plusvalor, que hemos observado después de la primera guerra mundial."(18).

Los efectos del fordismo sobre la clase trabajadora son, entre otros, el que los obreros al trabajar bajo un ritmo uniforme muestran el control del capital sobre la fuerza de trabajo. Pero nunca se hace en función de las necesidades psicofisiológicas de la actividad humana. Así, el trabajo muerto, las máquinas, se ha impuesto al trabajo vivo y creador, a la fuerza de trabajo:

18) Idem. p. 94-95.

"El proceso de producción debe organizarse de tal manera que la obligación del rendimiento máximo la entienda el obrero como una exigencia inerte de la propia máquina, como un imperativo deslizado en la materia, tanto más inexorable e indiscutible cuanto que parece confundirse con las leyes de funcionamiento de una maquinaria compleja: leyes en apariencia neutras, que escapan a toda voluntad y a toda contestación humana. El obrero debe soportar su trabajo -tanto la cantidad como la naturaleza de su trabajo cotidiano- como la única manera posible de servir a una máquina que, a su vez, debe parecerle la única solución a los problemas técnicos de la producción." (19).

Otro autor afirma:

"La sujeción a un ritmo uniforme, pero diariamente creciente, sumada a la reducción del tiempo de descanso, aumenta considerablemente la fatiga psicológica cuya recuperación de un día a otro es imposible." (20).

Los trabajadores en esta situación han enfrentado al capital a través de varias formas: el ausentismo, sabotaje al producto o a los medios de producción, el turnover, etc., se han convertido en verdaderos problemas para la producción capitalista. Pignon señala:

"El absentismo, el turnover (21), el trabajo hecho de prisa y corriendo e incluso el sabotaje se han convertido en las plagas de la industria automotriz americana del automóvil." (22).

19) Gorz, Andre. "Crítica de la división del trabajo." Ed. del Bolsillo. Barcelona, España. p. 97.

20) Aglietta, M. Op. cit. p.97

21) El turnover se define como la movilidad voluntaria de los trabajadores que cambian de empleo para encontrar condiciones de trabajo más favorables.

22) Gorz, A. Op. cit. p.92.

Datos del mismo autor demuestran lo siguiente:

"En la GMC, en la FORD y en la Chrysler, el absentismo se duplicó en diez años para alcanzar el máximo estos dos años últimos (71...73): un promedio entre 5 y 10%. El 5% de los trabajadores de la General Motors, que cobran por horas, están ausentes sin motivo. El viernes y el lunes el absentismo alcanza el 10%." (23).

Las consecuencias de estas luchas de los obreros contra el capital son de gran alcance:

"Las bajas de productividad expresan la resistencia de los trabajadores a la explotación. Esta resistencia, que se pone de manifiesto con la pérdida de los últimos, el sabotaje encubierto, en el porcentaje de las piezas mal hechas, resultó crítica para los patronos. En efecto, el descenso de la productividad en la actual coyuntura de concentración, de redistribución de las unidades de producción y de competencia internacional, constituye un punto débil para la empresa capitalista." (24)

d) OBSERVACIONES A ALGUNAS CORRIENTES DE IZQUIERDA EN TORNO A LA ORGANIZACION CAPITALISTA DEL TRABAJO.

Durante la década de los sesenta y la de los setenta los marxistas volvieron los ojos a la organización del trabajo, produciéndose un debate que sigue teniendo vigencia indiscutible.

23) Idem. p. 112

24) Idem. p. 113

Ese debate derivó en dos tendencias que vistas por separado conducen a una visión superficial de la realidad.

En la primera década mencionada surge la tendencia que veía una estrecha relación en el desarrollo de la organización del trabajo y los cambios operados a consecuencia de la Revolución Científico Técnica. Las tesis fundamentales que sostenían los defensores de ella, pueden ser sintetizadas como sigue: suponían que el capitalismo se encontraba en una nueva fase de desarrollo tecnológico. Esta fase se distinguía por la automatización generalizada y la utilización de la ciencia como fuerza productiva fundamental. Del aspecto primeramente señalado se concluiría la tendencia a la desaparición del trabajo manual de ejecución y del segundo el surgimiento de nuevas formas de trabajo que recompondrían la división entre ejecución y concepción, es decir, entre el trabajo manual y el trabajo intelectual. La derivación obligada de este nuevo proceso sería el nacimiento de una clase obrera que se caracterizaría por tener altos niveles de cultura lo cual le daría las posibilidades reales de dirección social. En ese sentido la tarea inmediata de la izquierda debía ser la promoción de este proceso y desalojar los obstáculos que el mismo capital podría poner a la Revolución Científico Técnica. (25).

25) Entre los miembros de esta corriente puede destacarse: Richte R. "La civilización en la encrucijada". Ed. Ayuso, 1969. Libro que fue tomado por algunos Partidos Comunistas de Occidente e incluso algunos intelectuales como ha reconocido el propio A. Gorz.

La otra tendencia respondería al inicio de la década de los setentas. Esta consideraba, basada más en la empiria, que la realidad mostraba algo muy diferente a los supuestos marcados por la primera tendencia señalada. Para esta corriente, con las grandes innovaciones, producto de la Revolución Científico Técnica del capital, existía y se acentuaba la tendencia de numerosos trabajadores descalificados, los cuales estaban ligados a un trabajo rutinario, repetitivo y de simple y fácil ejecución, y que, lejos de lo que planteaban los teóricos de la primera tendencia, tenían estos trabajadores muy pocas posibilidades de desarrollo cultural. Esta nueva tendencia cuestiona radicalmente el desarrollo tecnológico y se preocupa, además, por ver las causas que originan la existencia del obrero descalificado. (26).

Para Braverman, el desarrollo de la organización del trabajo en el capitalismo está supeditado a un constante proceso de descalificación del trabajo productivo que es la base para la transformación del obrero de oficio al obrero simple.

De forma tal que:

"... el proceso capitalista de trabajo se convierte en independiente del oficio, tradición y conocimiento de los trabajadores." (27).

-
- 26) La obra más representativa de esta corriente es, sin lugar a dudas, la de Braverman: "Trabajo y capital monopolista". Ed. Nuestro tiempo. México. 1977.
- 27) Idem. p. 111.

Los fines que trata de alcanzar el capital, como se ha señalado ya, son: 1) la reducción del salario por la utilización de trabajo simple; 2) garantizar el control capitalista del proceso de trabajo por la disolución del conocimiento obrero y su recomposición por el capital.

El momento crucial de este proceso son los años finales del siglo - pasado, señala Braverman que con la introducción de lo que se denomina la "organización científica del trabajo", impulsada por Taylor. A partir de este momento surgirán las oficinas de métodos y planificación que posteriormente organizaran y regularan rígidamente los métodos de trabajo, convirtiendo al obrero en un simple ejecutor de órdenes. Pero esta tendencia se ve aumentada con la introducción de un nuevo sistema de máquinas (la cadena de montaje o fordismo) que incorpora en su tecnología la parcelarización de tareas y control remoto de los trabajadores. En la segunda mitad del siglo XX se amplía su efecto a nuevos sectores productivos, con los que el trabajador - parcializado, sin conocimientos propios, sin capacidad de control sobre los medios de producción y por tanto incapaz de resistir a los nuevos imperativos del capital, se convertirá en el prototipo del proletariado actual.

El mérito, sin embargo, de ambas tendencias ha sido el haber promovido un gran debate sobre la organización del trabajo en el capitalismo. Pero la crítica a ambas es la misma: han olvidado que el estudio de la lógica misma del proceso de producción y la organización del trabajo debe estar en función del proceso de valorización del ca

pital. De otra forma, tal como lo presentan las dos tendencias, parece que el objetivo fundamental del capital es el control de la clase obrera, lo que no es sino la consecuencia del afán de una extracción mayor de plusvalía.

En efecto, como se indicó en el inicio de este capítulo, el capitalismo es un régimen que organiza la producción social con el único objetivo de obtener una mayor plusvalía. Sabemos, además, que esta obtención de una mayor plusvalía funciona a través del mecanismo de la producción y de la circulación de mercancías. Pero es únicamente la fuerza de trabajo explotada la que genera esa plusvalía. Consideramos que este es el punto nodal fundamental para entender la lógica y los límites de la organización del trabajo. Analizar la organización del trabajo como "algo en sí", determinado por simples imperativos tecnológicos, como hace Richta, o por el simple objeto de la descalificación general, como hace Braverman, sin tener en cuenta el proceso de valorización, conduce a graves errores de interpretación.

La relevancia de este punto de vista nos obliga a repasar los aspectos que condicionan el proceso de valorización del capital, aunque también se ha insistido en ello en el transcurso del capítulo, pero que, a nuestro juicio, constituye la médula de los problemas que las empresas tratan de resolver al aplicar las distintas alternativas de la organización del trabajo:

1) El primer nivel de problemas es la producción de valores de uso.

La organización capitalista del trabajo está condicionada por los requisitos necesarios para producir un determinado bien. Pero esta producción de bienes está condicionada por la existencia de una competencia establecida entre capitales. Competencia que obliga irreductiblemente a estos capitales a variar los productos y, lógicamente, sus procesos de fabricación.

2) El segundo punto que destacaríamos es la relación entre los "costos" y "beneficios". Influyen en este nivel tanto el volumen del producto obtenido como el de los costos que se requieren para producirlo. Esto obliga a tomar en cuenta numerosos elementos: precio de la fuerza de trabajo, productividad de dicho factor, grado de amortización del equipo empleado, costo de la nueva maquinaria, costos indirectos generados por uno u otro sistema de organización, - etc.

3) El tercer punto lo constituye la constante resistencia obrera a la que se enfrenta el capital. Esta tiene múltiples formas que van desde el ausentismo hasta la confrontación directa. En la medida en que el capital socializa de forma creciente el proceso de producción y controla bajo el mando de cada capital individual a un número creciente de personal, se ve enfrentado a la posibilidad de que una alianza entre sus subordinados proceda a cuestionar su poder. Por ello, la organización del trabajo debe orientarse a romper esta resistencia de los trabajadores e impedir que éstos lleguen a formular alternativas y a constituir bloques sociales capaces de promover la superación del capitalismo.

Es a la solución de estos tres tipos de problemas planteados a los que debe enfrentar la organización del trabajo.

De esta observación se puede obtener una guía de los aspectos a analizar cuando se quiere avanzar hipótesis sobre los planes capitalistas de reestructuración de la organización del trabajo en un determinado sector y dotarse de elementos para articular una respuesta de los trabajadores. Por ejemplo, analizar los cambios que se van a producir en el sector del automóvil supone valorar la coyuntura económica a nivel internacional, el tipo de modelos hacia los que se orienta el sector, el impacto de las luchas obreras recientes y del comportamiento obrero en la producción, el nivel de salarios de cada país, los distintos tipos de maquinaria y sus costos, etc.

e) LINEAS TEORICAS DE LA INVESTIGACION.

Es a partir de la década de los setentas cuando el capitalismo, a nivel internacional, abre una ofensiva tecnológica para enfrentar y resolver la recomposición de su tasa de ganancia. Lográndolo a través de una intensidad del trabajo y generando un aumento del ejército industrial de reserva, mecanismo a través del cual logra pagar la fuerza de trabajo por su valor, y, en el mejor de los casos, retraer el valor de la misma al nivel existente antes de la lucha obrera de la década mencionada.

Este momento se caracteriza porque presionadas por la competencia

entre sí, los grandes capitalistas tienen que reconvertir sus industrias con el objetivo de producir más con menos trabajadores.

Para realizar esos problemas consideramos que la obra de Marx sigue siendo el punto inicial, básico, para estudiar el proceso de trabajo y la organización del mismo. Dos elementos que en sí nos obligan a ver la extracción de plusvalía y el proceso de acumulación.

Destacaremos además la sumisión real de trabajo asalariado al capital, el cual debe partir de los puntos siguientes:

- a) La base del modo de producción capitalista es la existencia del obrero libre que vende su fuerza de trabajo al capital, con el que entra en relaciones en tanto que individuo. La cooperación en la producción comienza en el proceso de trabajo, cuando el trabajador ha dejado de ser libre y pertenece al capital. El capital mantiene con ello la posibilidad de organizar el proceso de trabajo para sus propios objetivos.
- b) El proceso de producción capitalista se desarrolla como proceso de división del trabajo y es el capital quien tiene capacidad de concentrar las actividades de control que los obreros pierden.
- c) La fábrica moderna basada en las máquinas constituye la base técnica que consolida el poder del capital. Como Marx señala: esta base técnica aumenta el carácter parcial del obrero, permite la utilización de mano de obra más barata y con menor calificación, posibilita el control de los tiempos de trabajo, etc.

Por organización del trabajo entenderemos, entonces, las formas de organización y de vida de un grupo de trabajadores que se someten

a un proceso productivo, el cual es un proceso global que implica la estructura tecnológica, las relaciones sociales de producción, las relaciones políticas y la conciencia obrera.

Ponemos especial atención en que el común denominador a todo proceso de organización capitalista del trabajo puede ser sintetizado como sigue:

El control de las decisiones básicas sigue estando en manos capitalistas. El criterio fundamental es siempre el mismo: la valorización del capital y la obtención de beneficios privados.

La extracción de plusvalía inherente al capitalismo es la base de la organización capitalista del trabajo. De ella depende en buena medida el aumento de la tasa de plusvalía. Lo que hay que determinar en cada caso son los mecanismos concretos que permiten aumentar la plusvalía.

La organización capitalista del trabajo potencia en todo caso una compleja jerarquización de roles y funciones, que tienen objetivos centrales el dividir y enfrentar a los asalariados entre sí e impedir que se tome conciencia de la posibilidad de una producción social no ligada a la obtención de beneficios.

Los costos sociales generados por este sistema de organización, como los efectos en la salud de los trabajadores, en su realización personal en el trabajo, la naturaleza y el medio ambiente, la satisfacción de necesidades, etc. sólo son tenidos en cuenta en la medida en que afectan a la realización del beneficio. Sólo cuando los trabajadores

hacen pagar de una forma u otra los costos que deben soportar en su trabajo los capitalistas replantean el proceso de producción.

Aunque debe contemplarse también aquellos casos en los cuales las transformaciones del proceso de trabajo no fueron producto de la organización y planificación del capital sino el resultado de un proceso de lucha de los mismos trabajadores.

Por otro lado, la reflexión sobre la organización de trabajo y sus transformaciones tiene singular importancia a la hora y momento en que se intenta articular un movimiento obrero contra el capital y de esa forma ofrecer alternativas de emancipación al resto de la sociedad. Por que la organización del trabajo tiene relación con la estructura básica de la sociedad y por ello conecta directamente con el proyecto alternativo a configurar. Sin embargo, a corto plazo, la reestructuración de la organización del trabajo es uno de los elementos claves para salir de la crisis capitalista, por lo que está en estrecha relación con la vida y lucha cotidiana de los trabajadores.

En ese sentido existe la necesidad de elaborar una política propia de la clase obrera ante los cambios que está promoviendo el capital. Ya que las condiciones de existencia de los trabajadores se verá afectada por ellos. Ante la continua exigencia de movilidad, productividad, disciplina, reestructuración, las organizaciones obreras - deben plantear sus tácticas para hacerles frente.

LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN EL CAPITALISMO

a) ANTECEDENTES HISTORICOS

La industria automotriz ha sido, indudablemente, la productora de la mercancía dinamizadora de la economía capitalista del siglo XX. No se equivoca un autor cuando señala que en el futuro "se reconocerá a nuestra 'civilización' como la del automóvil." (28).

La industria automotriz surge a finales del siglo XIX en Alemania, con la producción del primer modelo Mercedes Benz. Rápidamente se desarrolló su producción en los otros países europeos y en Estados Unidos. La característica central de la industria automotriz en estos años es su baja complejidad tecnológica, lo que facilitaba la incorporación de capitales. Por ejemplo, en los Estados Unidos la incorporación a la industria era sencilla, los productores de automóviles eran ensambladores de partes, razón por la cual se pasa de 12 compañías en 1902 a 84 en 1920. En Inglaterra sucedía algo similar, solamente se necesitaba un conocimiento general de las técnicas de ingeniería y un capital mínimo. En 1913 existían 198 marcas de automóviles en el mercado.

En el año de 1908 se inicia un proceso de diferenciación entre la industria automotriz norteamericana y la europea, debido a los cambios

28) Juárez, Antonio. "Las corporaciones transnacionales y los trabajadores mexicanos". Ed. Siglo XXI. México, 1979, p. 54.

introducidos por Ford en la tecnología. Su modelo "T" logró que la empresa Ford llegara a ser la fabricante de automóviles más grande en los Estados Unidos y que se pusiera por delante de las otras empresas productoras en la expansión internacional de la industria:

"El crecimiento de la producción en esas condiciones permitió disminuir el precio de venta de los automóviles, aumentar el volumen de ventas, y dar forma, a partir de 1908, a fin de construcción del famoso modelo "T", a una de las pautas de comportamiento más importante de las grandes empresas, pues el mayor ritmo de crecimiento de las ganancias - que la determinación de precios de monopolio permite en esta industria, obligó también a los fabricantes a reducir el costo de operaciones constantemente, por lo que la introducción de innovaciones en los sistemas de producción - para expandir la capacidad productiva e incrementar la productividad - del trabajo - exigirá una cuidadosa proyección, pues acelerar el ritmo de acumulación de capital tenderá a desproporcionar el crecimiento de la producción". (29).

Otro hecho importante en ese año, 1908, fue la creación de la General Motors, producto de la fusión de cuatro compañías automotrices: Olds Mobil, Buick, Pontiac y Chevrolet. Esta empresa seguirá a la Ford en el proceso de Expansión.

El sistema de trabajo en serie, o cadena de montaje, introducido por Ford, sería utilizado en 1921 por la empresa Nuffield Organization, la cual dirigía William R. Morris. Empresa que daría lugar a uno de los grupos financieros más importantes de Inglaterra, la Bri

29) Camarena, Luhrs Margarita. "La industria automotriz en México". Instituto de Investigaciones Sociales. Cuadernos de Investigación Social #6. p.8.

tish Motor Corporation (BMC).

Los hermanos Opel harían lo mismo en Alemania. En Francia la Citroen y en Italia la Fiat, utilizaban a principios de la década de los veinte el fordismo.

Sin embargo, Estados Unidos llevaba doce años de ventaja en el uso de la cadena de montaje en la industria automotriz, aunado a la existencia de un mercado interno más amplio y estándar que el europeo, obtuvo una supremacía importante sobre sus competidores. Por lo cual, los países europeos adoptaron aranceles y otras medidas en favor de sus nacientes industrias automotrices.

Las nuevas técnicas utilizadas crearon las condiciones suficientes para un proceso de concentración de capital en los países más desarrollados, buscando además nuevos mercados. Pero estos no podían ser los de los otros países desarrollados, ya que mantenían sus mercados internos alejados de la competencia internacional. Por lo cual se dirigió el comercio internacional de automóviles a los países atrasados.

Las características que presenta la expansión de la rama automotriz en norteamérica entre los años de 1908 y 1929, son:

- 1) Un crecimiento intensivo que se refleja en los datos de producción, los que aumentaron al 23.3 por ciento anual en número de vehículos. (30).

30) Calculado con datos de Automobile Manufacturers Association. Automobile Fact and Figures. 1979. EUA.

2) Un mercado interno ampliado mediante la reducción total de precios:

"Las relaciones que vincularon a las grandes empresas en la lucha por el control de los mercados a través de los precios de monopolio, tuvieron gran importancia en la conformación de la industria automotriz. Por ejemplo, cuando Ford cuadruplicó la producción en 1919 -fabricó 4,000 automóviles diarios al estimular las ventas y extender su red de distribuidores, logró una rebaja en sus precios que le permitió dominar la competencia automotriz en los Estados Unidos. En 1920, la medida extrema de reducir los precios de los vehículos por debajo del costo de producción ya se encontraba entre las medidas a que echarían mano los monopolios para enfrentar la sobreproducción". (31).

En efecto, en 1920 se necesitaban dos años y cinco meses de salario manufacturero medio para adquirir un automóvil de precio promedio - (32); para 1930, con cinco meses de salario bastaba para un auto de precio medio. Con esta disminución notable de precios en los autos se logró que para 1929 representara tan sólo el 30 por ciento del consumo de bienes durables.

3) La conquista de los mercados extranjeros se realizó más con exportaciones de capitales que con productos, en los años veinte - los mercados europeos fueron penetrados por capitales norteamericanos: Ford se instaló en Inglaterra en 1929 y en el mismo año se ini

31) Camarena, Luhrs. M. Op. Cit. p.10. Lo que condujo a la quiebra de grandes empresas, quedando despedidos tres millones de trabajadores.

32) Calculado con el salario manufacturero medio en los Estados Unidos y el precio de los automóviles.

ció la instalación de General Motors en Alemania (33).

4) Una competencia encarnizada entre las compañías norteamericanas por controlar el mercado interno; en sólo ocho años la Ford Motor Co., de 1908 a 1916, controló el 40 por ciento del mercado norteamericano y para 1929 solamente tres firmas controlaban el 75 por ciento del mercado.

La producción europea automotriz se quedaba por debajo de la norteamericana. Estas compañías habían exportado en 1929 medio millón de vehículos y en el exterior armaron 200,000, mientras que, para el mismo año, los cuatro países europeos productores de automóviles: Francia, Inglaterra, Alemania e Italia, sólo exportaron 122,000 vehículos y no realizaron actividades de ensamble en el extranjero (34).

La crisis del 29-33 marcó el final de la primera etapa de crecimiento de la industria automotriz. Solamente algunas compañías sobrevivieron a ella y las otras, o quebraron y desaparecieron de la escena, o fueron absorbidas por las más fuertes. Imprimiendo nuevas características en la competencia a nivel internacional por el mercado y transformando cualitativamente sus procesos de trabajo y de producción.

33) Cfr. Rae, J. "El automóvil norteamericano". Ed. Limusa, México, 1960.

34) Lifschitz, Edgardo. "Comportamientos y proyección de la industria de automotores en América Latina, los casos de Argentina, Brasil y México". En Comercio Exterior, Vol. 3. México. Julio de 1962, p. 776.

Posteriormente, en 1939-1945, al estallar la Segunda Guerra Mundial, la industria automotriz transformó sus productos en armas y equipo militar. (35).

"La militarización de la economía exigió de la industria automotriz y otras, una producción de guerra más o menos constante, sobre todo a partir de la Segunda Guerra Mundial. La producción de material bélico requerirá el curso directo e indirecto de todas las ramas de la economía; la producción de aviones, cohetes, radio electrónica, buques, artillería, armamento de infantería, municiones, material blindado, los medios de transporte, los derivados del petróleo y otros productos industriales, reciben en su desarrollo la influencia de la demanda bélica del Estado en mayor medida que otras industrias, precisamente porque el consumo civil y militar de estos productos se diferencian poco.

"De esta manera, la industria automotriz se desarrolló estrechamente vinculada con la militarización de la economía; por eso es importante considerar la influencia que sobre esta industria tuvo el predominio de la producción militar en la economía; y la relación que guarda respecto al desarrollo de fuerzas que contrarrestan la tendencia al estancamiento del sistema mundial." (36).

Una vez terminada la Segunda Guerra Mundial la concentración se incrementó en cada uno de los países productores. En Norteamérica la American Motors surge de la fusión de las compañías automotrices Nash y

35) De hecho en la Primera Guerra Mundial se habían incorporado ya a la producción militar.

36) Camarena, Luhrs. Op. Cit. p. 12. Hay que destacar que se refiere al estancamiento de la acumulación capitalista en los países que mantienen este régimen de producción.

Hudson, empresa que fue la única que subsistió independientemente. Las otras fueron desbancadas del mercado, consecuencia de la generalización del motor de ocho cilindros y la caja de cambios automáticas introducidas por las tres grandes firmas automotrices: Ford, General Motors y Chrysler (surgida de la empresa Willys-Overland).

Se destaca el hecho del mayor proceso de concentración y centralización de la industria automotriz en todo el mundo. Además de la estrecha relación entre éstas empresas con el capital financiero, como el caso antes mencionado de la BMC en Inglaterra, la cual a partir de la absorción de diversas empresas automotrices forma en 1956 un poderoso grupo financiero.

Los grupos monopólicos se van conformando y logran su consolidación en la década de los cuarenta.

En Inglaterra, además de la British Motor Corporation (BMC) ya mencionada, existían grupos empresariales importantes como la Rootes - Motor Ltd., que se inicia como distribuidor de automóviles y después fue adquiriendo empresas que se encontraban en malas condiciones económicas. Estaba además la Triumph, fundada en 1945 de las empresas Standard. Y, por último, en Inglaterra surge la Rolls Royce, que además de fabricar autos de gran lujo fabricaba motores de aviación.

En Alemania fue diferente el proceso de monopolización. Los acuerdos que establecían las empresas automotrices eran producto de la asociación de diversos productores y no su absorción, como sucedía en los otros países europeos y en Norteamérica. Sin embargo, incorporados al mercado mundial y a la competencia derivada de esto, aunado a

la intensa centralización del capital experimentada por este país, obligaron a unirse a varias empresas. Las empresas que experimentaron este proceso fueron la Daimler, y la Benz, formando la Daimler-Benz, A.G. en 1926, fabricando el Mercedes Benz. Otra empresa automotriz alemana en esta época fue la de los hermanos Opel, que no resistió el crac del 29 y tuvo que vender en 1931 el 80 por ciento de las acciones. La N.S.U., fabricante de autos pequeños quebró en 1928, adquirida por el Banco de Dresden y cedida posteriormente a la Fiat Italiana. En 1934 adquiere especial relevancia la firma Auto Unión, la cual se crea por la firma de tres empresas: la DKW., la Wanderer y la Horch & Audi. Por último, en Alemania se crea la BMW.

En Italia el Estado juega un papel importante para la integración de la industria automotriz, debido, principalmente, a la debilidad presentada por las empresas italianas frente a la competencia de las firmas extranjeras, lo que causó un proceso de concentración y centralización de capital muy lento. Su producción se dirigió, básicamente, a la exportación, pues su mercado interno se encontraba controlado por las firmas extranjeras. Dos empresas importantes se destacan en Italia: la Fiat y la Alfa Romeo, esta última sostenida por modelos de autos para carreras.

En Francia el proceso se matiza por el desarrollo y aplicación de innovaciones técnicas en la producción automotriz. Operaban firmas como la Panhard, Voisin, Peugeot, Citroen y Renault, de las cuales las más sobresalientes son las dos últimas.

En 1959 se crea el Mercado Común Europeo (MCE), el cual establece la abolición de las tarifas arancelarias de los países miembros. Con esto se intensifica la competencia entre los países productores de automóviles europeos y norteamericanos. Se produce un proceso de reestructuración de la industria en estos países.

A inicios de la década de los sesenta se empiezan a producir en Europa automóviles más pequeños, permitiendo a varias empresas utilizar mejores técnicas, con lo cual hubo un proceso de concentración de capital favorable a ellas.

En Inglaterra, por ejemplo, la British Leyland era la única fábrica de automóviles compitiendo solamente con las filiales de las tres grandes firmas norteamericanas: Ford, General Motors y Chrysler. En Francia, para 1960, cuatro empresas concentraban el 96 por ciento de la producción. En Alemania también eran cuatro las empresas que controlaban el 87 por ciento de la producción.

En Italia la Fiat había logrado controlar el 86.5 por ciento de la producción total y su mercado interno. Japón aparecía en la escena concentrando el 82 por ciento de su mercado interno.

El proceso de concentración de capital en la industria automotriz está matizado por los elementos siguientes: a) expansión del comercio de automóviles, b) penetración a todos los mercados por los países productores desarrollados, c) instalación de plantas de fabricación y ensamble en el extranjero de las grandes corporaciones transnacionales y, d) fortalecimiento de lazos entre las empresas:

"La interpenetración tuvo lugar especialmente en los países del Mercado Común Europeo. Durante los años setenta, la participación de los automóviles franceses en el mercado de Alemania Occidental se elevó de 1.9 a 3.8 por ciento, mientras que en Francia los vehículos alemanes pasaron de 0.9 a 10.9 por ciento y los italianos de 0.2 a 6.3 por ciento. En Italia la penetración alemana en el mercado subió de 1.3 a 16.1 por ciento y la francesa de 1.7 a 10.9 por ciento. Las importaciones realizadas por Estados Unidos se incrementaron de 25,000 vehículos en 1954 a 614,000 en 1959. Los contratos de armado y producción de las empresas importantes aumentaron considerablemente en 1968, mientras que los países con operaciones de armado se elevaron de 42 a 70 en ese decenio. Muchos de los contratos se realizaron con países de América Latina, Asia y África, la cual revela la importancia de la expansión de esta industria en los países subdesarrollados durante los últimos tres decenios". (37).

Podemos observar hasta aquí que después de la Segunda Guerra Mundial, hay un auge automovilístico que responde a la necesidad de acumulación de los países desarrollados:

"... hay que reiterar que la contribución de la industria automotriz a la reproducción de la economía capitalista se dejó ver claramente en las actividades de guerra, a las que durante y después de 1940 dió un apoyo fundamental. También hay que destacar que el desarrollo de esta guerra convirtió a la industria automotriz en una industria perfectamente configurada, pero que a partir de entonces se convirtió en un importante eslabón de la industria militar, ésta se convirtió en eje de la reproducción del capital. La producción bélica impulsó en adelante el crecimiento de la automotriz en los países desarrollados, pero no solamente, ya que, a partir de esta fecha, el traslado de las plantas e instalaciones automotrices hacia los países subdesarrollados, tiene la función de un desta-

37) Lifschitz, E. Op. Cit. p. 777.

cado afluente de ganancias para las grandes empresas automotrices que tratan de situar - sus capitales en actividades más acordes con la dinámica de la reproducción del capital , en la que, como se señaló, la industria automotriz paulatinamente integra y subordina a la producción militar." (38).

Al inicio de la década de los sesenta y durante ella se observa el desarrollo y consolidación del proceso de concentración y centralización del capital en la industria automotriz.

b) LA CRISIS AUTOMOTRIZ EN LA DÉCADA DE LOS SETENTAS

A finales de la década de los sesenta y principios de los setentas se empieza a notar el detrimento de la industria automotriz que muestra el final del auge observado después de la Segunda Guerra Mundial. Estados Unidos y Europa fueron los más afectados.

Durante el auge observado después de la Segunda Guerra Mundial se fueron formando tres poderosos centros imperialistas: Estados Unidos , La Comunidad Europea y Japón. Enfrentados los tres por el control de mercados.

A mediados de 1965 Estados Unidos era el hegemónico de la rama automotriz a nivel internacional. Solos producían la cantidad de motores que todo el resto del mundo en su conjunto. Su importancia en los propios Estados Unidos es señalada por Paul A. Baran y Paul M. Sweezy:

38) Camarena Luhrs. M. P.17.

"No hay necesidad de entrar en detalles respecto a la importancia del automóvil en la economía norteamericana. Sólo necesitamos decir que el principal negocio de las corporaciones más grandes y lucrativas es la producción de vehículos de motor; la industria del petróleo con unas diez empresas cuyos activos superan los mil millones de dólares, obtienen la mayor parte de sus utilidades de la venta de gasolina para uso de vehículos motorizados, algunas otras industrias monopolistas grandes (hule, acero, vidrio) dependen fundamentalmente de las ventas a fabricantes o usuarios de automóviles, más de 250,000 personas trabajan en la reparación y servicios de automóviles; y otros innumerables negocios... Este complejo de intereses privados, amontonados alrededor de un producto, no tiene igual en ningún otro sector de la economía..." (39).

Su importancia se refleja también en que ha sido el precursor de la coyuntura global de la economía capitalista imperialista. En efecto, la crisis de 1973 automotriz antecede a la crisis generalizada internacionalmente de 1974-1975 y la crisis posterior de la rama automotriz es el preludio de la recesión internacional de 1980-1981.

Como vemos no se trata de cualquier industria. El 80 por ciento de la producción automovilística mundial y el 75 por ciento de la demanda de vehículos proceden del Japón, los Estados Unidos, la República Federal Alemana, Francia, Italia, e Inglaterra. La rama automotriz abarca en cada uno de estos países del 5 al 7 por ciento de la producción industrial total; asegura más o menos la décima parte de sus exportaciones totales respectivas. Por tanto, el porcentaje de

39) Baran P. y P. M. Sweezy. "El capital monopolista". Ed. Siglo XXI. México, 1973. p. 13.

la producción de este ramo que se destina a la exportación es muy desproporcionado en todos los países, alcanzando el 50 por ciento con la excepción de Gran Bretaña (37 por ciento) y de los Estados Unidos (9 por ciento). La producción automovilística ocupaba en estos países, antes de la crisis, a cerca de 3.5 millones de asalariados; a ello hay que añadir una cifra aún más elevada de asalariados de la industria subsidiaria; el ramo del automóvil, en su conjunto, incluía en estos países de 9 a 11 millones de asalariados. (40).

Conviene, entonces, estudiar la dinámica de este ramo para definir su importancia estructural.

En la RFA, en Francia y -de forma extensiva- en Japón, la tasa de crecimiento se situaba muy por encima de la industria en su conjunto. Esto fue así hasta el año de 1980, pese a las graves crisis de este ramo en 1973-1974. Así, en la RFA, la construcción de vehículos aumentó entre 1950 y 1960 en un 18.5% anual, frente a un crecimiento del 10.5 por ciento de la industria en general; entre 1960 y 1970 aún creció en un 8.1 por ciento frente al 6 por ciento de la industria en general y entre 1970 y 1979, en un 4.2 por ciento frente a un 3 por ciento de crecimiento anual (41). Lo que significa que

40) De acuerdo a Le Monde del 3 de julio de 1979. Todavía no hay cifras exactas, sobre todo en lo que se refiere a la industria subsidiaria. Asimismo parece que la relación entre la industria automovilística propiamente dicha y la industria subsidiaria es muy distinta en cada caso. En promedio parece que por cada asalariado de la primera existen de 1.5 a 2.5 en la segunda.

41) Estudio de la IG Metall. "La situación de los obreros del automóvil en la RFA". Abril de 1975.

en estos países el ramo del automóvil constituyó el motor del crecimiento económico. De manera que la nueva crisis en el ramo equivale a una avería muy seria en los países desarrollados.

Cuatro características iniciales podemos señalar de la crisis de la industria automotriz: 1) la crisis de los energéticos de 1973 influye decisivamente en el precio de materias primas a causa del alza de los precios de los automóviles y de sus partes; 2) la crisis obliga a los países europeos productores de automóviles a reestructurar sus plantas productivas, en sus procesos de trabajo y organización de los mismos, para enfrentar la competencia en el mercado mundial; 3) el decaimiento de la industria automotriz norteamericana, golpeada por la crisis y mostrando una incapacidad por contrarrestar la competencia japonesa; 4) la penetración del mercado europeo por la industria automotriz japonesa, e incluso de países subdesarrollados, a través de productos más competitivos: autos compactos, subcompactos, de bajo precio y alto rendimiento. Por otro lado, los productores europeos disminuyeron sus exportaciones a Estados Unidos por dos razones: las devaluaciones del dolar y la competencia japonesa en ese mercado.

La crisis automotriz norteamericana merece especial atención por la importancia que tiene a nivel mundial.

Después de la recesión de 1974-1975, la industria automotriz observa una recuperación y ejerce una influencia en la reactivación de la economía estadounidense. Pero este impulso es pasajero. En 1979 se encuentra en medio de una grave crisis de nueva cuenta.

En 1978 la industria automotriz norteamericana obtuvo utilidades de -

3,000 millones de dólares, pero después de ese año la situación es crítica para las cuatro firmas automotrices americanas: General Motors, Ford, Chrysler y American Motors. La Chrysler empieza a perder dinero en 1978 y para el año siguiente tiene una pérdida de 1,100 millones de dólares. Un año después pierde 1,170 millones de dólares.

Pérdidas en la industria automotriz estadounidense en los años de 1979 y 1980. En millones de dólares. (42).

<u>AÑO</u>	<u>COMPANIA</u>	<u>MILLONES DE DOLARES</u>	<u>MILLONES DE PESOS</u>
1978	Chrysler	205	4,920
1979	Chrysler	1,100	26,400
1980 (43)	Chrysler	1,709	41,016
	Ford	1,543	37,032
	General Motors	763	18,312
	American Motors	<u>198</u>	<u>4,752</u>
TOTALES (1980)		5,518	132,432

La situación de la empresa Chrysler es verdaderamente crítica y todo parece indicar que se profundizará aún más. Se trata del caso tí

42) Datos de 1978 véase "Fortune" de febrero de 1981, para 1979 "Fortune" de mayo de 1980 y para 1980 "Fortune" del 4 de mayo de 1981.

43) Tipo de cambio: 24 pesos por dolar.

pico de crisis de una empresa en el capitalismo cuando no se realizan sus mercancías por ejemplo, para enfrentar la crisis Chrysler - ha tenido que recurrir al crédito del gobierno federal norteamericano de 1,500 millones de dólares (44). Esta empresa además es productora de equipo bélico (tanques) que son adquiridos por el departamento de Estado norteamericano.

Analícemos otros datos de la misma empresa. En 1979 Chrysler ocupaba en sus plantas ubicadas en Estados Unidos a 141,000 empleados, en diciembre de 1980 eran solamente 79,000. Una reducción del 56 por ciento de la fuerza de trabajo en tan sólo 15 meses. (45).

En diciembre de 1980 el gerente general de Chrysler anunciaba medidas para ahorrar a la empresa 1,000 millones de dólares en 1981 (46), entre las que destacan: congelación de sueldos a obreros durante ese año, reducciones de inversiones y de pagos de intereses. La congelación de sueldos les ahorraría 250 millones de dólares, la reducción de inversiones 575 millones más y reducción de pago de intereses 100 millones de dólares.

Como vemos la crisis recae sobre las espaldas de los trabajadores al atacar directamente el salario directo, con lo que se pretende elevar la cuota y masa de plusvalía de la empresa.

44) En realidad fueron 4,500 millones de dólares ya que 400 bancos concedieron 3000 millones de dólares más. "Uno más Uno". Junio 29 de 1980.

45) Fortune. Febrero de 1981. p. 41.

46) Idem. p. 40.

Otro dato más es el de la sobreproducción. Se considera normal tener un stock de 60 días. Chrysler en diciembre de 1980 tenía un stock de autos equivalente a 120 días de producción. (47).

En la segunda mitad del año de 1980 Chrysler produjo en Estados Unidos 95,000 autos y sólo vendió 34,000, es decir, el 36 por ciento de la producción (48). Se esperaba vender más de 40 mil autos tipo "K" en noviembre de 1980, pero solamente vendieron 16,000 (49).

De las seis plantas que operaban en Estados Unidos de Chrysler, solamente estaban en funcionamiento tres a fines de 1980, las otras habían cerrado.

Otro indicador de la grave situación de Chrysler es la utilidad por acción, mostrada en el siguiente cuadro.

(EN DOLARES)

AÑO	UTILIDAD (+)	PERDIDA (-)
1969	+ 1.87	
1970	- 0.16	
1978	- 3.57	
1979	- 17.18	
1980	- 26.00 (50).	

47) "Time". Diciembre 29 de 1980. p.55

48) "Time". Diciembre 15 de 1980. p.60

49) Idem.

50) Fuente: "Fortune" mayo de 1980. p.227 y Mayo 4 de 1981.

Chrysler no es la única empresa con graves problemas, también General Motors y Ford los empiezan a tener.

Ford tiene pérdidas en 1980. Veamos el cuadro siguiente que muestra utilidades y pérdidas para varios años (en dólares):

ANO	UTILIDAD (+)	PERDIDA (-)
1969	+ 4.02	
1970	+ 3.82	
1978	+ 13.35	
1979	+ 9.75	
1980		- 12.83 (51).

Según la revista "Fortune", la Ford ha venido perdiendo su lugar en las 500 corporaciones industriales más importantes en Estados Unidos, de acuerdo al nivel de ventas. En 1978 tenía el tercer lugar, en 1979 el cuarto y en 1980 el sexto lugar.

En diciembre de 1980 la revista "Time" publicaba la noticia de que la Ford cerraba sus plantas de Atlanta y Chicago. La razón era que entre octubre y noviembre del año citado produjo 78,000 autos, de los cuales sólo vendió 49,000, lo que representó el 63 por ciento del total de la producción.

Por los datos anteriores tenemos una idea de la situación por la que

51) Idem.

atraviesa Ford. Si bien no es el caso tan profundo de Chrysler que sólo con la ayuda del Gobierno Federal sigue existiendo, la Ford enfrenta cada vez más a problemas parecidos a la Chrysler.

Por su parte, la General Motors, ha mostrado signos de total declive. Ha sido desplazada de los primeros lugares de las 500 corporaciones más importantes de Estados Unidos. En 1978 ocupaba el primer lugar de la lista, en 1979 el segundo y en 1980 el tercero. (52).

En 1980 la General Motors pierde la suma de 763 millones de dólares. En el cuadro siguiente se muestra la evolución de las utilidades por acción:

(EN DOLARES)	
AÑO	UTILIDAD (+) PERDIDA (-)
1969	+ 5.45
1970	+ 2.09
1978	+ 12.24
1979	+ 10.04
1980	- 2.65 (53).

52) La General Motors ocupó desde 1955, -año inicial de la publicación de la lista de las 500 corporaciones más importantes en Estados Unidos- hasta 1979 el primer lugar en ella.

53) Fortune, mayo 5 de 1980 p. 277 y Fortune 4 de mayo de 1981.p.325

Respecto a sus ventas, para octubre a noviembre de 1980, produjo - 144,000 unidades, vendió 120,000, es decir, el 83.3 por ciento de la producción total. (54).

En el periodo comprendido entre el segundo semestre de 1979 y el primero de 1980, cerraron operaciones 289 agencias distribuidoras de - General Motors en Estados Unidos. Esta cantidad representa un 2.5 - por ciento del total, que asciende a 11,550 agencias (55).

La General Motors desocupó en el año de 1980 a 107,000 obreros, el 12.5% del total de sus trabajadores en ese año.

Otro indicador más es la disminución de ventas en noviembre de 1980, las cuales descendieron 7.1 por ciento en relación con el mismo mes del año anterior. (56).

La crisis por la que atraviesa la General Motors difícilmente conduciría a su quiebra. Es de sobra conocida la capacidad financiera y tecnológica de la corporación. De las cuatro firmas automotrices - norteamericanas es la que más posibilidades tiene de sortear la crisis.

La American Motors Company es la más pequeña de las cuatro. En 1979 obtiene utilidades por 84 millones de dólares, pero los problemas - que tiene que enfrentar y los que tenía anteriormente la han puesto

54) "Time". 15 de diciembre de 1980. p.60

55) Fortune. Agosto 21 de 1981. p.54

56) "Time". 15 de diciembre de 1980. p.60.

en una situación mucho más crítica que la de sus competidores. Si no hubiese sido por la ayuda de la Renault de Francia difícilmente podría continuar en escena.

Por esta ayuda, la Renault controla el 55 por ciento de las acciones de la American Motors y adquiere el derecho a nombrar a 5 de los 16 miembros del Consejo de Directores. (57).

En 1980 despidió a 7,000 trabajadores, lo que representa el 24.6 por ciento del total de 28,400 que laboraban en sus plantas.

El cuadro siguiente muestra la evolución de las utilidades por acción en dólares:

AÑO	UTILIDAD (+) PERDIDA (-)
1969	+ 0.26
1970	- 2.28
1978	+ 1.21
1979	+ 2.76
1980	- 6.00 (58).

Como vemos en el cuadro, la caída en 1980 fue pavorosa para la empresa, borrando, incluso, las mejoras obtenidas en los años anteriores.

Sus ventas registraron una disminución de 18.1 por ciento, ocupando el séptimo lugar entre las empresas que reportaron mayores pérdidas en los Estados Unidos. (59).

57) "Time". Octubre 6 de 1980. p.46

58) "Fortune", 5 de mayo de 1980. p. 281 y mayo 4 de 1981.p.331.

59) "Fortune", Mayo 4 de 1981. pp. 344-346.

Por último, los activos de la American Motors disminuyeron en términos absolutos en 94,530,000 de dólares en un sólo año (60).

Los indicadores generales que presenta la crisis en la industria automotriz norteamericana son los siguientes:

Los despedidos de las cuatro empresas norteamericanas en 1980 fueron de 223,094 trabajadores, tan sólo para ese año. Mientras que para agosto de 1981 se calculaba la cifra de 450,000 desocupados en la rama, lo que da un 30 por ciento del total de empleados de la misma. Comparado con el 7.5 por ciento del desempleo a nivel nacional en Norteamérica, nos da una idea de las repercusiones de la crisis en los trabajadores de esa rama. (61).

En 1979 cerraron 672 distribuidores de autos y a principios de 1980 fueron 823 los que le siguieron. Las plantas armadoras también cerraron, en total fueron 12 las plantas que lo hicieron hasta septiembre de 1980. (62).

Mientras tanto la producción se redujo en 1980 en un 30% con respecto al año anterior. (63).

Otro indicador más es que en 1960, el 85.9 por ciento de vehículos que circulaban en Estados Unidos eran de empresas norteamericanas, mientras que para el año siguiente el porcentaje disminuyó al 78 por ciento. (64).

60) "Fortune". Mayo 5 de 1980 p.280 y 4 de mayo de 1981 p.330

61) "Fortune". Agosto 25 de 1980. p. 54.

62) "Time". 8 de septiembre de 1980.

63) "Uno más Uno". 27 de enero de 1981.

64) Alponse, Juan María. "E.U. La escisión automotriz", en Uno más U no". 18 de marzo de 1981.

El cuadro siguiente muestra los resultados financieros de General Motors, Ford, Chrysler y American Motors, durante los meses de enero, febrero y marzo de 1981, en millones de dólares:

<u>CORPORACION</u>	<u>CANTIDAD</u> <u>(millones de dólares)</u>
General Motors	+ 190
Ford	- 439
Chrysler (65)	- 298
American Motors	- 53 (66)

Salvo General Motors, las tres compañías restantes tuvieron pérdidas al iniciar el año de 1981. Globalmente, las pérdidas de las cuatro corporaciones fueron de 600 millones de dólares. Como se ve la situación de la crisis permanece y la Ford cada vez se encuentra más comprometida con ella.

En otro nivel del mismo análisis observamos que pese a los altos salarios percibidos por los trabajadores automotrices norteamericanos (67) cada vez muestran mayor rebeldía, descontento, malestar, tortuguismo y ausentismo entre otras cosas.

65) La revista "Fortune" en su edición del 9 de febrero de 1981, señalaba que la Chrysler tendría un saldo deficitario durante el año de 1981 de 224 millones de dólares. Pero como se muestra en el cuadro tan sólo en los tres primeros meses de 1981 las pérdidas fueron de 298 millones de dólares.

66) "Time". 11 de mayo de 1981. p.38.

67) Ocupan el segundo lugar, el primero es de los obreros del acero.

Aglietta señala:

"Los efectos de la intensificación del trabajo sobre el equilibrio psicológico y fisiológico del trabajador. El primer efecto negativo resulta de la uniformidad del ritmo, unida a la cadencia en continuo crecimiento ... La sujeción a un ritmo uniforme, pero diariamente creciente, sumada a la reducción del tiempo de descanso, aumenta considerablemente la fatiga psicológica cuya recuperación de un día a otro resulta imposible". (68).

La incesante búsqueda de mejoras en los procesos productivos y en la organización del trabajo por parte de las empresas se explica porque a través de estas mejoras, se logra una mayor plusvalía que permite sostener el nivel de acumulación de capital, teniendo presente que es una expresión misma de la lucha de clases. Esta es la respuesta misma del trabajador, como, por ejemplo, en el caso del ausentismo:

"... (el ausentismo) se ha duplicado en los últimos diez años en General Motors y Ford, con el incremento más pronunciado en el último año. Se ha llegado al punto en el cual, un promedio del 5 por ciento de los obreros de General Motors faltan al trabajo sin dar explicación justificatoria...

"En algunos días, particularmente viernes y lunes, las cifras llegan al 10%... algunos trabajadores de la línea de ensamble muestran tal descontento -reportan los supervisores con a sombro- que de repente se ausentan a medio turno y ni siquiera regresan por el sueldo que les corresponde por el tiempo trabajado".(69).

68) Aglietta, Michel. "Regulación y crisis en el capitalismo". Ed. Siglo XXI. p. 97

69) Braverman, Harry. "La degradación del trabajo en el siglo XX". En Monthly Review. 1974. p. 32.

Veamos ahora, someramente, la situación a nivel internacional de la industria automotriz.

Entre 1979 y 1981 despidió a 1.5 millón de trabajadores a nivel mundial.

En Inglaterra, la British Leyland despidió a 72,000 trabajadores y cerró 20 plantas ensambladoras entre 1977 y 1981. A finales de 1981 la dirección de la British Leyland obligó a los trabajadores a aceptar un aumento de 3.8 por ciento, lo que equivalía a una disminución del salario real del 10 por ciento, o bien la empresa se declaraba en quiebra. La crisis sigue sosteniéndose en los hombros de los trabajadores.

La Fiat realizó un paro técnico de 25,000 obreros en 1979 y 1980. En el año siguiente realizó un paro de un mes en toda la rama del automóvil y para el mes de octubre del mismo año paró a 75,000 trabajadores.

La Ford de Gran Bretaña tiene planteado despedir el 40% de trabajadores (unos 30,000) para 1984. La Talbot (antes Chrysler Simca/Sunbeam; ahora Peugeot/Citroen) cierra su fábrica en Linwood/Gran Bretaña, despidiendo a 5,000 asalariados. Mientras que Renault exigió al gobierno de Bélgica imponer limitaciones estrictas a las exportaciones automovilísticas japonesas o amenaza con cerrar su planta.

En Alemania la Ford y Opel han despedido a 12,000 trabajadores entre 1980 y 1981.

La Volkswagen también tiene graves problemas, reduciendo su personal

en su filial en Brasil de 47,000 a 37,500, lo que representa el 25 por ciento entre octubre de 1980 y agosto de 1981.

¿Cuáles son las causas del detrimento de las corporaciones automotrices y el repunte por otro lado, del Japón en esta rama? . Se han dado diversas razones de este "fenómeno".

El primero de ellos es que los trabajadores japoneses sufren una mayor explotación que los europeos o norteamericanos. En efecto, el trabajador japonés tiene una jornada mayor de trabajo que los trabajadores automotrices norteamericanos y europeos, percibiendo un salario equivalente a 15 marcos alemanes, mientras que los otros perciben 25 marcos. Aunque los directivos de las empresas japonesas han declarado que el nivel de vida de sus trabajadores puede compararse con el de cualquier otro trabajador de la rama en cualquier parte del mundo. Incluso, aseguran que han aumentado los salarios en una proporción mayor que el que han recibido los trabajadores europeos en los últimos diez años. Lo cierto es que hoy día las empresas japonesas se benefician mucho menos del bajo salario que hace diez años. Por lo que el argumento tiene una validez muy relativa.

Un segundo elemento que se vierte en la discusión sobre la gran competitividad de la industria automotriz japonesa, es el de que las otras corporaciones pertenecientes a los países productores competidores han sido mal manejadas por sus consejos directivos. Ciertamente, en los Estados Unidos, las compañías automotrices han mantenido sus grandes modelos de ocho cilindros con la crisis energética y con el encarecimiento del combustible. Hasta ahora Chrysler lanza al

mercado un nuevo modelo con motor de seis cilindros. Y toda la rama automotriz norteamericana está reestructurando sus procesos productivos y construyendo nuevos modelos de tamaño mediano que les permita enfrentar la competencia japonesa.

Pero este argumento de la mala dirección en las empresas automotrices es aplicable al caso de las compañías europeas. En la RFA, por ejemplo, han estado produciendo siempre modelos pequeños y medianos, teniendo una amplia gama de modelos. Lo mismo se puede decir de la Fiat Italiana o de la British Leyland en Inglaterra. Es precisamente en este campo dominado tradicionalmente por las empresas europeas en donde han tenido mayor éxito las compañías japonesas.

Otro elemento más es el que dicen que las empresas japonesas recurren al dumping de precios. Se entiende por ello que el precio comercial del automóvil es más bajo que los costos de producción.

En realidad los precios de los autos japoneses son elevados en relación con sus costos de producción. En un estudio realizado por la Ford, se encontraba que un Datsun Cherry (Nissan) costaba en Japón 1,750 dólares, de transporte y derecho de transportación se calcula unos 600 dólares, lo que da en la RFA un precio de 2,350 dólares. Pero el automóvil japonés era vendido en 3,800 dólares lo que le daba un "beneficio" a Nissan de 1,450 dólares.

¿Cuál será entonces el elemento que nos permite entender la supremacía de la industria automotriz japonesa sobre sus competidoras europeas y norteamericanas?, son tres básicamente: a) la intensidad del capital mucho mayor en Japón, b) su novísima tecnología y, c) su ven

taja tecnológica sobre sus competidoras.

Veamos el cuadro siguiente:

Aumentos de productividad en algunos países
productores de automotores en la década de
los setentas.

	<u>1970-1973</u>	<u>1974-1979</u>
Japón	7.9 %	3.4 %
RFA	4.1 %	3.1 %
EE.UU.	1.4 %	0.1 % (70)

Mientras que la productividad por trabajador en compañías automotrices de tres países para 1977 es la siguiente:

<u>Compañías</u>	<u>1 9 7 7</u>
Toyota (71)	51.3 autos
Volkswagen	12.3 autos
General Motors	9.6 autos (72)

La más avanzada tecnología japonesa, los procesos dirigidos por ordenadores, el empleo de robots en los procesos de soldadura, montaje de

70) Wolff, Winfried. "La crisis de la industria automovilística internacional", en Imprecor. Julio de 1982 #29. p.18.

71) Incluso si se tiene en cuenta que en Japón el acabado es menor - de ahí el mayor papel que desempeñan las empresas subsidiarias- queda una diferencia del 30 al 50% de menos trabajo, o respectivamente de mayor capital, en la industria automotriz japonesa.

72) Wolff, W. Op. Cit. p.18.

ruedas, pruebas automáticas, etc., son elementos que nos explican - esta productividad enorme de la industria japonesa automotriz.

Resulta curioso observar el despegue económico de un país que resultó vencido en la Segunda Guerra Mundial. Que tiene que importar el 70% de sus alimentos, el 99.8% del hierro, el 92.2% del cobre, el - 77.5% del plomo, el 62.8% del zinc, el 100% de la bauxita, el 98.8% del estaño y el 100% del níquel. (73).

Comparando el proceso de desarrollo de la industria automotriz del Japón vemos que en 1965 produjo 700 mil unidades y en 1980 11 millones de automóviles. Lo que arroja un incremento de producción de - 1,400% en 15 años. Es decir, una tasa promedio anual de 93.3%.

Por otro lado, el control del mercado norteamericano interno por parte de las empresas japonesas automotrices ha sido en 1980 del 22% , muy por encima de la Ford con el 16%, la Crysler el 8%, American Motors 3% y por otros países que tienen el 5%, solamente superada por la General Motors, que tiene el 44% del mercado interno estadounidense.

Como se muestra, la balanza en la competencia se inclina favorablemente a la industria automotriz japonesa.

¿Cuáles son las medidas impulsadas para enfrentar esta competencia por parte de las empresas automotrices y de los Estados de los paí-

73) Paul M. Sweezy. "Las perspectivas del Japón". Monthly Review, Vol. 3.#9. Febrero de 1980. p. 9.

ses productores de automóviles?. La primera fue el renacimiento del proteccionismo. En 1956 se formó el mercado común europeo (MCE) que obliga a sus miembros a derribar las barreras arancelarias para los países que lo integran. Actualmente la industria automotriz japonesa es obligada a limitar sus exportaciones en Inglaterra, Francia, Italia y Bélgica.

En Estados Unidos se argumentaban los siguientes factores para obligar al Estado a tomar cartas al respecto:

1. Generación de 20,000 a 25,000 empleos en la industria automotriz estadounidense si ésta produjese los 100 mil autos que por ahora son importados del Japón;
2. Posibilitaría una mayor inversión de los productores norteamericanos al controlar una mayor porción del mercado interno;
3. No causaría proceso inflacionario en los precios de los autos, ya que con la utilización de la capacidad que no está siendo utilizada, se incrementaría más la producción que los precios.(74).

El gobierno norteamericano desechó la idea de obligar a reducir las importaciones japonesas. Pero conminó a los productores japoneses para que "voluntariamente" se fijaran sus límites. De lo contrario el gobierno podría verse incapacitado para que el Congreso votara por medidas proteccionistas.

74) "Fortune". Mayo 4 de 1981. pp.158-159.

Paralelo a lo anterior, el gobierno norteamericano derogó algunas normas de gestión y seguridad para los productores automotrices norteamericanos, que les redujo una disminución de costos de 1,400 millones de dólares. Además, en el periodo presidencial de Carter se tenía programado obligar a las empresas automotrices a fabricar autos competitivos, de tamaño mediano y bajos consumidores en gasolina, e incrementar su tecnología.

¿Cuáles serían los efectos que producirían la implementación de las medidas proteccionistas en los países afectados?. Es obvio que no es el respeto al ideal del libre cambio lo que imposibilita llevar a cabo estas medidas proteccionistas. Lo que se teme es que estas medidas proteccionistas socaven hasta las raíces los cimientos del mercado mundial, corriendo el riesgo de provocar una crisis generalizada en el sector automotriz, mucho más grave, incluso, que la que actualmente cruza. Esto se debe principalmente a que los fabricantes de automóviles dependen del intercambio internacional, sobre todo los japoneses y al papel preponderante que juega la industria automotriz en países como el Japón, Francia y la RFA, en donde la dependencia del sector automotriz con respecto a sus exportaciones es de dos a tres veces más fuerte con respecto a la economía en su conjunto. Observemos el cuadro siguiente:

PESO NATURAL DE LA INDUSTRIA DEL AUTOMOVIL (1978)

<u>PAIS</u>	<u>Nº DE TRAJADORES</u>	<u>% DEL TOTAL DE TRAJADORES</u>	<u>% DE PRODUCCION INDUSTRIAL</u>	<u>(+)</u>	<u>(++)</u>
Francia	250,000	5 %	5.9 %	10 %	51.5 %
RFA	600,000	8 %	6.9 %	12.5%	51.2 %
Gran Bretaña	480,000	6.3 %	5.9 %	10 %	37.3 %
Italia	200,000	4 %	5.2 %	10 %	44.5 %
Estados Unidos	780,000	4 %	6.0 %	--	9.0 %
Japón	500,000	4 %	--	--	47.4 %

(+) % del total de exportaciones (++) % del producto destinado a la exportación.
(75).

El segundo efecto inmediato de las barreras proteccionistas sería la reducción de innovaciones tecnológicas más avanzadas, disminuyendo - en forma general la productividad, pues es la competencia la que obliga a la empresa capitalista a buscar nuevas tecnologías que le permitan sustraer una plusvalía extraordinaria, tomando en cuenta, además, que mantener la vieja tecnología no da la seguridad de mantener los puestos de trabajo. Los ejemplos de la British Leyland y la Chrysler son claros. Aún con el préstamo recibido por el Estado norteamericano, la Chrysler no ha evitado el desempleo de casi la mitad de sus trabajadores. Mientras que la British Leyland, a pesar del sub

75) Fuente: "Le Monde". 3 de julio de 1979.

sidio recibido e incluso la nacionalización de la empresa, se prevee el despido de 80,000 trabajadores hasta 1985.

RESPUESTA A LA CRISIS POR LAS COMPANIAS AUTOMOTRICES

Una de las causas, más importantes por la cual podemos explicarnos - la preponderancia de la industria japonesa automotriz sobre sus competidores es, a saber, la novísima tecnología que ha empleado en sus procesos productivos que le ha permitido apropiarse de plusvalía extraordinaria. Marx señalaba, en cuanto a este problema que:

"Esto permite al capitalista que utiliza métodos de producción perfeccionados apropiarse en forma de - trabajo excedente una parte mayor de la jornada en comparación con los demás capitalistas de la misma rama industrial. Hace individualmente lo mismo que hace en grande y en conjunto el capital en la producción de la plusvalía relativa. Pero ésta plusvalía extraordinaria desaparece tan pronto como el - nuevo método de producción se generaliza, borrando se con ello la diferencia entre el valor individual de las mercancías producidas en condiciones de mayor baratura y su valor social. La misma ley de la determinación del valor por el tiempo de trabajo , que los capitalistas dotados de métodos nuevos perciben en el hecho de poder vender sus mercancías por menos valor social, obliga a sus competidores, por la fuerza de la concurrencia, a implantar los nuevos métodos de producción". (76).

Se han visto los beneficios que obtuvo Ford de la cadena de montaje, posteriormente generalizada en las compañías de la competencia. Lo mismo ocurre, actualmente, con la industria automotriz japonesa. La más-

76) Marx, Carlos. "El Capital". Tomo I. FCE. México. p.256.

xima automatización (77) de la que se ha valido para vencer a la competencia internacional se empieza a implementar en las empresas perdedoras.

Se da un proceso en el cual la composición orgánica del capital se eleva, invirtiéndose más en capital constante que en variable.

Japón utiliza el robot ensamblador y el robot de control de calidad. Para 1980 contaba con 10,000 robots, siguiéndole Estados Unidos con 3,000. (78).

Italia anuncia el despido de 23,000 trabajadores y la utilización de robotrailers:

"Como explica Harold Shaiken: la solución que el capital da a la crisis norteamericana, pasa por la automatización, sus nuevos modelos consumirán mayores cantidades de plástico, de aluminio y de partes computarizadas, la robotización abarcará todos los rincones de las plantas ensambladoras. En la General Motors (GM), se anunció que el 90% de sus nuevas máquinas para 1987 serían controladas por computadora; los diseñadores del programa CADENCE de la GM (diseño con ayuda de computadoras y esfuerzo de control numéricos) han logrado introducir las computadoras dentro de las herramientas y los dados de las máquinas que elaboran las carrocerías; aparte de los robots soldadores, cada uno de los cuales desplaza a tres o cuatro trabajadores, la GM perfecciona sus sistemas denominados PUMA (Máquinas Universales Programables para Ensamble) mediante el cual se combinan trabajadores con robots en una sola línea de montaje, brazos mecánicos y brazos humanos son considerados intercambiables, de tal manera que si un robot se descompone un ser humano puede entrar en su

77) El grado de automatización en Nissan es del 96%. Excelsior. 15 de diciembre de 1979.

78) Citado por Othon Quiróz: "Tecnología, reestructuración y composición de clase en la industria automotriz mexicana". Ponencia al Segundo Seminario Internacional de "Crisis y nuevas tecnologías", del 20 al 31 de julio de 1981. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

lugar. En las plantas de Chrysler de Newark, Delaware y Detroit se están utilizando robots y el modelo A--RIES 1981 en un 98% es elaborado automáticamente". (79).

Otra de las armas que se utilizan para enfrentar a los japoneses es la internacionalización de la producción y, lógicamente, de los procesos de trabajo:

"En una reunión del Pacto Andino realizada en el mes de octubre de 1979 el vicepresidente de la General Motors Company, Jhon F. Beck, declaró que Australia es el "modelo" a seguir: a cambio del permiso de este país a la importación de transmisiones y ejes para los automóviles destinados al mercado local (australiano), la General Motors produciría en ese país 300,000 motores, de los cuales exportará 200,000. En la misma reunión, el señor Beck afirmó que Brasil se convertiría en uno de sus principales proveedores de su nueva línea de modelo "G" que saldría al mercado durante 1981, convirtiendo así a Brasil en una plataforma de sus exportaciones". (80).

Lineamiento similar sigue la Ford que produce su modelo Mustang con un sistema de transmisión francés y un motor brasileño. Mientras que para su modelo "Erika" recibirá:

"...autopartes de al menos 8 países: México (puertas), Brasil (frenos), Gran Bretaña (válvulas y ejes de volante), Francia (embragues), España (amortiguadores), Italia (bombas para combustible), Japón (bombas de aire, embragues, chumaceras, transmisiones...), RFA, diversos..." (81).

79) Idem. p. 6.

80) Citado por Arnulfo Arteaga y Adrián Sotelo: "La crisis mundial del automóvil y sus repercusiones en la industria automotriz mexicana". En Teoría y Política #6. Octubre-diciembre de 1981. p. 77.

81) Idem.

Con la creación del "auto mundial" se aprovecha las diferencias salariales de los países productores de autos a nivel internacional, además se trata de:

"... ni más ni menos, que la internacionalización de los procesos de producción, el uso capitalista del territorio para dividir a la clase obrera y evitar que una huelga interrumpa la totalidad del proceso de trabajo, del proceso de valorización". (82).

El mismo autor proporciona otros datos: en los Estados Unidos se pagan 15.91 dólares la hora trabajada, en México es de 5.47 dólares. (83).

Por otro lado, la inversión en robots es atractiva para los capitales automotrices. Tomando en cuenta que un robot en la década de los sesentas costaba, en promedio, 25,000 dólares por ocho años de duración, lo que representaba un total de 4.20 dólares por hora, lo que representaba un precio mayor al del pago a los trabajadores. En cambio, actualmente, el mismo robot tiene un costo de 40,000 dólares, 4.80 dólares por hora, mientras que los salarios por hora fluctúan entre 15 y 20 dólares (84). Sin embargo, cabe mencionar, que la comparación entre el costo por hora del robot y de la fuerza de trabajo resulta disparatada. El robot al ser capital constante sólo transfiere el valor contenido en él, sin que incorpore más valor de la que

82) Othón Quiroz. Op. Cit. p.6.

83) Cfr. Waltera, Robert. "Beneficia a México la necesidad de E.U. de diversificar su industria automotriz". "El Universal". 8 de octubre de 1980.

84) "Time", 8 de diciembre de 1980. p. 34.

el mismo contiene. En cambio, la fuerza de trabajo si produce una plusvalía.

¿Entonces en que se beneficia el capitalista al utilizar el robot?. En primer lugar es un desarrollo de las fuerzas productivas del trabajo, que permiten producir más mercancías con menos capital variable. Es decir, hay una producción mayor de plusvalía relativa.

Otro elemento más lo constituye la tendencia a la formación de conglomerados automotrices; Chrysler se fusiona con la Peugeot-Citroen; la American Motors tiene convenio en ese sentido con la Renault; la Volkswagen de Brasil compra acciones de la Chrysler en ese país, la Alfa Romeo se fusiona con Nissan y crean la ARNA (Alfa Romeo, Nissan Autovicoli), Fiat y Peugeot uniforman sus mercados en América Latina, General Motors establece compromisos de producción con la Toyota japonesa, etc.

¿Cuál es el precio que han tenido que pagar los trabajadores de la rama por la crisis que ha profundizado y acelerado el proceso de la internacionalización de la producción y de los procesos de trabajo?. Despidos, disminución de salarios reales, amenaza constante del cierre temporal o definitivo de fuentes de trabajo, generación de un ejército industrial de reserva que obliga a los trabajadores a aceptar la disminución del salario, implementación de nuevas formas de organización del trabajo e intensificación del proceso productivo.

La respuesta de los trabajadores automotrices ha sido débil. Acep-

tan tácitamente las imposiciones del capital. (85).

85) Por ejemplo en el caso de los trabajadores de Chrysler quienes propusieron a la empresa la reducci3n del 50% de su salario - con la condici3n de no cerrar la fuente de trabajo. En Inglaterra los trabajadores automotrices asumen una situaci3n similar.

III. LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MEXICO.

a) ANTECEDENTES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ. 1925-1961.

En 1925 se instala la primer planta ensambladora en México. Pertenecía a la Ford Motors Company. Anteriormente, en los años de 1908 a 1925, los 40,076 automóviles que circulaban por los 695 km., existentes en el país (86) habían sido importados.

La planta de la Ford se caracterizó por ser únicamente armadora de las piezas que se importaban en su totalidad de Estados Unidos. En el mismo año el gobierno decretó la reducción del 50 por ciento de impuestos en importación de partes y unidades automotrices, con lo cual, prácticamente, se dejó las puertas abiertas a la importación. Además se permitió fijar los precios de los vehículos a los "productores":

"El gobierno federal interviene por primera vez en la industria automotriz al fomentar el ensamble de vehículos a través del decreto del 14 de octubre de 1925, en el que se otorga a la Ford Motor Company, un tratamiento fiscal especial, que consistía en la reducción del 50% de los impuestos de importación de los componentes (CKD) para el ensamble de vehículos". (87).

86) Valle, Baeza, Alejandro. "Las políticas gubernamentales para la industria automotriz". Ponencia presentada en el Seminario sobre la problemática actual de la industria automotriz", por el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Julio de 1981. p.4.

87) Vega, Amado. "Política Económica de la Industria Automotriz". Ponencia presentada en el anterior Seminario señalado. p.1.

En los años subsiguientes, de 1926 a 1947, denominado el período de ensamble por algunos autores (88), se instalaron otras empresas. General Motors en 1935, Automex que contaba con participación nacional mayoritaria en 1939, la International Harvester en 1934 y la Willys Mexicana (que posteriormente sería VAM) en 1946, entre otras. Durante este período el gobierno estimuló a las empresas automotrices para que invirtieran en México. Tomando medidas que se dirigían a la reducción de las restricciones para la importación de partes y componentes para la fabricación de automotores.

Existieron otros elementos más que incentivaron la inversión extranjera en el país :

"Una serie de factores hizo posible el crecimiento de las inversiones en la industria automotriz y la instalación de fábricas de ensamble. Entre ellos se puede mencionar la diferencia de costos de transporte de los carros armados y los vehículos ensamblados de importación, así como los distintos costos de mano de obra entre los Estados Unidos y México, y también las diferencias entre las tasas impositivas que se aplicaban sobre los autos de importación ensamblados en el extranjero". (89).

Otros elementos más fueron el mercado interno mexicano, fuerza de trabajo barata y abundante, y materias primas. Elementos que el mercado nacional ofrecía. Además, y muy importante, una burguesía mexicana interesada en invertir sus capitales en torno a los proyectos

88) Cfr. Othón Quiroz. "Proletariado e Industria Automotriz". Mimeo. p. 9. y Margarita Camarena Luhrs. "La industria automotriz en México". Op. Cit. P.19.

89) Margarita, Camarena. Op. Cit. P.21.

de las grandes firmas automotrices.

Durante este período estalla la Segunda Guerra Mundial, por lo que la estructura interna de la industria automotriz norteamericana se transforma. De producción civil pasa a militar, lo que provocó la interrupción del material de ensamble de los automotores que se estaban produciendo en México. Este hecho obligó a la fabricación de algunas partes automotrices en el propio país, con lo que se crearon las bases para el desarrollo posterior de la industria automotriz auxiliar.

De 1947 a 1959 se instalaron nuevas empresas ensambladoras, Diesel Nacional en 1951 y Volkswagen en 1954. Durante este período el gobierno no implementa medidas económicas y participa directamente en la rama automotriz como productor. Sin embargo, su política al respecto, está supeditada a las necesidades de las empresas extranjeras.

Hasta 1960 la rama automotriz ofrecía muy poco a la economía nacional. Sobre todo en lo referente a la generación de empleos, la incorporación de partes nacionales, el uso de materiales auxiliares, avances tecnológicos en el proceso de elaboración, etc.

Todas las medidas económicas implementadas por el Estado habían favorecido al capital extranjero en detrimento del nacional, con lo que hubo una proliferación de empresas importadoras de vehículos y un aumento rápido de las marcas y modelos en el país.

En síntesis, para 1960 la industria automotriz en México presentaba las características siguientes: ocupaba a 7,072 personas, cifra que representaba el 0.06% de la Población Económicamente Activa y el -

0.45% del personal ocupado en la industria de la transformación. Por conceptos de sueldos y salarios se erogaban aproximadamente 186 millones de pesos. La producción de vehículos fue de 49,807 vehículos. Tomando en cuenta que en ese momento la población nacional era de 35,578.000 habitantes, por cada 44 habitantes había un auto. Los activos totales eran de 1,578 millones de pesos y de 341 millones el de los activos fijos. (90).

La característica central de la industria automotriz hasta 1960 fue casi exclusivamente de ensamble, ya que prácticamente no existía la industria de autopartes; el porcentaje de partes y componentes nacionales en los vehículos no superaban el 15% y, según nos señala Margarita Camarena, la fuga de divisas por este concepto fue de 1,200 millones de pesos anuales. (91).

b) EL DECRETO DE 1962, HACIA UNA NUEVA REESTRUCTURACION DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ.

Se ha visto, a grosso modo, los problemas que tenía que enfrentar el Estado mexicano. Obliga por el avance hegemónico del auto americano sobre el mercado interno nacional el Estado permitió la importación de vehículos europeos y japoneses. Eran más baratos que los americanos lo que permitía al Estado establecer un control de precios.

90) Idem. p.23.

91) Vega, Amado. "Política Económica de la Industria Automotriz". Ponencia presentada en el Seminario sobre la problemática actual de la Industria Automotriz. En el IIS-UNAM. p. 4.

Otra medida fue la creación, en 1951, de la empresa Diesel Nacional. Con lo que se pretendía aumentar la participación del capital nacional en la rama.

En 1959, el gobierno promulga nuevos decretos que tenían como objetivo central eliminar marcas y empresas de la producción y distribución de vehículos automotores. Entre las consecuencias directas de ese decreto, que prohibía la importación de automóviles de lujo, desaparecieron del mercado el Cadillac, Lincoln y Chrysler.

En 1960 se expide un nuevo decreto:

"Entre las prohibiciones se establecían las siguientes: 1) Quedaba prohibida la importación de automóviles armados con excepción de las ciudades fronterizas; 2) No se autorizaban cuotas de importación para ensamble de automóviles cuyo precio de venta al público en unidad standard excederá de 55,000 pesos y en camionetas tipo standard hasta 70,000 pesos; 3) Se prohibía la importación de material para ensamble de automóviles en sus modelos de lujo cualesquiera que fuera su categoría y en clase popular, económica y medio lujo". (92).

Consecuencias de estas medidas fue la desaparición de 22 marcas automotrices del mercado interno. (93).

92) Quiroz Trejo, Oshón. "Proletariado e industria automotriz. Una Visión Histórica." Ponencia presentada en el Coloquio de Historia del Movimiento Obrero. Mérida. Yucatán. 3 al 7 de Septiembre de 1979. Mimeo. p. 13.

93) Abarth, Buick, Jaguar, Lancia, Mercury, Skoda, Moscovitch y Wartburg, fueron las primeras. Le siguieron: Alfa Romeo, Anglia, - Borward, Consul, De Soto, Hanza, Lloyd, M.G., Simca, Singer, Sunbeam, Vaushall, Citroen y Studebaker.

Estos son los antecedentes del decreto que se expide el 23 de agosto de 1962. Persegufa, fundamentalmente, la integración nacional de la Industria Automotriz. La mayoría de los investigadores coinciden en señalar la importancia de este decreto en el desarrollo futuro de la rama.

Básicamente contenía los elementos siguientes: 1) elevar el contenido nacional de los vehículos fabricados en México, 2) estimular el establecimiento de nuevas industrias de autopartes, 3) aprovechar al máximo las instalaciones existentes en el país, en el campo de las industrias: mecánica, eléctrica, fundición y otras auxiliares, 4) creación de fuentes de trabajo, 5) mejorar las condiciones de la balanza de pagos, 6) estimular vía efecto multiplicador el crecimiento del país.

El decreto de referencia, por su parte, señala: 1) A partir del 1º de septiembre de 1964 quedaría prohibida la importación de motores, unidades completas para automóviles y camiones. Así como la importación de conjuntos mecánicos, y, 2) a partir de la misma fecha, la integración de las empresas terminales debería representar, cuando menos, el 60% del costo directo.

Raúl Salinas Lozano señala los antecedentes y resultados del decreto:

"... el estudio que produjo la Secretaría de Industria y Comercio, después de tres años de análisis, intercambio de opiniones con industriales del ramo y ajenos a él, investigadores del Banco de México y Nacional Financiera e innumerables viajes de aprendizaje a Estados Unidos, Europa, Japón y Brasil (de este último país obtuvimos la experiencia más importante), con

cluyó que esta rama industrial debería constituirse con sólo tres plantas. Así lo determinaba el tamaño del mercado y la estructura vigente del aparato productivo. De estas tres plantas una sería mexicana (ya existente), otra norteamericana (que se escogería de las establecidas) y la última europea o japonesa (la importancia de Japón residía en la exportación de nuestros productos primarios a ese mercado) (...) Al final, siguiendo la política adoptada, se aceptaron nueve plantas terminales de las cuales una pronto desapareció". (94).

Otro autor señala lo siguiente:

"El decreto de 1962 fue resultado de la fusión de dos proyectos: uno elaborado por las empresas que tenían mejores posibilidades de quedarse en el país por los volúmenes de producción, ya conquistados por esa fecha, y otro elaborado por el propio gobierno. La propuesta oficial era sustancialmente más expansiva del mercado; en tanto que el proyecto de las ensambladoras introducía pocos cambios. La diferencia más significativa entre ambos proyectos era el número de firmas que podrían permanecer en el mercado. La propuesta gubernamental era de tres firmas: una mexicana (DINA, presumiblemente), una estadounidense y otra europea o japonesa. Bennet y Sharpe describen parte de las presiones que echaron por tierra el intento de realizar por decreto lo que normalmente es resultado de la competencia: la concentración del capital. Las presiones del gobierno estadounidense, a través de su embajada, consiguieron que General Motors, Ford y Chrysler permanecieran en México. Finalmente las proyectadas tres firmas se convirtieron en once". (95).

94) Las empresas que fueron aceptadas por la Secretaría de Industria y Comercio fueron: Diesel Nacional (DINA), Fábrica Automex (que desapareció posteriormente), Fábrica Nacional de Automóviles (FANASSA), Ford Motor Company, General Motors, International Harvester, Nissan, Vehículos Automotores Mexicanos (VAMSA) y Volkswagen. Citado por Juárez Antonio. "Las corporaciones transnacionales y los trabajadores mexicanos". Siglo XXI editores. México, 1979, p. 66.

95) Valle, Baeza Alejandro. "Las políticas gubernamentales para la Industria Automotriz." Ponencia presentada al Seminario realizado por el IIS-UNAM. Julio de 1981. p. 8.

En 1963 se expidió un decreto complementario que establecía que las industrias automotrices eran "nuevas y necesarias", otorgándoles estímulos y alicientes fiscales importantes, buscando que las empresas acataran las exigencias del Decreto del 62. El de 1963 eximía de impuesto de importación a la maquinaria y equipos por un periodo de cinco años. Excepción del 100% en las tarifas de importación de materiales, partes y componentes por un periodo de cuatro años, y hasta el 50% durante los tres años siguientes. Eximía además del 80 % del impuesto sobre el ensamble.

Los resultados del decreto de 1962 marcaron la pauta del crecimiento de la industria automotriz en la década de los sesenta.

Creció el capital invertido, que en 1960 era de 27 millones de dólares y en 1966 de 150 millones de dólares. La producción de automóviles creció de 65,000 unidades en 1962 a 113,600 en 1966. Disminuyó la importación de partes automotrices. Aumentó el costo de fabricación al incorporarse al producto partes manufacturadas en el país - que enfrentaban con el control de precios impuesto por el Estado. Lo que representaba un serio problema para las ensambladoras (96). Por otra parte:

"La ocupación generada en 1960 por las plantas ensambladoras de vehículos era de 7,072 personas y pasó a ser de 22,303 en 1969, lo que sig

96) Camarena, Luhrs Margarita. "La industria automotriz en México". Cuadernos de Investigación Social N° 6. IIS-UNAM. p. 27.

nificó un incremento del 215%. En 1969 la inversión realizada por la industria terminal fue del orden de 5,962 millones de pesos, es decir que tuvo una tasa de crecimiento anual de - 18.5% a partir de 1962.

Uno de los efectos más importantes del decreto de 1962, fue que permitió un ahorro sustancial de divisas, pues de otra manera, para poder satisfacer la demanda de vehículos con los procedimientos existentes hasta 1962, el país tendría que generar una fuerte cantidad de divisas". (97).

En 1967 se impulsa aún más el desarrollo de la industria automotriz al promulgarse una serie de estímulos en el presupuesto de egresos de la Federación, en donde se facultaba a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para conceder subsidios a las empresas de la industria automotriz terminal hasta por el 100% de los impuestos de importación y por la parte correspondiente a la Federación del impuesto sobre automóviles y camiones ensamblados. (En la actualidad ha desaparecido ese impuesto).

Las legislaciones impulsadas por el Estado mexicano en apoyo a la industria automotriz trataban de resolver cuatro problemas básicos:

"a) esta industria contribuiría a la ampliación del aparato productivo nacional, como una fase del proceso de industrialización mediante la sustitución de las importaciones. Esto mismo orientado a la creciente integración nacional de la industria, tanto en lo que se refiere a la industria automotriz terminal, como también en las industrias colaterales, como la de autopartes;

97) Vega, Amado. "Política Económica del Sector Automotriz". Ponencia al Seminario sobre Industria Automotriz. IIS-UNAM. Julio, 1981. p. 5 y 6.

b) Las ventas estarían dinamizadas por un mercado de suficiente potencial de expansión que permitiría estimular la producción de manera creciente;

c) Las exportaciones contribuirían a la disminución del déficit de la balanza de pagos y comercial, al introducir un grado cada vez mayor de componentes nacionales en las unidades producidas y exportadas;

d) La industria automotriz contribuiría a crear nuevos empleos y a elevar su volumen dentro del sector terminal. Asimismo, contribuiría a la capacitación de la fuerza de trabajo que fuere incorporándose al sector". (98).

Como hemos visto, si existió un proceso de desarrollo de la industria automotriz, pero benefició más a las empresas transnacionales, que a la economía mexicana, problema que vino a manifestarse agudamente en la década siguiente.

Por el momento bástenos decir que fue hasta el año de 1972 cuando se logró, el tan anhelado 60% de integración de productos nacionales en los vehículos producidos en el país.

c) LA DÉCADA DE LOS SETENTAS Y EL DECRETO DE 1972

En 1970 la economía norteamericana tiene una recesión y México duplica su déficit comercial. Para 1971 la economía mexicana entró en recesión y los intentos gubernamentales para reducir el déficit externo cobraron nuevo impulso.

98) Arnulfo Arteaga y Adrián Sotelo V. "La crisis mundial del automóvil y sus repercusiones en la industria automotriz mexicana.

En 1972, el 24 de octubre, el gobierno mexicano expide un nuevo decreto, el cual tenía como objetivo central convertir a la rama automotriz en generadora neta de divisas.

El decreto pretendía: a) fijar porcentajes mínimos de integración, y premiar la superación de esos niveles mínimos, b) compensar progresivamente las divisas requeridas por la industria hasta alcanzar el 100 por ciento, en 1979, mediante exportaciones, c) establecer cuotas de producción. Las cuotas pretendían ampliarse para estimular la integración de partes nacionales por sobre los mínimos exigidos, d) se introducían medidas para aumentar la eficiencia de la producción, al limitar el tipo y el número de modelos que podían elaborar por empresas, e) establecer el control de precios, f) estimular las inversiones en las industrias, tanto terminal como de autopartes, con reducciones fiscales.

Según la investigadora Margarita Camarena, dos hechos importantes se derivaron del decreto de 1972:

"Al estimular el crecimiento de esta industria, el país obtendría ingresos y divisas considerables; la exigencia de compensar las importaciones con exportaciones, de aumentar las cuotas de producción a medida que se alcanzaran los índices de integración más altos, conduciría a un debilitamiento de la posición competitiva de las empresas con participación del capital nativo, y a fortalecer la expansión de las empresas extranjeras, trayendo como consecuencia que esta industria se desarrollara en adelante casi exclusivamente bajo el control del capital extranjero". (99).

De forma igual que con el decreto de 1962, el de 1972 tuvo consecuencias inmediatas sorprendentes. Las exportaciones se duplicaron entre 1972 y 1974, aunque las importaciones no le fueron a la zaga al aumentar un 81% durante ese periodo. Además la producción se elevó considerablemente (100). Sin embargo, la política económica adoptada por el gobierno federal, con respecto a esta rama, conducía a una mayor concentración y centralización del capital:

"El decreto de 1972 plantea como objetivo para la rama automotriz, convertirla en una fuente generadora de divisas, mediante el incremento de las exportaciones y la disminución de las importaciones. También de nueva cuenta, se buscaba compensar las divisas, que requerían a las importaciones mediante exportaciones, hasta lograr una compensación del 100% en 1979, o sea, contar para ese año con un saldo comercial equilibrado en este sector.

Para lograr lo anterior, la conclusión lógica a que llevaba la política oficial, era desde 1972, propiciar, objetivamente una mayor concentración de capital en la rama, ya que al estar orientando las actividades de las empresas al mercado mundial, éstas tenían que alcanzar niveles de eficiencia que hiciera posible competir con dicho mercado, y un medio para lograr lo anterior era mediante la obtención de economías de escala, lo cual resultaba necesario bajo los imperativos de la competencia capitalista, la acumulación de masas crecientes

100) Ver cuadro #1 del apéndice. Que para 1972 fue de 229,791 vehículos y para 1974 fue de 350,947. Lo que da un 52.7% de incremento en este periodo. Mientras que para 1970 a 1972 se registró tan sólo un incremento del 20.9% lo que arroja una diferencia cuantitativa de 31.8%.

de capital por empresas". (101).

o que no previó el decreto de 1972 fue la crisis generalizada que sorprende a las economías capitalistas en 1974 y 1975 y que precipita la devaluación del peso mexicano. El espectacular auge experimentado por la industria automotriz se vio frenado bruscamente por la contracción de los ingresos y por el incremento de la inflación: la producción de automóviles de 1974 sólo fue superada hasta 1979". (102).

Según un ejecutivo de la industria automotriz, el decreto de 1972 no hacía referencia alguna a los rendimientos sobre la inversión. Según él el problema de la existencia de utilidades seguía existiendo. Lo que desestimulaba la inversión en el sector productor de automotores.

Según el subsecretario de Industria, en 1972, José Campillo Sainz, aseguraba que para 1976 la producción de vehículos en México aumentaría en un 50%. Es decir, a 336,000 unidades. Hoy sabemos que la cifra dada por Campillo Sainz se acercó a la producción de ese año: - 24,979 . (103).

- 01) Dávila Flores, Mario. "Proyecto: Análisis del Impacto Socioeconómico de las inversiones proyectadas en el corredor industrial Saltillo-Ramos Arizpe". Centro de Investigaciones Socioeconómicas. Escuela de Economía, Unidad Saltillo. Universidad Autónoma de Coahuila. Agosto de 1981. Mimeo. p. 28.
- 02) En 1974 la producción de vehículos fue de 350,947. Para 1979 de 444,426. El año de menor producción fue 1977 con 280,813. Véase cuadro #1, del apéndice estadístico.
- 03) Véase cuadro #1 del apéndice estadístico .

La ocupación en la industria automotriz daría empleo a 150,000 trabajadores. O sea, un aumento de casi el 500% con respecto al año de 1971 (104). La cifra fue más que aventurada pues sólo se alcanzó la cifra de 42,639 en 1976. (105).

El decreto de 1972 introducía los elementos nuevos siguientes, y que modificaban sustancialmente al expedido en 1962. 1) Se introducía un concepto nuevo de integración nacional, en términos de costos de producción. 2) Los fabricantes serían elegibles para un sistema de primas en la evaluación de exportaciones de compensación, como también para incentivos fiscales completos para estas exportaciones. 3) Todas las compañías en la industria secundaria o de autopartes que serían "mexicanizadas" por lo menos en un 60% y su producción estaría bajo controles oficiales por primera vez. Y, por último, 4) las ensambladoras quedan estrictamente limitadas respecto al número de modelos que puedan producir y sus posibilidades de mayor integración vertical. (106). Con ello se trataba de dar solución al problema mayor de la industria automotriz: la balanza de pagos. (107).

Siendo el problema fundamental la balanza de pagos, desde la óptica -

104) Vidale, Carlos. "La industria automotriz, una actividad básica para la economía del país". En *Visión* 1^o de julio de 1972.

105) Véase el Cuadro #5 del apéndice estadístico. Incluso se muestra un decrecimiento en 1976 y 1977, con respecto a 1975.

106) Cfr. "Informe especial: La industria automotriz, máximo crecimiento-mínimo rendimiento". En *Expansión*. 13 de diciembre de 1972. p. 54.

107) Véase cuadro #25.

del gobierno federal, nos parece que merece detenernos a estudiarlo

Entendemos por balanza de pagos:

"...un instrumento contable cuyo objetivo es la cuantificación del volumen y el valor de las transacciones de bienes y servicios entre un país -en este caso México- y el resto del mundo. Si un país exporta más de lo que importa, en términos de valor por ejemplo, tendrá una balanza comercial superavitaria, en cambio si sus compras al exterior son superiores a sus ventas, se hablará de una balanza comercial deficitaria". (108).

En el cuadro A se muestra la evolución de las importaciones en la primera mitad de la década de los setentas. Es claro en torno a las importaciones que genera la rama automotriz. Con todo y los intentos hechos por el Estado mexicano no ha logrado reducir el déficit en la balanza comercial de la misma.

El cuadro B del apéndice estadístico muestra la gran desproporcionalidad existente entre importaciones y exportaciones de 1963 a 1980. Observamos que en los años posteriores al decreto de 1962 (entre 1964 y

108) Dávila Flores, Mario. "Proyecto:..." Op. cit. p.8. Los siete productos de importación listados de acuerdo a su valor, para 1957, vehículos y refacciones ocupaban el tercer y cuarto lugar: 1. Máquinas. 2. Herramientas, 3. Vehículos, 4. Refacciones para vehículos, 5. Hierro, 6. Acero en lingotes, 7. Papel blanco. En "Comercio Exterior. Tomo VIII. N° 1, Enero de 1958. Mientras que para 1964 habían aumentado los artículos de importación a cinco en relación directa con la industria automotriz: 1. Automóviles para personas, 2. Instalaciones de maquinaria, 3. Refacciones para la industria, la minería y las artes, 4. Automóviles para efectos, 5. Locomotoras, 6. Refacciones para automóviles, 7. Petróleo y sus derivados, 8. Tractores, 9. Hierro y acero en lingotes, 10. Chasises para automóviles. En "Comercio Exterior", Tomo XIV. N° 7. Julio de 1964.

1966) la participación del desequilibrio en la rama, en el déficit de la balanza comercial, fue elevado. Desciende en términos relativos en el resto del periodo. En esta etapa empiezan a tener importancia las exportaciones de la rama. Sin embargo, en el año en que menor peso porcentual tuvo la industria automotriz fue en 1970 con el 25%. En el periodo de 1973-1977 se encuentra un aspecto importante que persiste de 1973-1976, la participación relativa de la rama en el déficit comercial global había venido disminuyendo. De manera que podemos apreciar que el porcentaje pasa de un 17.1% en 1973 a un 9.4% en 1976. Es probable que ante el impacto de la devaluación se frenara el ritmo de crecimiento de las importaciones, aunque tal vez haya sido más importante el incremento en las exportaciones, las que entre 1975 y 1976 crecieron en un 71%. Sin embargo, la tendencia se revierte en 1977 cuando la participación de la rama en el déficit total ascendió al 24%. Por último, en el periodo restante, de 1978 a 1980, se observa un incremento en la participación del sector automotriz en el déficit de la balanza comercial, al pasar de un 27.6% a 47.8% del total. Durante este periodo se muestra un considerable deterioro en términos de presión sobre balanza de pagos. Debido a que en 1980 las exportaciones no sólo no aumentaron sino disminuyeron en términos absolutos. Mientras que el valor de las importaciones crecía en un 112.4% entre 1978 y 1980. Hay que subrayar que las medidas tomadas en el decreto de 1972 intentaba beneficiar a las empresas nacionales que podían enfrentar, con posibilidades de éxito, a las compañías extranjeras en la competencia del mercado mundial. Obvia decir que esto dejaba sin posibilidad alguna a las débiles económicamente. Curiosamente es la situación de las

compañías automotrices con capital mayoritario nacional dentro de la industria terminal. Es el caso de VAM o DINA-Renault (que once años después tendría que ser vendida a una firma francesa). Las dos participaban con un ínfimo número de exportaciones en la totalidad de ellas en la rama automotriz.

Existe, por tanto, una grave contradicción del gobierno. Al buscar solución al problema de la balanza de pagos beneficia objetivamente a las empresas extranjeras transnacionales. Propiciando de esa manera un proceso de desnacionalización en la rama.

d) EL DECRETO PARA EL FOMENTO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DE 1977

El 20 de junio de 1977 se publica en el diario oficial de la Federación otro decreto más sobre la industria automotriz. El objetivo general que perseguía era fomentar la industria automotriz, acelerar su crecimiento y convertirla a mediano plazo en fuente generadora de divisas.

Paralelo a lo anterior se buscaba elevar los niveles de competitividad, racionalizar el uso de divisas, aumentar el grado de integración nacional, generar mayor empleo y sustituir importaciones en las zonas fronterizas y perímetros libres.

En el rubro de inversiones, el valor de los activos fijos de la industria automotriz a precios de 1980 era de 35 mil millones de pesos. Durante el sexenio actual de Miguel de la Madrid, se calculaba que la inversión se acercaría a 125 mil millones de pesos. Lo que signi-

ficaría que se aumentaría el valor de los activos fijos en esta industria en casi cinco veces. De esta inversión corresponden 36,182 millones a la industria nacional de autoparte y 86,932 a la industria terminal.

En 1977, los empleos que generaba la industria automotriz era de 90,700 personas. Se sostenía que a fines del sexenio, en 1988, el número de personas ocupadas en la rama sería de 175,700 (109). Lo que significa que se duplicará el número. En donde la industria nacional de autopartes contribuiría con el 57.0% que representan 51,000 empleos y la industria generaría 39,000 nuevas plazas, que es el 43.3% del total de empleos a generar. (110).

En 1977 se producían 280,813 vehículos. Se pensaba que para 1982 se fabricarían 642,000 unidades. Lo que representaría un incremento del 100% en la producción de automotores. Basta mirar el cuadro #1 para darnos cuenta que los buenos propósitos quedaron muy por abajo de lo esperado. Sólo se logró una producción de 477,265. Es decir, disminuyó con respecto a 1981 en donde la producción alcanzó 597,118 vehículos. Se puede decir que fue el año auge de la industria automotriz en México porque para 1982 fue el declive total de la industria.

Se esperaba tener un incremento de la integración de las partes automotrices nacionales para 1981. Y en el rubro de las divisas se esperaba solucionar el problema, lo que se logró mínimamente en 1983. (111).

109) Recordemos que Campillo Sainz, en 1972, pronosticaba que se duplicaría el número de ese año en 1976 que sería de 150,000.

110) Véase cuadro #3 del apéndice estadístico.

111) Véase cuadro #26.

Como los decretos anteriores, el de 1977 experimentó avances importantes. Se observa en los cuadros 1 y 8, a nivel general como por empresa, un aumento en la producción de vehículos hasta 1981. Pero los dos años posteriores marcan el declive.

El 10 de junio de 1983 el Grupo Somex y Diesel Nacional, anunciaba la venta de VAM y Renault por la deficiencia mostrada por ambas firmas automotrices. Las acciones pertenecían en su totalidad al Estado y al Grupo Somex. En el cierre fiscal de 1982 Renault de México mostró una pérdida de operación y cambiaria de 2 mil 963 millones de pesos. VAM, por su parte, tuvo una pérdida por los mismos conceptos de 2 mil 742 millones de pesos. (112).

Las dos empresas fueron vendidas por 30 millones de dólares a la empresa francesa Regie National Des Usines Renault (RNUR). Los pasivos calculados en 16 millones de pesos fueron absorbidos por el Estado, lo que se efectuaría a mediano y largo plazo.

El Estado perdió en la operación la cantidad de 11 mil millones de pesos. La justificación de esta pérdida era que de cualquier forma se tendría que haber pagado los pasivos. Incluso inmediatamente. Inevitablemente se tendría que haber cerrado las plantas, con sus consecuencias económicas, políticas y sociales que ello supone. En cambio, con la operación realizada se obtuvo, cuando menos, que las dos plantas siguieran funcionando, y, ahora, bajo la dirección de una tecnología que se apegaba a las condiciones establecidas por el gobierno

112) "Impulso estatal al transporte masivo. Venta de VAM y Renault".
Uno más Uno. 10 de junio de 1983.

federal.

El Estado sostenía que su principal preocupación, y donde dirigía todo su esfuerzo, era el transporte masivo.

Con la venta de estas dos empresas terminó el último capital nacional en el sector automotriz terminal. (113).

En realidad se manifestó con lo anterior la incapacidad del Estado para controlar y vencer en la competencia a las otras firmas automotrices de capital extranjero. Más importante, aún, fue la demostración práctica de la inoperancia de las diversas legislaciones sobre la industria automotriz para favorecer el capital estatal y nacional. Lo que desembocó, finalmente, en el fortalecimiento del capital transnacional.

e) EL DECRETO DE 1983

El Diario Oficial de la Federación publicaba el 13 de septiembre un nuevo decreto sobre la industria automotriz.

Los problemas a resolver eran los mismos que a los que se había intentado dar solución con los de 1962, 1972 y 1977.

Básicamente los problemas a enfrentar son: 1) la balanza de pagos. Debido a que se desequilibró de 1979 a 1982. Años durante los cuales la demanda creció, por lo que se tuvo que importar mayores cantidades de partes y componentes automotrices. (114).

113) Se muestra en el cuadro #6 del apéndice el origen del capital de las empresas productoras de automóviles.

114) Véase cuadros #6 y #26

Por el contrario, las exportaciones no crecieron como se esperaba. En 1981 la industria automotriz aportó el 51% del déficit comercial total del país. En 1982 el sector de automotores registraba un déficit comercial superior a los 750 millones de dólares. (115).

Los niveles de integración nacional alcanzados de 1962 a la fecha - han sido relativamente buenos. En efecto, respondiendo al mercado creciente, cuando menos hasta 1982, se logró la estandarización de algunas partes y componentes utilizados en algunas de las empresas terminales, lo que permitió su producción en el país. Se realizaron importantes inversiones en plantas productoras de motores. (116). Su destino era tanto el mercado interno mexicano como el internacional, - buscando con esto equilibrar la balanza de pagos. Pero, por otro lado, no se logró la fabricación interna de algunos de los componentes más importantes, como las carrocerías de los autos, importándose en su totalidad (117) lo que repercutió sobre el equilibrio de la balanza de pagos.

En lo referente a los precios, constituye, también un grave problema. El precio del automóvil producido en México es más alto de un 30 a un 100% del que se produce en el extranjero. Lo que se traduce en una in competitividad en el mercado internacional del producto mexicano.

115) Comercio Exterior. N° 11, vol. 33. Noviembre de 1983. p.992.

116) General Motors en Ramos Arizpe. Chrysler y Ford en Ciudad Juárez, Renault en Gómez Palacio y Nissan en Aguascalientes.

117) Ver cuadro # 26.

Las características de los automóviles no responden a las necesidades del país. Elevando su precio al incorporárseles accesorios superfluos o suntuarios.

La SECOFIN intenta solucionar lo anterior, la autosuficiencia en divisas, mayores integraciones nacionales, precios competitivos y elevar la calidad de los vehículos, dinamizando la estructura misma de la industria automotriz. Para ello se plantea decretar un mínimo de modelos que produce las empresas automotrices en el país. (118).

El decreto de 1983 da una respuesta en ese sentido. La contracción sufrida por la rama en 1982 con un 21% respecto al año anterior, aunado al desempleo de 30,000 trabajadores en la rama obligan al Estado mexicano a intervenir enérgicamente, pero nada garantiza que sea efectiva.

El decreto, básicamente, contiene lo siguiente:

"1) Transformar a la industria automotriz en un sector autosuficiente en divisas. Para ello, las empresas de la industria terminal deberán generar las divisas que requieran para todas sus importaciones y otros pagos al exterior.

118) Es curioso observar que mientras que las industrias automovilísticas de Japón, Estados Unidos y los principales países productores, fabricaban entre 100 y 150 mil unidades por línea, México - produjo, en 1981, un promedio de 13,000 unidades por línea. Incluso, países con un nivel de desarrollo similar al nuestro alcanzaron a producir 45,000 por línea, el caso de Brasil o el de Corea del Sur que fabricó 100 mil por línea. Véase "Comercio Exterior". Noviembre de 1983. Vol. 33. Nº 11.

"2) Eliminar el esquema de subsidios que venía aplicándose a la industria automotriz.

"3) Racionalizar la estructura de la industria, reduciendo en los próximos cuatro años el número de modelos y de líneas, con el fin de lograr por primera vez en el país la fabricación a escalas internacionalmente competitivas.

"4) Consolidar los avances logrados en la integración nacional en los automóviles incrementando el grado mínimo de integración nacional en los autos en un 10% y en un 20% para camiones y autobuses.

"5) Establecer políticas y mecanismos de precios orientados a que la calidad y el precio de los vehículos alcancen y mantengan niveles de competencia con los internacionales, procurando beneficiar al consumidor nacional y atender las necesidades de reinversión de la industria.

"6) Prohibir incorporación de motores de 8 cilindros en los automóviles a partir de noviembre de 1984 y en camiones comerciales (Pick-up) a partir de 1985.

"7) Autorizar únicamente a empresas con mayoría de capital mexicano - la fabricación de camiones pesados con motor diesel". (119).

Fueron varias opiniones vertidas sobre el decreto. La Asociación de la Industria Auxiliar venía pidiendo cambios sustanciales para poder abastecer a un sector con cambios constantes en sus líneas y modelos como era la terminal. Por lo que exigía se estipulara los volúmenes m

119) "Programa de racionalización de la industria automotriz". En Opciones, 23 de septiembre de 1983. p. 8.

nimos de producción de vehículos.

Sobre el cambio en el tratamiento fiscal y el desarrollo tecnológico también fueron destacados como cambios sustanciales. Pero, señalaban, aún debía precisarse más.

Un consejero de COPARMEX, señalaba la inoperancia del decreto al intentar controlar las fuerzas del mercado. Se quejó además de que los afectados, productores y distribuidores no se les consultaba nunca.

El Secretario General de la Asociación Sindical de Transportistas de Carga criticaba la medida de ya no producir camiones de ocho cilindros. Provocará, decía, que se pierda tiempo y esfuerzo con los motores de menos de ocho cilindros en unidades de tres y media tonelada ya que su desgaste será más rápidamente.

César Flores, presidente de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA), señalaba que la planta de la industria automotriz estaba incapacitada para aplicar el decreto, sobre todo en la reducción de modelos y líneas de producción.

Los dirigentes de los sindicatos de FORD y General Motors, Hernández Núñez y Joaquín Zapata respectivamente, coincidieron en señalar que el decreto afectaría a 30,000 trabajadores de la industria al disminuir las fases de los procesos productivos. Núñez, enfatizó, que de inmediato al implementarse el decreto en las plantas de la Ford, originaría el despido de 2,000 trabajadores, que se agregarían a los despidos.

Fidel Velázquez, por el contrario, señalaba que el decreto era una respuesta para reactivar la industria y que emplearía a los despedi-

dos.

El presidente del Consejo Empresarial de la rama automotriz de la CANACINTRA manifestó su desacuerdo con el decreto. La racionalización del sector no se decreta sino debe ser un producto de un largo proceso, en donde el mercado fuera el que dictaminara sobre los modelos de carácter económico o no. (120).

La Secoffin, por su parte, auguraba la recuperación de la industria para 1986. Lo que le permitiría cumplir con su compromiso con el gobierno federal: equilibrar su balanza de pagos, incrementar sus exportaciones y elevar el porcentaje de integración en sus procesos de producción.

Armando Rentería, en una carta a Correspondencia en "Uno más Uno" (121) señalaba que el decreto era complicado en su aplicación e inoperante en algunos casos. Añadía que entre los defectos del decreto se observaba que al impedirse la importación de algunos productos y la utilización de adelantos técnicos en los procesos productivos, contribuirían a elevar el costo de los automóviles con que perderían competitividad en el mercado internacional.

El presidente de la sección de autopartes de la CANACINTRA, Pedro Rufiz Mendoza, señalaba que el primer trimestre del año de 1984 la industria automotriz seguiría decayendo para recuperarse en el segundo semestre

120) Excelsior. 30 de octubre de 1983.
121) Uno más Uno. 5 de diciembre de 1983.

del mismo año (122). Subrayaba que la tasa de beneficios obtenida por la industria de autopartes estaba muy por debajo de las que recibía - las empresas terminales de capital extranjero.

Para el último mes de 1983 la situación de la industria automotriz - presentaba los rasgos siguientes: la producción se orientó al mercado externo, debido al declive de las ventas en el interno. (123). Esto - tuvo repercusiones positivas para la balanza de pagos, al exportarse el 7.5% de la producción total. (124).

esto responde, además a las drásticas disminuciones de las importaciones.

Sin embargo, el balance sobre producción y ventas arroja datos sumamente negativos para la industria automotriz. La producción general - cayó en 52% respecto a 1981 (que fue el mejor de la industria automotriz) y las ventas declinaron en un 53% respecto al mismo año. (125).

Visto de esta manera, el panorama de la industria automotriz hacia el futuro es poco halagador. Pero, siendo la tercer rama más importante del sector manufacturero y sus enormes ganancias que se procura hacen pensar en una salida de la crisis en la que se encuentra sumergida. La pregunta ahora es: ¿Cuáles serán los mecanismos que utilizará para salir de la crisis?.

122) Véanse los cuadros estadísticos #10 al 20. Ver "Uno más Uno". 5 de octubre de 1983.

123) Idem.

124) Véase cuadro #26.

125) Véanse cuadros # 1, #10 y #12, y "Uno más Uno" del 23 de diciembre de 1983.

f) ANALISIS DE LA ESTRUCTURA DE LA RAMA AUTOMOTRIZ

La industria automotriz está compuesta de tres sectores: el terminal, auxiliar y distributivo.

El terminal fabrica y ensambla cuatro tipos de vehículos: automóviles, camiones, tractocamiones y autobuses integrales. Se caracteriza por ser el que centraliza, orienta y dirige la producción del sector auxiliar. Predomina el capital extranjero y está formado por 14 empresas, (126) de las cuales 9 pertenecen al capital extranjero.

El personal ocupado en 1977 fue de 39,806; en 1978 de 47,823 y en 1979 de 50,534. Lo que da un incremento para 1978, respecto del año anterior de 20.1%. Pero al año siguiente disminuye a un 5.7%. (127).

La producción para esos mismos años fue, en 1977, de 280,813, en 1978 de 384,127 y en 1979 de 444,426. Lo que demuestra un incremento en números absolutos pero en términos relativos de 1978 es de 37% disminuyendo al año siguiente a 23% (128). Coincidiendo, más o menos, con los incrementos y disminuciones del personal ocupado en esos años.

La erogación por concepto de sueldos, salarios y prestaciones en la industria terminal fue en 1977 de 5,913 millones de pesos en 1978 de 9,198 y en 1979 de 11,663 millones de pesos (129).

126) Las extranjeras son: General Motors, Volkswagen, Nissan, Ford, V.A.M., International Harvester, Kenwort Mexicana.

127) Véase cuadro #1 y #2.

128) Véase cuadro #3 y #2.

129) Ver cuadro #1.

Los activos totales del sector terminal para 1977 fue de 32,260, en 1978 de 45,342 y en 1979 de 164,199.

El sector auxiliar está compuesto de 560 empresas. Predomina el capital extranjero (130). La producción de 280 empresas está dirigida exclusivamente al sector terminal automotriz. Mientras que el resto surten tanto a la terminal como a otras ramas manufactureras.

La ocupación en este sector fue de 50,900 en 1977, en 1978 de 61,011. Lo que da un incremento de 19.9%. En 1979 la cifra es de 68,468, teniendo un incremento del 12.2% respecto al año anterior. Podemos observar cómo en los mismos años que existe un decremento en la industria terminal le corresponde el del sector auxiliar.

Los sueldos y salarios erogados en la auxiliar en 1977 fueron 4,286 millones de pesos. En 1978, 5,495, lo que da un incremento porcentual de 28.2% entre esos años. En 1979 fue de 7,461, el incremento porcentual, respecto al año anterior, fue de 35.8%. En cuanto a los activos totales fueron para 1977 de 18,790 y en 1978 de 24,620. Mientras que en 1979 fueron de 32,302 millones de pesos. Como vemos hubo un fuerte incremento del capital en esos tres años. (131).

Los datos anteriores muestran la preponderancia y hegemonía del sector terminal en la rama. Ocupando solamente el 28% del total de trabajadores de la rama, ha erogado más salarios, sueldos y prestaciones que la auxiliar. La que ocupa, para el mismo año (1977), el 46 %

130) Véase cuadro #6.

131) Ver cuadro #3.

de trabajadores en la rama automotriz (132). En cuanto a los activos totales, también son más los del sector terminal que los del auxiliar (133). Y esto ha sido una constante en años anteriores. Javier Aguilar señala que para 1974; el valor de la producción fue de 11,350 millones de pesos, se ocuparon a 45,000 trabajadores, entre obreros y empleados que percibieron ingresos 3,000 millones de pesos entre salarios y prestaciones.

De extraer algunas conclusiones de lo anterior, podemos decir que la composición orgánica del capital es más elevada en el sector terminal que en el auxiliar.

Además, como se ha mostrado, existe una transferencia de plusvalía - muy importante del sector auxiliar al terminal.

e) PROCESOS PRODUCTIVOS Y SINDICALISMO EN LA RAMA AUTOMOTRIZ

A partir de 1962, producto del decreto de ese año del gobierno, la industria automotriz logra homogenizar y concentrar a un buen número de trabajadores en los dos sectores: auxiliar y terminal.

Paralelo a lo anterior es el notable desarrollo de esta industria. - Las cifras lo muestran claramente; en 1960 el sector produjo 49,870, en 1970 la producción es de 189,146 y para 1980 de 490,006 unidades

132) No se toma en cuenta el sector distributivo por salir de nuestro alcance.

133) Ver cuadro #3.

producidas (134). Lo cual debe ser visto como la gran capacidad instalada para la producción en masa de vehículos en momentos de crisis aguda, como fue durante los años de 1976 y 1977 (135).

Tiene especial importancia la íntima relación entre las características que adopta, en un momento determinado, la dinámica de la industria con las condiciones del trabajo mismo. Cualquier cambio operado en esta relación repercute directamente en la tasa de plusvalía como de beneficio del capital en esta rama. Por lo que la racionalización del grado de explotación de la fuerza de trabajo es una constante.

En época de auge, la mercancía logra realizar con éxito el "salto mortal", con lo que el funcionamiento de la reproducción del capital en escala ampliada es perfecto. Los procesos de producción, de circulación y distribución están perfectamente funcionando. Es el caso de las cinco empresas graficadas en el apéndice de esta investigación.

La producción y ventas graficadas son muy similares. En momentos de auge, como son los años de 1970 a 1975 se muestra una alza muy importante en la Volkswagen, para decaer de 1975 a 1977 y a partir de ese año volver a aumentar su producción hasta 1983, año en que se vuelve a caer en la producción. Observando la gráfica de ventas, nos damos cuenta que el declive se produce siempre un año antes (en el caso de Volkswagen). En efecto, de 1970 a 1973 hay un ascenso, para declinar en 1974, hay una recuperación en 1977 que se sostiene hasta 1981 cuando

134) Véase cuadro #1

135) Véanse cuadros del #14 al #22, en donde se muestran los niveles de producción y ventas de las empresas productoras de autos y camiones.

do vuelve a declinar. Debemos aclarar que en la década de los setenta, la Volkswagen, y Nissan, fueron las dos empresas que invirtieron más capital. Sobre todo en lo que al constante se refiere. De ahí la explicación de la alta productividad alcanzada en esos nueve años.

En la Chrysler también se experimentó un auge, aunque fue infimo comparado con la empresa anterior. De 1970 a 1971 hay un descenso en su producción. Aumentando su producción, mínimamente en 1976, y decayendo nuevamente de 1976 a 1979, recuperándose a partir de ese año hasta 1982 cuando vuelve a descender estripitosamente. Es interesante observar que el aumento en la producción se debió a partir de 1979 a una fuerte inversión de capital constante de la empresa durante ese año. Aunque también invirtió en capital variable la desproporción entre uno y otro tipo de capital es abismal. La gráfica de ventas es muy similar al de producción. Decayendo cuando lo hacía la segunda y aumentando en la misma medida.

La gráfica de Ford nos muestra una alza, al contrario de las dos anteriores, constante de 1970 hasta 1981, aunque también fue mínima en relación con la de Volkswagen. Alcanza su punto culminante de ascenso en 1981 y decae hasta 1983 por debajo de la producción mantenida en 1970. La gráfica de ventas está en misma situación que la de producción.

Mientras que la empresa que se seleccionó para el análisis de caso nos muestra una línea muy variable. En efecto, la General Motors tiene un ascenso de 1970 a 1971, decae para 1972 y aumenta para 1974, volviendo a decaer en 1975 a 1977. A finales de ese año aumenta, pero decae en 1979. Sube su producción de 1980 a 1981, año en que decae también

hasta 1983.

Por último, la gráfica correspondiente a Nissan muestra un paulatino aumento de 1970 a 1981. Sin embargo decae de 1981 a 1983 su producción, aunque debe observarse que no es de la magnitud de las otras empresas. Pero el cuadro de ventas no corresponde al de producción. Se observa una estabilidad de 1970 a 1974, aumentando al año siguiente y disminuyendo al año siguiente. A partir de 1977 gana mercado hasta 1982 y declina en 1983. (136).

La pregunta que surge de lo anterior es: ¿cuáles son los métodos o - mecanismos utilizados por estas empresas (nos referimos a las americanas porque la japonesa y alemana sabemos que invirtieron mayor capital constante, lo que les permitió una apropiación mayor de plus valía extraordinaria y, por tanto evitar que sus descensos fueran menos bruscos que las de aquellas) para elevar su producción durante - los años estudiados, sin que mediara en ellos una inversión mayor de capital; ni constante ni variable?.

Se señala anteriormente que es la mercancía-fuerza de trabajo la que posibilita esa producción. Lo primero que hace la empresa es buscar esa mercancía que reúna ciertas características que a ella le interesan.

El trabajador debe poseer un grado mínimo de destreza y calificación. Estos trabajadores son dirigidos al mantenimiento de los medios de producción de la empresa: un mecánico ajustador, mecánico aparatista, me

136) Véanse cuadros del #14 al #22.

cánico de recuperación, fresador o tornero.

La especialización de la fuerza de trabajo en la fábrica automotriz se ha generalizado, por otro lado. Los trabajadores de los diversos departamentos de la línea de ensamble, vestidura, pintura, etc., ejecutan su tarea concreta durante la jornada de trabajo. Cientos de veces se va repitiendo la única tarea del trabajador: pintar el auto, atornillar, soldar, etc. Es, entonces, una exigencia para la contratación del personal obrero su capacidad de adaptación o, más concretamente, de parcialización.

Hay otro tipo de trabajador de la rama automotriz y que es muy importante: el ayudante, cuya función es auxiliar a los demás obreros, tanto especializados como calificados.

En cuanto a la contratación del personal obrero es, en la mayoría de los casos, eventual, respondiendo a las mismas características del proceso de producción de la mercancía. Se nota un incremento de la contratación eventual en los periodos de mayor producción hasta que los niveles son satisfechos, según los planes de la empresa. Una vez concluido este periodo, el ritmo disminuye en el proceso de producción y son "descansados" los trabajadores eventuales a quienes se les vence el contrato.

Es de señalar que es el mercado de ventas del producto el que marca la necesidad de contratar o no al trabajador eventual. Mostrándose en el cuadro uno del apéndice la disminución de trabajadores en los años de 1977, 1982 y 1983, año en que fue despedido poco más del 50% de trabajadores con respecto a 1981.

Los trabajadores de planta, compuestos por especializados y calificados, son necesarios para la empresa, pues son los que mantienen constantemente en funcionamiento la fábrica. Pero son trabajadores que se iniciaron como eventuales y tuvieron que pasar muchos años para conseguir la base.

El tipo de contratación eventual le reditúa a la empresa una disminución de conflictos y mayores ganancias. Los trabajadores contratados de esta forma no logran adquirir ni derechos ni prestaciones. Incluso existen trabajadores que han laborado en diversas firmas automotrices hasta por cuatro años o más, consecutivamente, hasta que son rechazados y, o se les despide o se les rescinde el contrato de trabajo. Amenaza constante sobre el trabajador el despido, le impide su movilización para obtener mejores condiciones de trabajo, elevar su salario o lograr prestaciones sociales.

En el análisis de la jornada de trabajo de la industria automotriz, es interesante observar que prácticamente no ha sufrido alteración alguna en el tiempo. La jornada laboral en la mayoría de las empresas es de 8 horas, como lo muestra el cuadro siguiente:

Jornadas diarias de las principales
plantas de la industria automotriz
terminal, vigentes entre 1976 y 1978 .

	<u>JORNADA DIARIA</u>		
	<u>MATUTINA</u>	<u>MIXTA</u>	<u>NOCTURNA</u>
Diesel Nacional y Renault Mexicana	48	45	42
VAM, S.A. (D.F. y Toluca)	48	45	42
Chrysler de México			
D.F.	47.5	45	42
Toluca	48	44	40
Volkswagen de México	46	44	40
General Motors de México			
D.F.	42.5	40	37.5
Toluca	45	42	39
Ford Motor Co. de México			
(D.F. y Edo. de México)	42.5	40	37.5 (137)

Observamos que en las dos empresas con mayor atraso tecnológico (Dina y VAM), mantienen una jornada más prolongada al igual que Chrysler. En cambio las de mayor avance tecnológico tienen una jornada laboral menor. Pero hay otro dato a contemplar: la lucha de los trabajadores por

137) Quiroz Trejo, José Othón. "Proceso de trabajo en la industria automotriz terminal. Formas de dominación capitalista y respuestas proletarias". Centro de Estudios Latinoamericanos. Cuaderno #40. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. UNAM. p.32.

implementar la reducción de la jornada de trabajo. Veamos el cuadro.

Paros, huelgas, días y horas perdidos en la
Industria terminal (1970-1979).

	<u>1970</u>	<u>1971</u>	<u>1972</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>	<u>1976</u>	<u>1977</u>	<u>1978</u>	<u>1979</u>
General Motors				6d		30d		62d		22d
Nissan Mexicana			1d	1d	21d		46d	3h	1d	
Dina Renault					14d		24h	6d	3d	21d
Chrysler	32d					2d				
Volkswagen					6.5d		8d	1d	15d	
Ford							30d		3h	
VAM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- (138).

Como se ve, los trabajadores de General Motors, en la década de los se-
ventas, registraron 120 días de huelga. Lo que demuestra su combati-
vidad en estos años y la explicación de las ventajas que tienen con
respecto al resto de los trabajadores de las otras plantas. Asimismo
encontramos el dato de la VAM, empresa que jamás registró una huelga.
Lo que explica, a su vez, la situación en la que se encuentran.

A esta jornada laboral de tiempo constante durante la década próxima
pasada, cabe añadirse las constantes innovaciones tecnológicas in--

138) Idem. p.36.

troducidas en el proceso productivo. Sobre todo en empresas como la Volkswagen y Nissan Mexicana. En cambio en General Motors, como en Ford, pocos cambios sustanciales han tenido en lo referente a la tecnología utilizada, que data de los años cuarenta.

Las horas de trabajo extras son otro recurso de la empresa para tener una mayor plusvalía de los trabajadores.

La afirmación de que los salarios en las empresas terminales son excelentes deben tener sus reservas. Ciertamente los trabajadores mayor calificados llegan a alcanzar un salario muy por encima del mínimo fijado, entre un 60 y un 90%. Pero es también cierto que no todos los trabajadores perciben el mismo salario. La jerarquía establecida por la empresa, da una situación muy heterogénea al tipo de salario percibido por los trabajadores. De donde la diferencia entre el nivel más bajo al más alto llega a ser de hasta el doble.

Salarios nominales por categorías en algunas
empresas de la industria automotriz mexicana (1976) - pesos.

<u>Empresa</u>	<u>Niveles salariales por categorías</u>				
	<u>V</u>	<u>IV</u>	<u>III</u>	<u>II</u>	<u>I</u>
DINA		122	164	298	236
VAM	106	139	139	177	244
NISSAN	85	14	129	190	290 (139)

139) Rodríguez Lagunas, Javier. "Notas sobre las condiciones de trabajo en la industria automotriz". Mimeo. p. 10.

El cuadro siguiente es todavía más ilustrativo de la gran diferencia de los trabajadores automotrices en sus salarios:

Salario nominal mensual de las categorías más altas y más bajas en algunas empresas de la industria automotriz: 1978

<u>EMPRESA</u>	<u>CATEGORIA MAS ALTA</u>	<u>CATEGORIA MAS BAJA</u>
Diesel Nacional	8,127.00	4,198.33
Ford Motor Co.	14,848.10	8,078.50
General Motors	13,905.00	4,952.80
Nissan Mexicana	9,922.00	4,045.17
VAMSA	7,335.10	3,192.00
Volkswagen	6,698.50	4,177.00 (140).

Obviamente el trabajador automotriz de menor salario busca otros medios que le permitan elevarlo. Entre las alternativas que tiene para tener mayores ingresos se encuentran: 1) subir en el escalafón de la empresa, lo que representa un aumento automático en el salario. Recurso que, por otro lado, es obstaculizado con los renovados contratos eventuales que impiden tener mayor tiempo de antigüedad, pues cuando se está cerca de lograrlo se le despide al trabajador. 2) Después del requisito de antigüedad, el trabajador debió cumplir con otros requisitos para ascender en el escalafón. Debe tener un record de tra

140) Idem.

bajo por encima de los demás, es decir, altamente eficiente y productivo. Por tanto, la capacidad y calidad de la fuerza de trabajo es valorada por la empresa. Además, el trabajador debió haber demostrado constancias en el trabajo, esmero, disciplina y puntualidad. Sintetizando: un obrero capaz de aceptar sin más la explotación de su fuerza de trabajo por la empresa.

Otro recurso para elevar el salario son los incentivos que particularmente proporciona cada empresa a sus trabajadores. Por ejemplo, por premio a la puntualidad y asistencia en Dina Nacional se da una gratificación del 19% a los trabajadores, disminuyendo si el trabajador ha tenido que pedir permiso por más de 15 días, o bien si ha faltado el lunes. Se incentiva además trimestralmente a cada trabajador si no ha tenido en esos tres meses ni faltas ni retardos.

En General Motore de México, se premia a los trabajadores de planta que sin faltar llegan puntualmente a la empresa. Pagándoles anualmente una prima proporcional. En el caso de los eventuales se les premia mensualmente.

En Volkswagen de México se da un salario por puntualidad al mes y 13 días de salario a aquellos trabajadores que durante el año han ganado por lo menos 10 de los premios anuales por puntualidad.

Hay otra manera más de incrementar el salario. Es la revisión contractual salarial anual que depende directamente de la línea del sindicato para determinar si es posible o no el aumento. Es de notarse que en este aspecto los trabajadores automotrices han mostrado gran combatividad. Sobre todo en la segunda mitad de la década de los setentas, lo

grando, incluso, romper el "tope" salarial "sugerido" por el Estado:

Porcentajes de aumentos salariales logrados
por trabajadores automotrices (1974-1979).

<u>COMPANIA</u>	<u>FECHA DE REVISION</u>	<u>TOPES SALARIALES</u>			<u>10%</u>	<u>12%</u>	<u>13.5%</u>
		<u>74</u>	<u>75</u>	<u>76</u>	<u>77</u>	<u>78</u>	<u>79</u>
Dina	7 de feb.	10%		15%	7%	12%	13.5%
Renault	7. de feb.	10%		15%	7%	12%	13.5%
General Motors	8 de feb.		13%		10%		14%
Nissan	31 de marzo	22%		20%	12%	14%	18%
Volkswagen	1 de julio	24%		26%	15%	16%	18%
Ford	1 de agosto		16%	18%	15%	16%	18.5%
VAN	1 de agosto	-	-	-	-	-	-
Chrysler		-	-	-	-	-	(141).

El análisis del proceso de trabajo parte de dos bases fundamentales:
a) el capitalista que ha comprado en el mercado la fuerza de trabajo, la controla y la dirige en el proceso de trabajo como a él mejor le convenga, y; 2) que el producto resultante entre el trabajador directo y los medios de producción son propiedad privada del dueño de ambos.

Partiendo de las afirmaciones anteriores, contemplamos en la indus--

141) Idem. p. 11 y 12.

tria automotriz mexicana cambios importantes en su desarrollo, en la organización del trabajo y en la tecnología empleada.

Entre los cambios más importantes que podemos observar tenemos: 1) Transformaciones en el ensamble del vehículo, en donde las tareas se han modificado sustancialmente en la medida en que se han incorporado mejores técnicas de control sobre la fuerza de trabajo (taylorismo). 2) Se han introducido elementos anticorrosivos en el departamento de pintura, además de introducir en algunas empresas el baño completo de pintura, con lo que el trabajo del pintor, uno de los más calificados, va desapareciendo. 3) Se han introducido cambios en el departamento de vestiduras. 4) En lo que respecta a partes pesadas del proceso productivo, se han introducido chasises, ejes, suspensiones, etc. Lo anterior muestra que la finalidad de la empresa al introducir estas nuevas técnicas en los procesos de producción tienen como objetivo central y único la descalificación del trabajo con lo que el valor de la fuerza de trabajo calificada disminuye, mientras que se da un proceso en una doble dirección: especialización y simplificación de las labores. Con lo que se observa un aumento de plusvalía relativa y de control sobre la fuerza de trabajo.

Otro elemento más que se destaca en el proceso productivo automotriz es la organización jerárquica del trabajo, en donde la estructura piramidal existente sustenta dos movimientos inversos: de arriba hacia abajo, del superintendente a los operadores, hay una posición de mando y ejecución del primero sobre los segundos, centralizando el poder. Poder que no es otra cosa que el poder en y para la producción de plus-

valfa. En el otro sentido, de abajo hacia arriba, de los operadores al superintendente, hay una descentralización y delegación de las funciones de la producción.

En la mayoría de las empresas se utiliza la cadena de montaje. Su ritmo y movimiento, de la cadena, es determinada por la empresa automotriz, misma con la que se define también "el ritmo del trabajo". Hasta ahora han existido intentos de trabajadores automotrices por intervenir en la determinación de este tiempo y movimiento de la cadena, a través de las negociaciones del contrato colectivo.

En lo que respecta al sindicalismo automotriz, poco podríamos decir, pues es uno de los aspectos que más se han estudiado de la problemática general que presenta. (142).

Sin embargo, quisiéramos dejar sentadas algunas posiciones respecto al sindicalismo automotriz.

La experiencia que se ha tenido es que los trabajadores automotrices han mostrado mucha combatividad en los movimientos de la rama de la década de los setentas. Es el caso de los de Nissan en Cuernavaca, o de los de General Motors. Pero, desafortunadamente en la actualidad se han convertido en sindicatos de carácter antidemocrático. Expresado en cuatro características: 1) La reelección de los dirigentes, 2) la manipulación y los mecanismos fraudulentos de elecciones, 3) el fraude en los resultados de las elecciones y 4) la represión a la oposición impugnadora.

142) Puede verse en la bibliografía final de la investigación la producción sobre este tema del investigador universitario Javier Aguilar García.

Elementos de análisis en el capítulo correspondiente al análisis del
sindicato de la General Motors.

IV. "HISTORIA Y LUCHA POLITICA DE LOS OBREROS DE GENERAL MOTORS".

a) HISTORIA DE LA GENERAL MOTORS

En 1908 se crea la General Motors en Estados Unidos y en 1911 exportaba sus automóviles, lo que da una idea de los rápidos avances de concentración y centralización de capital de esta empresa, que tan sólo a tres años de su formación, ha organizado ya la G.M. Export Company con un capital de diez mil dólares. En la actualidad, la organización que se inició como una pequeña compañía de exportación, vendiendo sólo 100 automóviles en sus primeros seis meses de existencia, se ha convertido en General Motors Overseas Operation Division (División de Operaciones de Ultramar de General Motors), que ha producido desde entonces millones de automóviles para pasajeros y vehículos comerciales en el mundo entero. (143). El desarrollo del capital hace que al crecer la producción y formarse la industria desarrollada -cuyas dimensiones de capital y su poder para progresar con el avance de la concentración de la producción adquiere la forma de capital monopolista-. Así, la concentración de la producción y la centralización del capital han hecho que la actividad de los grandes monopolios desborde las economías nacionales para insertarse más y más en la economía capitalista mundial.

143) Información obtenida directamente de la G.M. de México, S.A. de C.V. Planta del D.F., a través de películas y entrevistas con los directivos de capacitación.

En los Estados Unidos de Norteamérica, la General Motors manufactura automóviles Chevrolet, Pontiac, Oldsmobile, Buick y Cadillac; camiones y vehículos comerciales Chevrolet; camiones y autobuses GMC; componentes eléctricos, mecánicos y accesorios de aplicación automotriz; locomotoras Diesel-eléctricas; motores Diesel; transmisiones para trabajos pesados; turbinas de gas; plantas generadoras de luz; equipo TEREX para transportación de tierra; sistemas de control y de navegación aérea no-inerte; aparatos Frigidaire para el hogar; así como una gran variedad de piezas y componentes para otras industrias. La General Motors de Canadá fabrica automóviles y camiones GM, motores, locomotoras Diesel-eléctricas, motores Diesel, plantas generadoras de luz, autobuses y productos TEREX.

Al paso de los años, las mejoras que General Motors ha incorporado a la industria han tenido gran influencia y repercusión en la transportación mundial, sobresaliendo entre estos logros la introducción en 1911 del arranque automático accionado por electricidad y el perfeccionamiento en 1939 de la primera transmisión automática. General Motors desarrolló las locomotoras Diesel-eléctricas, que reemplazaron a los sistemas ferroviarios accionados por locomotoras de vapor. (144).

144) En el año de 1946 los Ferrocarriles Nacionales de México inician una nueva etapa en la historia de los transportes ferroviarios mexicanos mediante la utilización de 14 locomotoras Diesel-eléctricas en los servicios de carga y descarga. La primera locomotora de esta serie fue la número 6200, compuesta de dos unidades A y B con una potencia de 2700 H.P. Fue ésta la primera entrega que hizo la fábrica Electro-Motive División de General Motors. De Agosto de 1946 a mayo de 1968, la locomotora 6200, sigue prestando sus servicios. 22 años más tarde, y después de haber diseñado y construido más de 31,800 locomotoras, la General Motors nuevamente vende a Ferrocarriles Nacionales de México la locomotora de exportación N° 4000 de 3000 H.P. modelo SDF-40, con número de camino 8528. (Información obtenida directamente de la G.M. de México. F. Cit.).

Poco tiempo después de que la General Motors inició sus operaciones, sus representantes recorrieron Europa, Sudáfrica, México y América del Sur, estableciendo, a partir de 1915, distribuidores en varios países. Los Vehículos General Motors gradualmente hicieron su aparición en todos los puntos del mundo, desde París a Pekin y desde Perth a Pretoria.

La demanda en aumento de vehículos impulsados por motor obligó a G.M. a construir plantas ensambladoras fuera de Estados Unidos. Entre los años de 1923 y 1928 la G.M. construyó 19 plantas en 15 países. A partir de 1925 G.M. inició la fabricación de componentes mecánicos y automóviles que estuvieran mejor adaptados a las necesidades y gustos de Europa. Posteriormente creó dos plantas que fabricaban totalmente el auto: la Vauxhall en Inglaterra en 1925 y la Opel en Alemania en 1929. En 1930 empezaron las exportaciones de Opel, a razón de 1000 unidades mensuales. Vauxhall, por su parte, introduce al mercado internacional sus camiones Bedford. A pesar de los perjuicios regresivos ocasionados por la depresión mundial (145), la G.M. continuó su desarrollo y desenvolvimiento.

145) La crisis mundial de 1929-33, se caracteriza por un caos económico y por una recesión en la actividad productiva. La industria automotriz es fuertemente afectada. La G.M., no fue la excepción, ya que sus niveles de producción, de venta y expansión bajan considerablemente dentro de este período; sin embargo, es de las empresas más fuertes que logran sobrevivir a la crisis y desarrollarse posteriormente.

En 1945, G.M., dió a conocer sus proyectos para diseñar y manufacturar automóviles en Australia. Tres años más tarde la fábrica G.M.Holden produjo el primer automóvil manufacturado totalmente en Australia. En 1954 GM-Holden exportaba automóviles. En 1973 GM-Holden fabricaba 200,000 vehículos anuales.

En 1956 se iniciaron las operaciones de G.M. en Brasil. La fabricación total de automóviles se logró hasta 1968 y al cabo de cuatro años GM de Brasil estaba produciendo más de 100,000 unidades por año. Para 1972 GM había fabricado 20 millones de unidades en sus plantas en todo el mundo desde que se iniciaron sus actividades. Las plantas GM de Inglaterra, Alemania, Brasil, Australia y Sudáfrica conjuntamente produjeron un millón de automóviles y vehículos comerciales - tan sólo en 1963. En 1964 la cifra aumentó a un millón y medio de unidades.

Aunque la fabricación de vehículos automotores es su principal actividad, la GM también manufactura equipo móvil motriz para trabajo pesado, así como aparatos eléctricos para el hogar, hay más de 5,000 - locomotoras GM Diesel-eléctricas en 49 países, los motores GM Diesel - tienen gran demanda en el mercado internacional por su utilidad en - las plantas generadoras de luz, equipos de perforación de pozos petroleros ubicados en el mar y en diversos equipos marinos, los equipos TEREX utilizados para transportación y construcción de carreteras también son productos de alta demanda.

Con lo anterior podemos advertir como han crecido las dimensiones del monopolio de General Motors, su expansión a diversas ramas producti-

vas tratando de controlar la mayor parte del mercado nacional como el internacional. Por tanto, la producción de G.M. requiere de mercados de gran capacidad y de una organización productiva que satisfaga esa demanda.

Una de las políticas de producción de General Motors ha consistido - en la instalación de fábricas para producir piezas y componentes en países subdesarrollados convirtiéndolos en abastecedores de plantas de GM dedicadas a la fabricación de vehículos. Estas empresas locales que fabrican piezas y componentes utilizan de forma racional y eficiente la mano de obra y los recursos de cada país. (146). Ha sido un elemento clave en el plan de industrialización de algunos países la reglamentación para la integración de la industria auxiliar automotriz a las terminales.

Por ejemplo, en Asia, Africa, y Sudamérica GM diseñó un "vehículo de transportación básica" (BTV), de bajos costos y que sirve para múltiples usos, capaz de transportar pasajeros o mercancías de diversa índole. En su fabricación se requirió sólo de una mínima cantidad de metal laminado. Su tren motriz o propulsor es manufacturado por GM de la Gran Bretaña. El chasis (bastidor) y el metal laminado lo surten

146) El objeto de la GM, es producir automóviles con grandes economías. Para ello le es necesario un gran capital y un aparato administrativo de enormes proporciones. Necesita también, cubrir las necesidades de un desarrollo de alta tecnología para la producción de un automóvil rentable. Con todo ello, GM., asegurará su permanencia dentro de la competencia monopólica, o sea, asegurará su propia existencia.

abastecedoras locales, y fue altamente favorecido en sus ventas.

El Centro Técnico de General Motors, ubicado en Warren Michigan, E.U. A., fue creado en 1950 y ha sido uno de los mejores centros de investigación industrial del mundo. En él se encuentran los laboratorios de investigación y se realizan las actividades relacionadas con la ingeniería, el desarrollo de la producción, el estudio y mejoramiento ambiental, así como el cuerpo de diseñadores. Las empresas Vauxhall, Opel, GM-Holden's y GM do Brasil también tienen sus centros técnicos e instalaciones para efectuar labores de investigación. Bajo este enfoque la GM, es una agrupación que interviene en varios sectores: industrial, comercial, financiero y científico. De manera que el progreso de la ciencia y de la técnica es aprovechado por esta empresa. En otros términos: los grandes proyectos científicos y tecnológicos son estudiados y practicados por General Motors, por las ventajas que obtiene y que le garantizan beneficios sobre la competencia.

Las investigaciones que ha realizado GM han dado buenos resultados. Entre las innovaciones que se destacan están el motor Diesel de dos ciclos, los inyectores que regulan automáticamente el flujo de combustible en los motores Diesel, las columnas de dirección retractibles y los cristales inastillables. Las investigaciones de GM también crearon el primer sistema gráfico de computación para diseño de productos. En el campo de la medicina fabricó el corazón mecánico utilizado en cirugía para sustituir al corazón humano mientras es operado el paciente.

El centro técnico continúa ampliándose según las necesidades de expansión de General Motors. Actualmente se han programado investigaciones del medio ambiental, biomédicas, del comportamiento humano, fisicoquímicas, transportación y planeación urbanística, estudio de materiales e investigación técnica. La irracionalidad del capitalismo se expresa en que los grandes adelantos científico técnicos están pensados para obtener mayores ganancias, o para provocar guerras que le permitan seguir manteniendo su dominio.

a.) General Motors de México, S.A. de C.V., planta del D.F.

En 1935 se instala la G.M. en México, aprovechando las condiciones existentes en el país: "una estructura económica relativamente desarrollada y con una demanda interna capaz de dinamizar el mercado local de automóviles, ..." (147). La GM construyó la planta de ensamble en territorio nacional, en base a un estudio económico, que le permite ver las ventajas del desarrollo nacional, tanto a nivel de infraestructura-ampliación de caminos y medios de comunicación en toda la república, ventajas que garantiza el Estado (subsidios y control sobre la clase obrera); bajo costo de materias primas y una barata y abundante fuerza de trabajo.

En base a los resultados de este estudio, General Motors se instala oficialmente en septiembre de 1935. Para el 16 de abril de 1936, res--

147) Arnulfo Arteaga G. y Adrián Sotelo V. "La crisis mundial del automóvil y sus repercusiones en la industria automotriz mexicana". Rev. Teoría y Política. N° 6 Octubre-diciembre, 1982. Juan Pablos Editores. Pág. 80 a 83.

paldada en el apoyo de altos funcionarios del gobierno mexicano, se empieza a construir la planta de montaje y terminada en el mes de septiembre del mismo año.

La producción de camiones se inició en enero de 1937, introduciéndose al mercado 10 unidades diarias con sólo un turno de trabajo. A finales de 1937 es aprobado el proyecto de ensamble. Desde sus inicios hasta 1962 la empresa se desarrolló dentro de una economía de estabilidad, habiendo introducido al mercado las marcas Chevrolet, Pontiac, Oldsmobile, Buick, Cadillac, Vauxhauil y Opel. En 1962 el gobierno publica el decreto que fija las bases de la integración nacional en cuestión de materia prima, que restringue a un mínimo de 60% del costo directo de la producción de un automóvil. En 1982, la General Motors de México ocupaba en la planta del D.F., a 4,100 trabajadores y empleados con una producción diaria de 265 vehículos (148). Pero desde el mes de septiembre de 1982, mes en que se inicia el proceso productivo en esta empresa, la producción de vehículos disminuyó hasta un 50%, lo mismo que el número de trabajadores, debido a la crisis actual que principalmente en el año de 1982 repercutió en toda su magnitud en la economía nacional y afectó seriamente a la industria automotriz terminal. La empresa trabajaba anteriormente dos turnos en el departamento de producción, actualmente sólo trabaja uno, al igual que en el resto de los departamentos donde trabaja personal obrero: departamento de

148) Información obtenida de la "Edición del Depto. de Relaciones Públicas de General Motors". Planta Ramos Arizpe. Coahuila.

refacciones y accesorios (bodega) y departamento denominado no productivo. (149).

La planta del D.F., además de ensamblar las camionetas C-15 y C-30, el automóvil Caprice y el camión de 6 toneladas C-60, produce los acumuladores DELCO y las bujías AC.

b) Planta de Toluca

En el año de 1959 se instala la planta de Lerma, Toluca, a 14 meses de haberse adquirido el terreno y permisos correspondientes. En 1963, con cooperación de las autoridades mexicanas la empresa GM instala una fundidora y una nueva fábrica de motores para automóviles.

En la Planta de Toluca, los motores se fabrican totalmente; desde su fundición hasta el maquinado de motores. Los motores terminados, que

149) Departamento no Productivo:

- a) Sección 1.-Desempaque, carga y descarga, manejo de materiales e Inventarios especiales.
- b) Sección 2.-Mantenimiento: carpintería, contra incendios, electricistas, mecánicos dedicados a desarmar, armar, ajustar, reparar equipo, maquinaria y herramientas, taller de montacargas, órdenes de trabajo, punteadoras, pinturas de mantenimiento, casa de fuerza.
- c) Sección 3.-Bodega de materiales y refacciones.
- d) Sección 4.-Construcciones de matrices, taller mecánico: Aparatistas, maquinistas y matrices, herramientas eléctricas y neumáticos, jigs y plantillas.
- e) Sección 5.-Mezcla de pintura.
- f) Sección 6.-Inspección-Salvamento.
- g) Sección 7.-Varios o similares que pudieran establecer la empresa en el futuro.
- h) Sección 8.-Laboratorio experimental.
- i) Sección 9.-Bodega, carros incompletos.
- j) Sección 10.-Bodega, carros terminados.
- k) Sección 11.-Restaurante.
- l) Sección 12.-Oficinas: Empleados miembros del sindicato.

FUENTE: Contrato Colectivo de Trabajo GM 1981. Planta México, D.F. "E dición del Depto. de Relaciones Públicas".

suman alrededor de 500,000 al año, en un 80% son destinados a la exportación a más de 125 países del mundo, y sólo el 20% restante se utiliza en los vehículos ensamblados destinados al mercado nacional.

En la planta de Lerma laboran 2,370 trabajadores y empleados. Esta planta alcanzó una producción de 110,989 motores en 1980, 45,378 fueron destinados al consumo nacional y 65,611 a la exportación. La planta de Lerma, además de motores, fabrica piezas de fundición de hierro gris y modular que son destinadas a la exportación. Estas piezas sirven también para las refacciones de motores de exportación que son de aplicación automotriz, de marina e industrial..

c) Planta de Ramos Arizpe, Coahuila.

El nuevo complejo industrial de Ramos Arizpe, Coahuila, responde a las exigencias que plantea el momento actual a la empresa: satisfacer la demanda nacional, conquistar nuevos mercados de exportación y adecuar los procesos productivos a los cambios obligados por la competencia.

La nueva planta de Ramos Arizpe representa la mayor inversión de General Motors en un país latinoamericano, tecnología muy avanzada que permite, por ende, ocupar uno de los puestos de vanguardia en la rama automotriz nacional. Su objetivo de expansión consiste en elevar la producción de vehículos ensamblados en el presente trienio en más de un 85%.

La construcción del complejo industrial Ramos Arizpe, comienza en el año de 1979. Se construirán dos plantas: una se destinará al ensam-

ble de automóviles, contará con equipo y maquinaria modernos para el ensamblar carrocerías, utilizará transportes automáticos y el sistema más avanzado en pintura. Un nuevo sistema automático de ensamble del chasis-carrocería imprimirá mayor velocidad al proceso productivo. Lo que se traduce en un proceso de trabajo más intenso y por consiguiente mayor explotación de la fuerza de trabajo. La producción tendrá una capacidad de 15 unidades por hora, o sea 120 automóviles por turno. La cantidad de mano de obra que se ocupará en dicha empresa será de 2,500 personas aproximadamente y su producción será de 292 unidades diarias. La otra planta del complejo industrial Ramos Arizpe se destinará al maquinado y ensablado de motores V-6. El 20% de los motores serán para automóviles de venta nacional y el 80% restante para exportación, contará con una maquinaria de alta capacidad y alta técnica. El personal empleado en esta planta será de 2,500 personas en dos turnos. La producción será de 1,600 motores diarios.

d) ANALISIS DE LOS MOVIMIENTOS HUELGUISTICOS (PLANTA DEL D.F.)

En la historia del sindicato de General Motors del D.F. se encuentra, de alguna forma, la historia de lucha obrera reflejada en siete huelgas. La primera estalla en el año de 1965 y la última en 1980. Estos movimientos han tenido su base en la organización sindical de los obreros como una respuesta a las condiciones de trabajo: la descalificación del trabajo mediante la imposición de tiempos y movimientos, junto con la imposición de la producción a través de la banda de montaje; por la división técnica del trabajo y la parcialización del mis

mo, por las condiciones ambientales de la planta: estruendosos ruidos, altos niveles de accidentes, gases y polvos tóxicos, etc.

Por otro lado, los obreros de G.M. han logrado avances importantes en la democratización de su sindicato, en la obtención de aumentos salariales, en la estabilidad del empleo, en prestaciones, en la obtención de un número mayor de plantas en el trabajo y la disminución de trabajadores eventuales, etc., también lo es que han sufrido derrotas, como: la pérdida del derecho a contratar personal obrero en las futuras plantas que instale la empresa dentro de territorio nacional; el desmembramiento de organizaciones democráticas con el despido de los trabajadores más combativos y conscientes del sindicato y de la base obrera. (150).

Estas derrotas han tenido mayor repercusión sobre los trabajadores - que sus triunfos, debido a que la pérdida del derecho a contratar al personal en las futuras plantas de G.M., significa una desarticulación de los obreros, que se manifiesta en la contratación de los trabajadores de la planta Toluca en 1965, donde un nuevo sindicato contrata al nuevo personal (y que pertenece a la CTM). Por consiguiente un nuevo contrato colectivo de trabajo que no contempla los derechos alcanzados por los obreros de la planta del D.F. Posteriormente, esto se repite en la planta ensambladora de Ramos Arizpe, Coahuila, en 1980.

150) En el desarrollo del presente apartado, se verán las relaciones públicas -empresa-sindicato- y los logros y retrocesos de la organización y conciencia obrera.

Los elementos de análisis que permiten entender las razones por las que la empresa decidió instalar sus plantas fuera del Distrito Federal son a saber: neutralizar a los trabajadores de la planta de la capital que contaban con una experiencia sindical y tradición de lucha, la posibilidad de explotar fuerza de trabajo sin mucha experiencia de fábrica, sin organización ni tradición de lucha, por las exenciones fiscales e infraestructura creada por el Estado para una mayor movilidad en sus exportaciones e importaciones.

El intento de la empresa por controlar las organizaciones democráticas ha sido una constante a lo largo de la historia política de G.M., sin que los trabajadores logren resistir, incluso cuando obreros democráticos han conducido la dirección. Revisaremos esta confrontación.

La organización de los obreros de GM se manifiesta en noviembre de 1936, cuando se forma el Sindicato de Obreros y Empleados de la Planta de Montaje de la General Motors de México. (151).

En 1955 la organización sindical obrera logra un importante avance : en este año logra el derecho a contratar al personal obrero para nue

151) Para mayor información relacionada con la formación del Sindicato de G.M. planta del D.F., ver a Javier Aguilar "Historia Sindical de la G.M. y la huelga de 1980" en el "Estado y Clase Obrera" Revista de UAM Atzacapozalco N° 1 pp. 91-105, y a Coral López de la Cerda, "Historia de una huelga 106 días de lucha en General Motors" (reportaje). Tesis para obtener el grado de Lic. en Ciencias de la Comunicación UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales 1982 pp. 1-166, y por último a Aguilar Garfía Javier. "Rasgos de un nuevo Sindicalismo en la Industria Automotriz". Instituto de Investigaciones Sociales UNAM. Ponencia presentada sobre proceso de trabajo, mimeografiado. 1981.

vas plantas que la empresa construya dentro de territorio nacional . Este derecho fue expresado en la cláusula quinta del Contrato Colectivo de trabajo firmado en ese año.

Para 1963, en la revisión del Contrato Colectivo la empresa realiza un cambio sustancial a la cláusula quinta: en adelante la empresa podrá contratar con cualquier sindicato su personal obrero. El sindicato de la G.M. del D.F., pierde el derecho de contratar obreros para las nuevas plantas. En 1965, cuando se establece la planta de G.M. en la ciudad de Toluca, los obreros fueron contratados a través del nuevo sindicato que pertenecía a la C.T.M. Lógicamente, derechos, prestaciones y salarios fueron inferiores a los que percibían los obreros de la planta del D.F.

En este mismo año estalla la primera huelga. Las causas principales que la originaron fueron: la reconquista del derecho a contratar a los obreros de las nuevas plantas; defensa de la fuente de trabajo y defensa de salarios y prestaciones conquistados. (152).

El hecho de que el contrato de Toluca estuviese ya firmado con un sindicato de la CTM, posibilita a la empresa hacer presión hacia los obreros de la planta en el D.F. en huelga:

"Se planteó a los obreros una disyuntiva: trasladarse a Toluca en condiciones de trabajo desventajosas o permanecer en el D.F. En estas condiciones, los obreros no tuvieron mayor opción que levantar la huelga, obteniendo: permanencia en la planta ca

152) Aguilar García, Javier. "Enseñanzas de la huelga de G.M. en México". Investigación Económica, Rev. de la Facultad de Economía UNAM. Julio-septiembre de 1982. Nº 161. pp. 59-80.

pitalina, 55% de salarios caídos. Desde ese momento la empresa mantiene divididos a los trabajadores en dos sindicatos y dos centrales obreras (CROC y CTM). (153).

Los años subsiguientes, 1967, 1968 y 1971, se llevaron a cabo las revisiones del Contrato Colectivo de Trabajo y pasan con relativa calma sin que estalle la huelga.

El 12 de febrero de 1973 los 3,500 obreros de G.M. del D.F., estallan la segunda huelga. Demandan aumento salarial del 16%, mejorar sus prestaciones y condiciones de trabajo, limitación de contratación de eventuales en un 45% del total del personal con la creación de 300 plazas nuevas.

El 17 de febrero los obreros deciden levantar la huelga obteniendo 15% de aumento salarial y el compromiso por parte de la empresa de crear 250 plazas durante el transcurso del año, el 55% de salarios caídos y la promesa de la empresa de mejorar las condiciones de trabajo.

La huelga se realizó del 12 al 17 de febrero de 1973. La producción baja de un total de 3412 vehículos en el mes de enero a 2516 para el mes de febrero, que es el mes en que estalla la huelga, y volverá a subir a un total de 3704 en marzo. (154).

El hecho de que la producción aumente en marzo, tiene una explicación, y es que se aumentó los tiempos y movimientos de cada una de las ope

153) Aguilar García, Javier. "Historia Sindical de G.M.". Op. Cit. pp. 94.

154) Véase cuadro #27.

raciones que los obreros ejecutan para la producción de un auto. Se aumentó la velocidad de la cadena de montaje y con ello el grado de explotación de la fuerza de trabajo. Esto es lo que hace la empresa después de una huelga para poder aumentar la producción y cubrir el total de unidades planeadas a producir diariamente durante el año. Como siempre, al final de cuentas el único que es perjudicado es el obrero, quien es obligado a trabajar más para cubrir el standard de producción planeado por la empresa.

El efecto en las ventas es el siguiente: en el mes de enero hay venta de 3553 unidades, para febrero las ventas disminuyen a 1932 unidades y para marzo las ventas se elevan nuevamente a un 3544 unidades vendidas.

En el período de la huelga la producción es nula, en consecuencia la única posibilidad de recobrar lo perdido es incrementando tiempos y movimientos.

En el mes de octubre de 1973 los trabajadores realizan la tercera huelga. El objetivo fundamental es lograr el aumento salarial de emergencia del 22% (establecido por las instituciones gubernamentales del trabajo). El 9 de octubre los obreros firman un convenio y levantan la huelga. Obtienen un incremento salarial del 20%. Infiuye en este convenio el hecho de que la Secretaría de Industria y Comercio autorizará el aumento del 5% los precios de los productos de la General Motors.

Las repercusiones de la huelga recaen sobre la clase trabajadora que se manifiestan en la represión de la empresa despidiendo a los traba

jadores más combativos, otros dirigentes se venden y empiezan a realizar convenios con la empresa, perjudicando los derechos de los trabajadores y retrocediendo en los avances de democratización.

La huelga se llevó a cabo del 2 al 9 de octubre de 1973. Como podemos apreciar en el cuadro #27 la producción en el mes de septiembre es muy baja. Esto se debe a que el proceso productivo de la industria se inicia a mediados o fines de septiembre, una vez que se han terminado los ajustes necesarios para la producción del nuevo modelo. Los efectos de la huelga, en el proceso de circulación, es el mismo que observamos anteriormente; de 2,230 unidades que significa una sensible disminución en relación al mes de noviembre, cuando las ventas aumentan a un total de 3,549 unidades.

El 15 de febrero de 1975, los trabajadores de GM estallan su cuarta huelga por las siguientes demandas: recuperar el contenido original de la cláusula quinta; aumento del 30% en salarios; prima vacacional; aguinaldo; prima por puntualidad; gastos para útiles escolares; cláusulas de jubilación; derecho a establecer delegados departamentales; derecho a la base a los dos años de antigüedad para los trabajadores eventuales y jornadas de 40 horas con pago de 56.

La solidaridad con la huelga de la General Motors fue amplia, desde sindicatos independientes hasta la central oficial CTM y el Congreso del Trabajo (155). El 16 de marzo de 1975, los obreros levantan la huelga con los siguientes acuerdos:

155) Javier Aguilar García. "Historia Sindical de la GM" Op. Cit. pp. 96, 97 y 98.

"La cláusula quinta no sufrió ninguna modificación. En cuanto a los salarios, de la demanda inicial del 30 por ciento de aumento, fue en descenso primero al 25, luego al 20 y más tarde al 15 por ciento, para quedar finalmente, el 13 por ciento. No se consiguió la jubilación ni la reducción de la jornada laboral, se suprimieron 15 puntos del pliego petitorio, se aceptó la existencia de los delegados departamentales como nueva forma de organización, pero no se les especificó el tipo de funciones que tendrían, sus obligaciones y sus derechos; se logró la base laboral después de cinco años de trabajo continuo y el pago del 50 por ciento de salarios caídos". (156).

La represalia de la empresa es inmediata; despiden a los trabajadores más combativos. La General Motors despiden incluso, a trabajadores con quince años de antigüedad (157), al mismo tiempo que contrata nuevo personal. Todo esto con la aprobación del sindicato, que tiene como secretario general a Daniel Espinoza. Los obreros denuncian abiertamente tanto a la empresa como al sindicato, por el hecho de venir realizando despidos injustificados del personal y hacen responsable directamente a su secretario general.

Todos estos despidos tienen un objetivo: deshacerse de los elementos más combativos y conscientes, y evitar así la formación de grupos de obreros que no estén de acuerdo con las condiciones de trabajo y la política de la empresa y con ello el surgimiento de organizaciones de

156) López de la Cerda y del Valle Coral. "Historia de una Huelga..."

Op. Cit. pp. 52-53.

157) Idem. pp. 53, 54 y 55.

mocráticas, que en un momento dado pueden volver a movilizar el conjunto de los trabajadores exigiendo la reivindicación de sus derechos. Como es obvio, la producción es de cero durante los días que dura el conflicto, pero ello no quiere decir que la empresa no cuente con la oferta suficiente para satisfacer la demanda nacional y del exterior. En este sentido, se debe tener en cuenta que se está realizando la producción para el año posterior al que está corriendo y que la recuperación del índice anual de la producción establecido por la empresa es una de las consecuencias que el obrero tiene que pagar. La empresa se intensificará los tiempos y movimientos exigiendo un aumento de la producción por parte de los trabajadores después de concluido el conflicto.

Como se ve, esta huelga es una de las más largas que el sindicato ha sostenido contra la empresa, ya que abarca un mes completo entre la fecha de inicio y levantamiento. En esta huelga se ve una organización obrera ya con experiencia y con suficiente fuerza para llevar a cabo una lucha larga contra de la empresa.

El 9 de febrero de 1977, los trabajadores de la General Motors inician la quinta huelga (158). Algunas de las causas principales son: contra el tope del 10% en el incremento salarial, impuesto por el gobierno mexicano en común acuerdo con los empresarios. En respuesta, los obreros demandan el 30% de incremento salarial; base para eventuales;

158) Aguilar García, Javier. "Historia sindical de la General Motors". Op. Cit. pp. 98 a 102.

instalación de una tienda sindical; incremento del seguro de vida; reducción del tiempo para conseguir la base; y se plantea nuevamente el problema referente a la cláusula quinta.

La empresa hace su propuesta por debajo del tope salarial, ofrece sólo un aumento del 5.5% y amenaza con despedir a 1,200 trabajadores eventuales. Al mes y tres días, la huelga ha logrado mucha solidaridad, tanto de organizaciones democráticas a nivel nacional, como internacional. Para estas mismas fechas (30 de marzo), a pesar del regaño y solidaridad, los trabajadores deciden reducir su demanda salarial del 30% al 24% y finalmente al 16%, pero esta reducción es con la condición de que se cumplan algunas cláusulas pactadas dos años antes: 1) La tienda de consumo, 2) Un mínimo de plantas y el reconocimiento al tabulador, así como el pago del 100% de salarios caídos, respecto a la cláusula 82, referida al mínimo de plantas que ha de obtener el sindicato, por su parte la empresa sostiene su oferta del 5.5% de incremento salarial. (159).

El 11 de abril del mismo año, los obreros levantan la huelga al llegar a un acuerdo en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. No se logró romper el tope salarial, se obtiene el 10% en el aumento de los salarios y el 50 por ciento de salarios caídos. Aunque por otro lado se lograron importantes prestaciones: aumento al premio de puntualidad y al aguinaldo; la empresa entregaría al sindicato la canti

159) López de la Cerda y del Valle Coral. "Historia de una..." Op. Cit. pp. 57-58.

dad de dos millones y medio para la creación de la tienda sindical ; incremento a la prima vacacional, retabulación y reclasificación de plazas; los trabajadores eventuales obtendrán la planta con tres años de trabajo ininterrumpido.

Como es política de la empresa, después de un periodo de huelga, la empresa inicia la represión, aunque esta vez las cosas cambiaron un poco:

"Una vez terminada la huelga, la empresa intentó despedir a todos los miembros de la comisión revisora, pero los trabajadores establecieron un acuerdo: si se despedían irían nuevamente a la huelga. Al llegar a la Secretaría de Trabajo y demandar la reinstalación de los despedidos, las autoridades querían renegociar con los trabajadores entre la tienda sindical o la reinstalación de sus compañeros. Ante esta postura, la respuesta del sindicato fue contundente, la tienda era un convenio con la empresa pactado en las negociaciones que acaban de finalizar y nada tenía que ver con la reinstalación de los despedidos. Ante la presión la empresa accedió. Este hecho quedó en la memoria del sindicato como la primera vez que el comité ejecutivo se alocaba a luchar por la reinstalación de los despedidos". (160).

Como se observa, esta huelga duró casi dos meses, durante los cuales hay una vinculación realmente orgánica entre trabajadores y representantes sindicales. Haber evitado el despido de la comisión revisora mostró la madurez de la organización que el sindicato había desarro-

160) López de la Cerda Coral, "Historia de una huelga..." Op. Cit. pp. 58-59.

llado.

El 9 de febrero de 1979, los obreros de la G.M., estallan la sexta - huelga al no llegar a un acuerdo con la empresa en la revisión de su contrato colectivo. Algunos puntos importantes que originan la huelga son: por el reconocimiento de la titularidad original de la cláusula quinta, por un aumento salarial del 20 por ciento, por un aumento en el seguro de vida, por un aguinaldo de 17 a 30 días, pago de la empresa de los impuestos sobre el producto del trabajo y sobresueldo del 10% al tercer turno, gastos de sepelio, derecho al CONACURT y otras prestaciones de carácter administrativo.

La huelga tiene una duración de 14 días, pero este período tan corto tiene su explicación, por un lado, por los intereses políticos personales (reelección) del Secretario General Joaquín Zapata, quien suprime el punto referente a la cláusula quinta sin el previo aviso y la aprobación de los trabajadores, por el otro lado está la complicidad entre el Secretario General y la Empresa, que posibilita al primero poder suspender las negociaciones y levantar la huelga el 22 de febrero del año en curso, obteniendo los siguientes "Beneficios": un incremento salarial del 17% y el 50% en salarios caídos; un incremento al aguinaldo; el fondo de retiro voluntario; la prima vacacional y la reducción de tres o dos años para la obtención de la planta, el incremento al seguro de vida y del seguro por accidente; 20 mil pesos por trabajador para la tienda sindical, dos días más de aguinaldo y un aumento del premio de puntualidad de tres y medio a cuatro días.

por mes. (161).

El hecho de que se haya suprimido el artículo 5º y levantando la huelga en un periodo relativamente corto, tiene una importancia de mucho mayor peso para la empresa y sus futuros planes expansionistas. La supresión del artículo 5º y los derechos del sindicato ahí manifestados, para la contratación del nuevo personal en las nuevas plantas que la empresa construya en territorio nacional, es una supresión que trasciende a los avances y a la organización de los trabajadores de G.M.; pues con ello no sólo se logra dividirlos políticamente, sino que se logra también la imposición por parte de la empresa en lo que se refiere a derechos y salarios de los obreros.

El comité ejecutivo encabezado por el Secretario General Joaquín Zapata, tenía información por anticipado de los planes expansionistas de la empresa, de la instalación de la planta ensambladora y la instalación de una segunda para la fabricación de motores; una en Coahuila y la otra en Ciudad Juárez respectivamente. (162).

A todos los desacatos hechos por el comité ejecutivo, los trabajadores tendrán su respuesta. En la asamblea del 9 de junio de 1979, se pone en tela de juicio la honestidad de la dirección sindical y se propone la renuncia del Comité Ejecutivo encabezado por el Secretario General Joaquín Zapata, quien finalmente es destituido y se nombra nuevo Comi

161) "Cronología del Movimiento Obrero 1970-1980". Inst. de Investigaciones Económicas. Equipo de Estudios de la Clase Obrera en México.

162) Aguilar García, Javier. "Enseñanzas de la huelga de GM en México". En Investigación Económicas N° 161. Facultad de Economía. UNAM. Julio-Septiembre de 1981. Pp.60.

té Ejecutivo. Comité que ampliará la democratización al interior del sindicato, abriendo así un nuevo período sindical que demostrará su honestidad a través de su trabajo en conjunto con los obreros. Se preparará e informará a los obreros de los planes a realizar en lo que se refiere a la futura revisión salarial de 1980, preparando asimismo de antemano las condiciones necesarias para lograr el triunfo de las exigencias en los derechos de los trabajadores. Pasemos pues, a este período sindical y veremos cómo son obligados los trabajadores democráticos a claudicar en sus esfuerzos dirigidos hacia el mejoramiento y el respeto de los derechos de todos los trabajadores de GM. La huelga estalló el 9 de febrero de 1979, levantándose el 22 del mismo mes. Si bien es cierto que las huelgas afectan las ventas de la empresa, también es cierto que la empresa se recupera aumentando la capacidad productiva del obrero.

d.1) La huelga de los 106 días en el año de 1980.

Los trabajadores de General Motors efectúan la séptima huelga, la más significativa y ampliamente preparada por la base sindical.

Primero se hizo un emplazamiento a huelga por revisión salarial, con petición de un 45% de aumento y la oferta de un 15% por parte de la empresa. Pero el 8 de enero de 1980, durante la primera plática entre empresa y sindicato, la empresa dará su información oficial de que se trasladará la producción de automóviles a Ramos Arizpe, Coahuila, y que solamente quedará la producción de camiones y de camionetas en la planta del D.F. También da a conocer que el contrato de la nueva planta ya ha sido firmado con un sindicato afiliado a la CTM -

desde el 22 de marzo de 1978, En este momento se suspenden las pláticas y el 30 de enero el sindicato emplaza por segunda vez a huelga - por violaciones al contrato colectivo, es decir, la empresa ha firmado un convenio con un sindicato distinto al Sindicato de Obreros y Empleados de la planta del D.F. de la General Motors de México". (163)

En los términos de la ley, existía el problema de que se declararía inexistente la huelga, porque el segundo emplazamiento no se había hecho "a su debido tiempo", según la ley del trabajo. Pero el problema real no fue éste, sino que no se declarara existente o inexistente después de transcurridas 24 horas como lo señala la ley. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el conflicto queda en estado de resolución, se mantendrá y se desarrollará en estas condiciones hasta el final (164). En esta situación se ve claramente la presión de la empresa hacia la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La empresa con el apoyo de la junta asume la táctica de prolongar el conflicto intentando debilitar a los trabajadores:

"Es la costumbre de la junta que cuando la solicitud presentada por la patronal procede, de inmediato hace la declaración de inexistencia, con el objeto de que levante la huelga. Pero, cuando no procede, la junta no dicta resolución, con el fin de alargar el conflicto y buscar negociación política con el sindicato. Una vez -

163) López de la Cerda Coral. Op. Cit. pp. 84 a 87. Aguilar García Javier. "Enseñanzas de la huelga de GM. y del mismo "Historia Sindical de la G.M...." Op. Cit. pp. 103-104.

164) López de la Cerda y del Valle Coral y José Othón Quiroz "La de - General Motors.". (1980). Revista Teoría y Política N° 6, Octubre-Diciembre de 1981. Ed. Juan Pablo Editor. p. 98.

que dicha solicitud queda en estado de resolución, el incidente debe dictaminarse en un término de 24 horas. Las huelgas por solidaridad de distintos no se dieron por falta de calificación del movimiento por la JFC y A". (165).

Sin embargo, la relación entre obreros y dirección sindical es de unidad y confianza que se ha logrado a través de la participación activa de las bases suficientemente informadas y con el trabajo de la dirección. Esto permite sostener la decisión de no reanudar las negociaciones de la revisión salarial hasta no resolver favorablemente el derecho a la contratación en la planta de Ramos Arizpe.

La solidaridad para la huelga es amplia y variada, se solidarizan los sindicatos independientes y democráticos, los partidos de izquierda y la misma CROC. Las formas de movilización y difusión del movimiento sobresalen también por su variedad. (166). Dentro de estas podemos destacar: la marcha del 19 de marzo, en la que se vuelca a las calles el respaldo de numerosos sectores de la clase obrera; la Conferencia Intersindical de Solidaridad del 13 de abril, en donde participan organizaciones democráticas que darán apoyo a la huelga; y la marcha del 12 de mayo que se dirigió a Los Pinos. (167).

Con casi dos meses transcurridos de huelga, la empresa mantiene su decisión de no dialogar respecto al contrato de Ramos Arizpe. Mientras tanto, Fidel Velázquez en una entrevista con la dirección del sindicato:

165) López de la Cerda Coral. Historia de una huelga...". Op. Cit. Pp. 85-87.

166) Aguilar García, Javier. "Enseñanzas de la huelga de G.M. ..." Op. Cit. pp. 63-64.

167) López de la Cerda Coral. Op. Cit. pp. 105-107.

un porcentaje satisfactorio en las demandas y tanto no las hay que se acepta como aceptable, la propuesta de Fidel Velázquez; mientras el - desgaste físico y moral de los trabajadores repercutía desfavorable- mente y empezaba a darse un divisionismo entre los que estaban en fa- vor de levantar la huelga y los que estaban porque se mantuviera. Se ve claramente cuáles eran las intenciones, desde un principio, de Fi- del Velázquez cuando:

"El 16 de abril, en una entrevista de Fidel Ve- lázquez con el Comité Ejecutivo, éste fue enca- jonado por el líder cetemista con el plantea- miento descarado e impune de que las pláticas para construir el sindicato nacional se reali- zarían con la condición de que se levantara la huelga". (169).

Esta es una situación a la que frontalmente no pudo darle solución el sindicato, a pesar del favorable proceso de democratización que había logrado dentro de la organización sindical y reflejado en la elección del nuevo Comité Ejecutivo democrático encabezado por Rodolfo Malagón. Está bien claro, cuando al final de cada huelga la empresa despide a trabajadores que han presentado una mayor combatividad antes y después del conflicto y como en gran parte son los que ocupan puestos de di- rección en la organización sindical. Se plantea la pregunta: ¿Qué su- cede con el sindicato?. Se debilita notablemente y esto abre la posi- bilidad a la empresa de contratar más personal e intentar ocupar, con esta gente, los puestos de dirección vacantes en el sindicato.

169) Idem p. 71.

Los trabajadores saben perfectamente que sólo a través de organizaciones fuertemente estructuradas y democráticas pueden enfrentar los embates de la empresa. Organizaciones que han sido implementadas en la práctica cotidiana del proceso de trabajo como fueron los delegados departamentales. Sin embargo, por la falta de esta organización los trabajadores de G.M., en su séptima huelga, sufrieron una derrota.

Esta deficiencia, fue una de las causas principales por las que la dirección sindical a 73 días de huelga cambia nuevamente la táctica:

"... el replanteamiento de la táctica de lucha para encontrar una posible solución al conflicto, ya que el fondo de resistencia se había miminado y las necesidades económicas de las familias ya empezaban a resentirse... el nuevo planteamiento del sindicato consistía en demandar la firma de un convenio con la empresa que garantizara la permanencia de los mismos puestos y condiciones de trabajo de los 3,200 trabajadores; que delimitara la materia de trabajo de cada una de las plantas de la G.M. del país; en el D.F. los comerciales: camiones y camionetas, y refacciones; en Ramos Arizpe, - los automóviles... Conseguir un convenio con la empresa que garantizara la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores, que no hubiera reajuste, reacomodos y despidos una vez terminado el conflicto, era uno de los puntos más importantes y todos los trabajadores tenían conciencia de ello... (170).

Pero las condiciones económicas, políticas y morales del movimiento - decayeron sensiblemente, de tal forma que de las peticiones mencionadas sólo la mínima parte se lograron. El 21 de mayo, se decide suspender la huelga en una asamblea sindical. Habían transcurrido 106 días

170) Idem.

de huelga durante los cuales se mostró la combatividad de los obreros de G.M., pero como ya se señaló, se demostró también una falta de claridad en la dirección del sindicato. Lo más grave fue el desistimiento para seguir en huelga hasta lograr la aceptación de la cláusula quinta que desde 1963 se había suprimido y que había sido una demanda exigida en las seis huelgas anteriores:

"La transnacional consiguió lo que hizo, primero controló el conflicto, y ahora, en las negociaciones les regateaba a los obreros hasta el último centavo. Cuando el asesor legal preguntó cuál sería el incremento de los salarios, la empresa respondió: 'Veinte por ciento en el incremento salarial y cero en los salarios caídos'. Con esta desfachatez y cinismo daba esa respuesta la prepotencia de la transnacional a los activos sindicalistas, ante su derrota.

'Esta respuesta no puede llevarse a la asamblea, es indignante, la transnacional no piensa pagarnos los salarios caídos, no el aumento salarial que demandamos, quiere vernos humillados al extremo', fue la amarga respuesta de un trabajador en la sala de las negociaciones de la Secretaría del Trabajo. Ante estas palabras, el Lic. Rodolfo Echeverría se comprometió a negociar el 23% de aumento al tabulador y 50% en los salarios caídos con los representantes patronales". (171).

Un balance del resultado de la huelga demuestra que no todo se perdió. Ciertamente faltó una mejor dirección capaz de organizar y plantear tácticas de lucha adecuadas a las necesidades que les iba presentando el conflicto, pero, por otro lado, la huelga les legaron a los traba-

171) López de la Cerda Coral. "Historia de una huelga..." Op. Cit. Pp. 127-128.

ADORES amplia experiencia, como lo demuestran las palabras de un obrero que participó activamente:

"Si los patrones se encuentran confabulados entre sí y el gran capital utiliza nuevas formas de dominación -comentaba un obrero con el ánimo por los suelos- para enfrentarlos, es necesario que todos los trabajadores nos unamos nacional e internacionalmente, aprendiendo de las experiencias pasadas y de las peculiaridades y sutiles formas de lucha que surgen en las fábricas, en la propia organización capitalista del trabajo". (172).

Estas palabras demuestran clara y contundentemente que las enseñanzas que adquieren los trabajadores en las huelgas, perduran y quedan registradas en la memoria histórica de la clase obrera. Por lo que en una nueva etapa de lucha, con mayor experiencia y conciencia, lograrán avances importantes en la lucha contra el capital.

Terminada la huelga la empresa nuevamente despidió injustificadamente a los trabajadores más combativos y democráticos, tanto trabajadores eventuales como obreros de planta, se incrementa el nivel de producción, se cambia a los trabajadores arbitrariamente de departamento, aumentan las horas de trabajo, se desconoce al Comité Ejecutivo Democrático y se nombra un nuevo comité encabezado por Joaquín Zapata, se presiona para que renuncien "voluntariamente" obreros de planta y dirigentes democráticos.

172) Idem. p.129.

"El 27 de mayo, con la arbitrariedad característica de las empresas, sin argumentación legal, fue rescindido el contrato de tres dirigentes: Fernando Cavero, Secretario de Trabajo y Conflictos; Humberto Ramos, Presidente de la Comisión Revisora; Arón Zarza Peña, Presidente del Comité de Huelga; este último varias semanas después fue secuestrado y amenazado por agentes policiacos". (173).

"El primer viernes de pago después de la huelga, la empresa no les entregó el sobre con el correspondiente pago a aquellos obreros que no llevaron su pase a la fábrica,... Quitó el agua caliente de las regaderas, dejó de enviar barrenderos a las áreas de trabajo,... y durante ocho días suspendió el servicio al comedor".

La patronal escamoteó el pago de cinco días de vacaciones y utilidades;... "Clima de terror, persecución policiaca, vigilancia constante, prohibición de hablar hasta en los baños, control exagerado en los tiempos de trabajo y de descanso, represión interna,... Fueron algunas de las medidas que tomó la patronal para volvernos a poner bajo su dominio".

La huelga se inició el 8 de febrero y terminó el 27 de mayo de 1980 . Dos meses y diecinueve días los obreros se sostienen en lucha. Pero una vez que finaliza la huelga la empresa intensifica el proceso productivo y en los meses de junio, julio y agosto se recupera casi el total de la producción perdida durante el conflicto. En otro aspecto la empresa resulta beneficiada pues sus ventas sufren una baja casi total en los meses de marzo, abril y mayo, por lo que la huelga, al interrumpir el proceso de trabajo, hizo posible que la empresa no rebasara los stocks de almacenamiento, no pagó salarios y además le permitió gopear fuertemente la capacidad combativa de los trabajadores. En una palabra: la única beneficiada con la huelga fue la General Motors.

173) Aguilar García, Javier. "Enseñanzas de la Huelga". Op. Cit. Pp. 74-75.

V. LOS DEPARTAMENTOS DE ADMINISTRACION CIENTIFICA DEL TRABAJO

a) INGENIERIA DE LA PLANTA.

Cuando se fabrica un nuevo producto, es el departamento de ingeniería de la planta el encargado de la instalación de los nuevos elementos de producción; además de encargarse del mantenimiento y reparación de edificios y equipo.

El objetivo del departamento es ahorrar energéticos, reducir el tiempo de producción, minimizar costos por fallas en el equipo, mantener en condiciones óptimas el equipo e instalaciones del proceso de trabajo. Además se encarga de coordinar y dirigir las funciones administrativas de los superintendentes de mantenimiento y de proyectos.

La responsabilidad de los superintendentes de mantenimiento es administrar eficientemente los recursos del departamento para conservar las propiedades físicas de la empresa en buen estado. Tienen la tarea de elaborar y controlar el presupuesto de gastos de mantenimiento, establecer mejoras para la producción, evaluar el desempeño de su personal, vigilar la ejecución adecuada y oportuna de los trabajos de mantenimiento, realizar juntas periódicas con el personal de supervisión para discutir avances y problemas generales del departamento.

Por su parte, los superintendentes de proyectos se encargan de la administración eficiente de los recursos del departamento para lograr los proyectos de la sección. Tienen la responsabilidad de vigilar y controlar los proyectos, de reducir los costos, de evaluar las propues

tas de proyectos y de realizar juntas periódicas con el personal de su sección.

Mientras que el papel del supervisor de sección es administrar la función de mantenimiento de cada sección, propone los objetivos anuales de cada sección, colabora con el superintendente de mantenimiento para elaborar los presupuestos anuales de las secciones, supervisa el desarrollo de estudios de repuestos para equipo, vigila el desarrollo y la operación del mantenimiento de su sección, realiza estudios de reposición económica de equipos y, por último, supervisa el desarrollo de información técnica de maquinaria y equipo.

El supervisor general, se encarga de la administración y ejecución adecuada y oportuna de los equipos: repara las emergencias y ejecuta trabajos menores, trabajos rutinarios y controla la operación para evitar al mínimo los paros en el proceso productivo. En sus responsabilidades están: distribuir el trabajo a los supervisores directos de cada área, supervisar la calidad de ejecución de los trabajos de las diferentes áreas, supervisar el control de equipos de servicios generales, exigir el cumplimiento de normas de seguridad, supervisar el adiestramiento y la capacitación, controlar el avance de los trabajos, evitar los desperdicios de mano de obra y materiales, colaborar con los supervisores directos para solucionar los problemas que se presentan en la planta productiva.

El objetivo de los ingenieros de proyectos y distribución de la planta son funciones de carácter administrativo, de planeación, organización, dirección y control en el desarrollo de los cambios estudiados

en los proyectos que transforman instalaciones materiales de la planta. Sus responsabilidades son: evaluar el trabajo del personal a su cargo, realizar análisis económicos de las propuestas de cambio, distribuir el trabajo de proyectos a los ingenieros de área, colaborar con los ingenieros en la solución de problemas de la sección y planear objetivos anuales para la sección. (174).

El departamento de ingeniería de la planta se articula con los siguientes departamentos: producción, con el que coordina los horarios de producción, días de vacaciones en la planta, tiempo en el que la ingeniería de la planta planea y ejecuta las actividades de instalación y mantenimiento del equipo y maquinaria de producción; el departamento de compras abastece al departamento de ingeniería de la planta con las refacciones, herramientas y equipo necesarias para el mantenimiento de las instalaciones con ingeniería industrial con la que efectúa el estudio de métodos de trabajo, además de ayudar a la formación de los planes de adiestramiento y capacitación para obreros. Ingeniería de la planta se encarga de efectuar los cambios en las instalaciones que han sido propuestas por ingeniería industrial; el departamento de manejo de materiales con el que la ingeniería de la planta coordina el manejo de materiales, programa el mantenimiento preventivo del equipo de manejo de materiales.

174) Información obtenida a través de entrevistas hechas a ingenieros y a algunos supervisores de línea, empleados de G.M. del D.F.

La importancia de los registros y reportes que controla la ingeniería de la planta de la planeación y del control que la alta gerencia (175) dirige: consumo de agua, que es un indicador que sirve al departamento para dar a conocer a finanzas el consumo en el período considerado: - consumo de energía eléctrica, igual que en el caso anterior pero además sirve para ver si se cumple con el objetivo de ahorro de energéticos del departamento; programación semanal del trabajo de mantenimiento, estimación de proyectos, su fin es dar a conocer los costos de un proyecto determinado; orden para reparación, modificación o creación, la finalidad de este documento es hacer del conocimiento de ingeniería de la planta las necesidades de mantenimiento que tenga un departamento; registro de horas cargadas mensualmente al departamento de producción, su finalidad estudiar el promedio de las horas que permanece la producción parada por motivos de fallas de mantenimiento, a su vez es un medio para ver si está cumpliendo eficientemente con la función de mantenimiento. A excepción de los registros de consumo de agua y energía eléctrica que son enviados a finanzas de Estados Unidos, todos los demás son de control interno del departamento.

Por ahora observamos mayor técnica y organización del trabajo, que articuladas eleven la plusvalía, la administración del trabajo sigue los

175) Entendemos por gerencia, a todos los altos ejecutivos de la empresa, que ayudados por profesionistas de las distintas áreas de especialidades (ingenieros, químicos, contadores, administradores, pedagogos, etc.) han planeado y organizado la ejecución del proceso de trabajo, acorde a los intereses y objetivos de la empresa.

lineamientos de Frederick Taylor; un proceso administrativo racional de la fuerza de trabajo. Este es el objetivo fundamental de la administración del trabajo. Se miden y juzgan la productividad individual de cada trabajador y la relacionan con las metas de la empresa. Por esto la administración empresarial especifica las tareas que cada trabajador realiza y sus resultados. Algunos de los mecanismos que altos funcionarios de la gerencia han usado es estimular al subordinado con promociones para subir de escalafón y de sueldo, o también implementar castigos para que el trabajador se vea obligado a cumplir los requisitos impuestos por la empresa. Otro mecanismo es mejorar la comunicación entre el supervisor y el subordinado. Estos son unos de los factores que influyen más directamente sobre la conducta de los trabajadores.

"Las etapas del control administrativo sobre trabajo antes de Taylor, habían llegado a incluir, en forma progresiva: el agrupamiento de los obreros en un taller y la imposición de la duración de la jornada; la supervisión de los obreros para asegurar una aplicación diligente, intensa o ininterrumpida; el reforzamiento de las reglas contra las distracciones (platicar, fumar, abandonar el centro de trabajo, etc.), que se pensaba que interferían con la aplicación; el establecimiento de mínimos de producción; etc. Un obrero está bajo control administrativo cuando está sujeto a estas reglas o a cualquiera de sus extensiones y variaciones. Pero Taylor llevó el concepto de control a un plano enteramente nuevo cuando afirmó como una necesidad absoluta para una adecuada administración la imposición al obrero de la manera precisa en que debe ser ejecutado el trabajo". (176).

176) Harry Braverman. "Trabajo y Capital Monopolista". Ed. Nuestro Tiempo. México. 1981 .pág. 111 y 112.

Así sigue ejerciéndose la explotación de la fuerza de trabajo en General Motors.

b) PRODUCCION

El departamento de planeación de la producción facilita la realización de programas de fabricación sobre una base eficiente, con un tiempo bien coordinado y de bajo costo, con el fin de completar la cantidad requerida de vehículos en las fechas de entrega convenidas. En los objetivos del departamento de producción, podemos señalar: producir unidades con calidad, cantidad y economía, acorde a las especificaciones recibidas de ingeniería del producto y la central de procesos de ingeniería". (177).

Veamos cómo se distribuye la división del trabajo en el proceso de trabajo:

La función del superintendente general es unificar los esfuerzos directivos en las actividades de producción. Los subordinados directos son: encargados de carrocerías, superintendente primero y segundo nivel (178), administrador de planeación y encargado de chasis y mo-

-
- 177) Los problemas más frecuentes a los que se enfrenta este departamento son: ausentismo; negligencia por parte de supervisores y operarios, para el uso de dispositivos de seguridad; herramientas en mal estado o inadecuadas; falta de material y de personal capacitado en línea.
- 178) Desde el mes de septiembre de 1982, mes en que arranca el proceso de producción en la línea de ensamble de la planta G.M. del D. F., la producción tiene un descenso de un 50% y como consecuencia inmediata, se reduce de dos a un turno de trabajo.

tores. Las responsabilidades del puesto son: convocar a juntas periódicas, indicar los objetivos, reportar al gerente de planta el funcionamiento del departamento, realizar el presupuesto del departamento.

La actividad del superintendente, y de segundo nivel es desempeñar actividades administrativas. Jefe al que reporta; superintendente general. Las responsabilidades del puesto son: asesorar el funcionamiento productivo de la línea, auxiliar en la coordinación del departamento al superintendente de la planta, recopilar datos para el desarrollo de presupuesto.

El propósito del administrador de planeación es la dirección de las actividades de planeación. Sus subordinados directos son: los coordinadores de vestidura, pintura y bastidores (chasis). Jefe al que reporta: superintendente general. Las responsabilidades del puesto son de tipo administrativo (semejantes a la de los superintendentes).

Encargados de carrocerías, chasis y motores, su propósito es administrativo. Sus subordinados son: superintendentes de primero y segundo turno y supervisores de unidades incompletas. Jefe al que reporta: superintendente general. Las responsabilidades del puesto son: vigilar el seguimiento de los trabajadores en sus áreas respectivas, coordinarse con sus subordinados, resolver o auxiliar en la resolución de los problemas que se generan en la producción, reporta el funcionamiento de la línea y evalúa la actuación del personal a su cargo.

El propósito de los superintendentes de primero y segundo nivel es coordinar labores supervisoras. Sus subordinados directos son los supervisores generales. Jefe al que reporta: encargados de carrocerías,

chasises y motores respectivamente. Las responsabilidades del puesto son: convocar a juntas periódicas, dar instrucciones e información a los supervisores generales, hacer una evaluación de la actuación supervisora, vigilar que les sea proporcionado el material indicado y oportunamente a la línea de ensamble, coordinarse con manejo de materiales para el punto anterior.

El propósito de los coordinadores es auxiliar en tareas de la línea de ensamble. Jefe al que reporta: administrador de planeación. Las responsabilidades del puesto son: hacer llegar a la línea los instructivos e indicaciones de ensamble, aclarar cualquier duda que aparezca - en cuanto a número de partes (179) y cambios en ellos, vigilar el buen funcionamiento del área que le corresponde, planear las nuevas series de producción.

El propósito del supervisor de unidades incompletas es el control sobre las unidades aún con detalles por terminar. Jefe al que reporta: encargado de chasises y motores. Las responsabilidades del puesto son: llevar un registro de las unidades incompletas, hacer que sean terminadas dichas unidades conforme a los masters correspondientes, asignar un lugar de almacenamiento provisional de la unidad.

El propósito del supervisor general es controlar y coordinar las actividades supervisoras. Sus subordinados son los supervisores de línea. Jefe al que reporta: superintendente de 2º nivel. Las responsabilida-

179) Todas y cada una de las piezas que se utilizan en el ensamblado de un automóvil, tienen un número que se le denomina número de parte y que identifica a dicha pieza.

des del puesto son: uniformar el funcionamiento de supervisión en la línea, reportar los pormenores de producción, dar los permisos y pases para enfermería, entrenar al nuevo personal de la línea, ocupar momentáneamente el lugar de un supervisor ausente.

El propósito del supervisor de línea es coordinar las actividades productivas de los obreros. Jefe al que reporta; supervisor general. Sus subordinados son el personal obrero. Las responsabilidades del puesto son: la función de supervisión, vigilar el funcionamiento de la línea de producción, tener el control de asistencia del personal obrero, programar las vacaciones de los obreros, hacer reportes de la producción diaria, hacer los reportes de los materiales y herramientas faltantes, solicitar información a la coordinación correspondiente sobre datos de partes y unidades. (180).

Con lo descrito hasta ahora podemos darnos una idea de la organización del proceso de trabajo en la planta G.M. del D.F.

Observamos que la gerencia controla la organización y ejecución del proceso de trabajo apropiándose de la capacidad creativa de los trabajadores. Ya no es el obrero el que crea o improvisa herramientas de trabajo, ahora todo se ha convertido en operaciones mecánicas, rutinarias y cada vez más parciales. Se ha impuesto al trabajador los tiempos en que debe ejecutar una operación; los únicos objetivos legítimos son los aumentos en la producción:

180) Información obtenida de entrevistas hechas a ingenieros del departamento de ingeniería de la planta y a algunos supervisores de línea, empleados de la planta G.M. del D.F.

"La subsunción real (del trabajo) expresa... una situación y relación del trabajo frente al capital... En cuanto al capital se ha apropiado objetivamente de la dirección del proceso de producción, a la vez existe una disociación entre trabajo manual y trabajo de administración.

La subsunción real expresa una relación administrativa entre el trabajo y el capital, porque el primero ha perdido toda autonomía, su dominio sobre el proceso de producción.

La autoridad, la objetividad y el dominio sobre el proceso de producción pertenecen al capital. La administración es, entonces, por el lado del capital, un medio para producir plusvalía relativa y, por el lado del trabajo, una relación de dominación, explotación y despotismo".(181).

La alta dirección normalmente supone que solamente ella tiene el privilegio de establecer los objetivos, de proporcionar los premios o castigos, y por si fuera poco, de empujar a quien quiera que trabaje para la organización hacia los objetivos y prerrogativas de la empresa. Así nos encontramos ante el despotismo de la administración capitalista del trabajo. Ahora observemos como se efectúa el control y la organización del trabajo en el departamento de producción.

En el departamento de producción se llevan a cabo reportes diarios - del tiempo normal de trabajo, del tiempo extra, del material defectuoso, de la calidad, de los accidentes, de las reparaciones o modificaciones hechas, de los permisos personales, del personal ausente, del consumo de gasolina, de los cambios de overol, del record de faltas y retardos, de herramientas defectuosas, de los vales y herramientas que cada obrero utiliza, de vales del equipo de seguridad, de repor--

181) Cipriano Flores. "La administración capitalista del trabajo". Ed. UNAM. Op. Cit. Pág. 103.104.

tes de equipos de seguridad defectuosos, del material faltante en línea y el reporte diario de producción.

Estas son en su mayoría las formas administrativas del departamento de producción que siguen todo un programa planeado que involucra a todo el sistema de producción y donde todas y cada una de las actividades están orientadas hacia la obtención de la mayor ganancia posible para la empresa.

Ahora respondamos: ¿Cómo se establece la capacidad de la producción y los tiempos de fabricación?.

Las capacidades de producción son establecidas por el departamento de ingeniería industrial, mediante el estudio de los tiempos standard de producción y la aplicación del balanceo de línea. Los tiempos de fabricación se determinan en base a las capacidades de producción, las restricciones gubernamentales, los modelos y opciones a producir y los días laborales. En base a esto, se programa qué y cuándo producir. Ahora bien, para conocer el tiempo de fabricación de un automóvil se toman los tiempos de cada operación en la línea de ensamble con cronómetro, finalmente se suman los tiempos requeridos. Otra forma más sencilla es dividir el número de unidades producidas entre el turno en que fueron hechas. El departamento de ingeniería industrial (182) establece los

182) Los ingenieros que laboran dentro del departamento de ingeniería industrial, son los encargados de aumentar o "disminuir" la velocidad de la línea en un determinado departamento o en todos los departamentos de la cadena. Estos ingenieros son para los obreros aquellas personas que se sientan con su cronómetro a un lado del operario y deciden sin más ni más cuánto aumentar la velocidad de la línea, sin saber si realmente se puede hacer en ese tiempo o qué esfuerzo implica para el trabajador, sin embargo, el obrero tiene que esforzarse al máximo para sacar la producción en el tiempo así establecido.

tiempos standar de producción y los determina a partir de los siguientes pasos: primero hace una investigación preliminar de la velocidad de la línea en cada uno de los departamentos, después las formas para el registro de datos, selecciona al operario u operarios para el estudio, toma el cronometraje de la operación en cada uno de los departamentos- por sus componentes, se hace el cálculo de los tiempos y saca los promedios de cada operación, se añade al tiempo normal un suplemento y finalmente quedan establecidos los standar.

Realizado lo anterior, los tiempos de producción se determinan de la siguiente manera: se toma la producción diaria por unidades, que actualmente es de 240 unidades; los turnos, dos por ahora; las horas laborales por turno, que son de 8 horas y 7.5 horas; el total de horas diarias, que son 15.5 horas. El tiempo de producción por hora es: $242 \text{ unidades} \div 15.5 \text{ horas} = 15.61 \text{ unidades-horas}$. Ahora bien, el procedimiento que se sigue para la elaboración de la futura producción es: tomando en cuenta la producción del año anterior se pone especial atención a los modelos y opciones que se vendieron más y a las restricciones establecidas por el gobierno en cuanto a cantidades a producir por la planta. (183).

La razón por la cual la producción se ha organizado de la forma antes descrita ha sido porque en el conjunto y con las operaciones específicas de trabajo se logra elevar la producción y economizar, por consi--

183) Información obtenida a través de entrevistas hechas a ingenieros del departamento de Ingeniería Industrial, empleados de la planta G.M. del D.F.

guiente; se eleva la ganancia. Esto ha aumentado cada vez más con la incorporación de los grandes avances tecnológicos al proceso productivo y, como consecuencia inmediata, los tipos de operaciones y actividades en las que participan los miembros de la organización (obreros y empleados) y que son dirigidas hacia el cambio. Todos estos cambios - que se introducen e implementan en la producción, están ligados directamente a las exigencias e intereses que la organización intenta satisfacer. Algunos de estos intereses o exigencias son: aumentar su capacidad productiva, aumento en el monto de sus ganancias, permanencia dentro de la competencia monopólica, extensión de su organización para abarcar el mayor mercado posible. Todo esto implica un desarrollo eficaz en la administración capitalista del trabajo.

c) CAPACITACION.

El departamento de capacitación se divide en dos: capacitación obreros y capacitación empleados. Sin embargo, uno y otro trabajan conjuntamente en el desarrollo de sus programas. Este departamento es asesorado por dos personas: un ingeniero y una pedagoga respectivamente.

A continuación presentaremos algunas de las actividades que se desempeñan en el departamento de capacitación:

c.1) ANALISIS Y RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO AL DEPARTAMENTO DE FINANZAS

El cuestionario aplicado al departamento de finanzas es un cuestionario que se aplica a todos los departamentos de la planta. El ob-

jetivo es detectar la calidad del ambiente del trabajo. Aquí sólo nos ocuparemos de cinco de las preguntas que fueron las que representan - las respuestas menos favorables para la empresa. Estas preguntas son:

5.- Tengo confianza en que la Gerencia está interesada en el progreso de los empleados y que las recompensas van hacia aquellos que las merecen por sus habilidades, comportamiento o experiencia:

1) No 2) Muy poca 3) 50/50 4) Casi siempre 5) Siempre

10.-Siento que la gerencia está consciente de que no soy un robot y - de que mis problemas e intereses merecen ser atendidos:

1) No 2) Muy poco 3) 50/50 4) Muchas veces 5) Totalmente.

12.-En comparación con otras plantas y por puestos similares COMO CALIFICARIA el salario y paquete de prestaciones que le brinda G.M. México:

1) Pésimo 2) Bajo 3) Similar 4) Superior 5) Excelente.

13.-Mi trabajo lo realizo bajo una BUENA DISTRIBUCION, libre de presiones o urgencias que afecten los resultados de Calidad, Costos y Puntualidad que se buscan:

1) No, jamás 2) Pocas veces 3) 50/50 4) Muchas veces 5) Siempre.

14.-CON QUE FRECUENCIA se siente usted orgulloso ante sus amistades o familiares al decir "Trabajo en G.M. México".

1) Nunca 2) Pocas veces 3) 50/50 4) Muchas veces 5) Siempre.

ESCALA DE CALIFICACIONES

1.0 a 1.8 Pésimo	1.9 a 2.8 Malo
2.9 a 3.6 Regular	3.7 a 4.3 Bueno
4.4 a 5.0 Excelente	

AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE FINANZAS

<u>PREGUNTAS</u>	<u>HASTA 5 AÑOS</u>	<u>DE 11 A 15 AÑOS</u>	<u>DE 21 A 25 AÑOS</u>
No. 5	3.33 Promedio	3.50 Promedio	4.00 Promedio
No. 10	3.35 Promedio	3.62 Promedio	4.00 Promedio
No. 12	3.17 Promedio	2.62 Promedio	4.50 Promedio
No. 13	3.13 Promedio	3.12 Promedio	4.50 Promedio
No. 14	3.84 Promedio	4.75 Promedio	4.50 Promedio

<u>PREGUNTAS</u>	<u>DE 6 A 10 AÑOS</u>	<u>DE 16 A 20 AÑOS</u>	<u>DE 26 O MAS</u>
No. 5	2.83 Promedio	4.60 Promedio	3.42 Promedio
No. 10	2.75 Promedio	2.80 Promedio	3.42 Promedio
No. 12	2.50 Promedio	2.80 Promedio	3.00 Promedio
No. 13	2.75 Promedio	2.60 Promedio	2.28 Promedio
No. 14	2.66 Promedio	4.00 Promedio	3.57 Promedio

Las conclusiones que se extraen a partir de los datos anteriormente se ñalados son: los trabajadores del departamento de finanzas manifiestan que a partir de sus condiciones reales de trabajo y salarios obtenidos (dos factores que afectan en forma directa sus condiciones reales de vida), se refleja el desinterés por parte de la compañía en resolver los

problemas que los afectan de una manera inmediata. Problemas que podríamos expresar como: a) salarios bajos, b) medios en que se desarrolla el trabajo: higiene, alumbrado y seguridad y c) la gerencia como un ente contrapuesto a sus intereses.

En el departamento de finanzas se expresan los sentimientos de inconformidad hacia la gerencia; en el ambiente de trabajo, en el sistema de trabajo y en la intensidad del mismo son factores que se toman en cuenta sólo y únicamente para el beneficio de la empresa. Se tiene además el sentimiento de que el empleado es una máquina más a la disposición de la empresa, por tanto, se piensa que la gerencia se ocupa de los problemas de los empleados de la misma forma en que se ocupa en arreglar una máquina más. Hay inconformidad en relación a los medios en que se desarrolla el trabajo; temperatura, higiene, seguridad, mala distribución, presiones a las que se somete al trabajador. Hay inconformidad en las condiciones salariales, que si bien hay empleados que tienen sueldos altos éstos son los que ocupan los puestos de dirección dentro de los departamentos de trabajo de la compañía, pero el resto de los empleados administrativos no gozan de ese privilegio.

Para el empleado del departamento de finanzas su trabajo no brinda las oportunidades necesarias que le permitan desarrollarse en la empresa, mejorar su capacidad creativa, ya sea aportando ideas para un mejor desarrollo en el área donde labora o aportando para el desarrollo de su trabajo en particular. En definitiva, el empleado al igual que el obrero, se ve sometido a las reglas de control de la administración de la empresa que el mismo ejecuta. En otras palabras; su trabajo sufre los

mismos efectos que el del obrero: los efectos de parcelación, rutina e imposición de cómo y en cuánto tiempo realizar un determinado trabajo. Claro está que la intensidad, el desgaste físico, el desgaste mental y las condiciones de trabajo de un obrero son mucho más desfavorables que las de un empleado.

c.2) COMO PUEDE AYUDAR CAPACITACION EN LA TRANSFERENCIA DE PERSONAL,
DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCION A INGENIERIA DE LA PLANTA

Se busca a los trabajadores con más experiencia para transferirlos de un departamento a otro. 1) ¿Cómo encontrarlos? 2) ¿Cómo lograr que el obrero participe por iniciativa propia para el incremento de la producción?. Para el punto uno, se realiza una entrevista con obreros; para el dos, se hace un enlistado de cuáles son las expresiones de mayor inconformidad entre los obreros. En el punto uno se tratan los siguientes puntos:

a) Se informará a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo (la rotación de los turnos y los días de trabajo) y sobre el curso de capacitación que se impartirá a aquellos trabajadores que acepten dicho traslado.

b) Buscar qué tipo de información se quiere que brinde el trabajador, dependiendo del trabajo que esté desempeñando, ejemplo: ¿Qué tan agotador es su trabajo?, ¿está a gusto en su área de trabajo?, ¿cuáles son los peligros en su área de trabajo y por qué?, etc. Una vez obtenida la información que queremos del trabajador, se pasa a la sistematización de los puntos para el análisis del trabajador.

c) El análisis al trabajador se puede hacer a través de preguntas tales como:

¿En qué consiste su trabajo?

¿Cómo son sus relaciones con su supervisor?

¿Su trabajo es muy cansado?

¿Está dispuesto a aprender un trabajo nuevo?

Dependiendo de la forma en que hayan sido contestadas las preguntas se trata de detectar qué tan disponible está el trabajador. Las respuestas pueden ir acompañadas de inseguridad, seguridad, prontitud, desconfianza, abiertas, etc.

d) Buscar los medios por los cuales el trabajador sienta confianza al hablar, ejemplo: antes de ir directamente al asunto, tratar de convivir un poco con él, platicar sobre lo que le gusta (a qué equipo le va, qué distracciones tiene, qué le gusta tomar, si practica algún deporte, etc.).

e) Buscar información con supervisores para comparar los datos obtenidos durante la entrevista, buscar información en expedientes para tener referencia de qué clase de trabajador es.

f) Preguntas al supervisor: ¿qué tipo de trabajadores cree usted que sean más recomendables para la transferencia de departamento y por qué? ¿qué nos podría usted aconsejar con respecto a la transferencia de personal de un departamento a otro, tomando en cuenta tanto al trabajador como al departamento al que se transfiere?

g) Tener plática previa con los supervisores de ingeniería de la planta, para determinar qué tipo de trabajadores prefieren.

h) Obtener la descripción completa de los puestos a los que entrarían

a trabajar las personas que se trasladan del departamento de producción al departamento de ingeniería de la planta o mantenimiento.

Punto dos, ¿Cómo lograr que el obrero participe por iniciativa propia para el incremento de la producción? los puntos a seguir son:

a) Localizar todo tipo de expresiones de inconformidad tanto de hecho como disfrazadas.

b) Una vez que se tenga el mayor conocimiento posible sobre todo tipo de inconformidades pasar a darles solución. Enumeremos algunas formas:

1) Se reúne a un grupo de obreros que presente un mismo tipo de inconformidad y acompañados con su supervisor o jefe inmediato, ambos tienen una reunión con la gerencia. La gerencia los recibe. La gerencia introducirá la plática, hará patente que la empresa la componen todos y cada uno de los que trabajan dentro de ella y por consiguiente, todos y cada uno de los trabajadores es de vital importancia para el buen funcionamiento de la misma, es por ello (dirá) que juntos, tanto jefes como trabajadores, deben dar solución a los problemas, pues les atañen por igual. Por último, la gerencia invitará a este grupo de trabajadores a que presente inconformidades y a que den una solución viable tanto para ellos como para la empresa.

2) Se invita a todos los obreros por medio de anuncios a que pongan por escrito lo que no les gusta de su trabajo y que esté implícita la solución; se invita a que manifiesten qué equipo de seguridad no usan y por qué no lo usan, y qué equipo proponen para dar solución al problema (184). De esta manera, todas las inconformidades por escrito serán depo

184) Uno de los problemas más frecuentes dentro de la planta de ensamble, es la falta del uso del equipo de seguridad, que a su vez provoca que haya un mayor número de accidentes y por consiguiente, que haya pérdidas de horas trabajo, pago por días de incapacidad y en su caso más grave, en el que el obrero haya muerto por accidente de trabajo, la empresa pagará la indemnización a los familiares del obrero. Todo ello, representa pérdidas para la empresa.

sitadas en las urnas que estarán distribuidas dentro de las áreas de trabajo. Posteriormente una vez obtenida la información, se reúne a los trabajadores turnándolos por departamento y se les enseña los distintos tipos de equipo de seguridad a emplear. Se les pide su opinión para determinar cuál es de su agrado y si ninguno satisface sus necesidades se les propone que ellos mismos señalen el equipo adecuado a sus necesidades y si la compañía cuenta con los medios necesarios para obtener dicho equipo, se da paso a ello.

De lo anteriormente descrito podemos concluir: el objetivo de hacer el traslado de los obreros del departamento de producción al departamento de ingeniería de la planta, de una manera más sutil a la que se había utilizado anteriormente, es porque al ser trasladado un grupo de obreros del departamento de producción a otro departamento (mantenimiento, baterías, bujías, etc.), los obreros ofrecen una respuesta a la empresa: no sacan la cantidad de la producción especificada, hacen actos de sabotaje con el desperdicio del material y la mala calidad del trabajo, provocan desperfectos en la herramienta y maquinaria; con el fin de que los regresen al departamento de producción, pretextando que ellos no saben hacer el trabajo que les han asignado, que lo que ellos saben hacer está dentro de las áreas del departamento de producción. Otro factor más por lo que se da esta situación es porque los obreros del departamento de producción consideran a este departamento como el de más prestigio.

d) DESPEDIDOS MASIVOS - SUS CONSECUENCIAS Y EL PAPEL DEL DEPARTAMENTO DE CAPACITACION. (Mediados de julio y principios de agosto/1982)

Por estas fechas se inicia el despido de los obreros que tienen contrato de planta (en un principio se despiden a los de menor antigüedad). Uno de los comentarios entre los obreros ante esta situación era: "Bueno, hasta mañana. Contestación: - pues quien sabe, como están las cosas quien sabe si nos vemos mañana". En este lapso se despiden alrededor de 500 trabajadores.

El ciclo de la producción en G.M. termina a mediados de agosto y se re inicia en mediados de septiembre. Durante este lapso de tiempo, de agosto a septiembre, se dan las vacaciones a la mayoría de los obreros, sólo quedan los de mantenimiento y algunos de producción que son los que ayudan a los ingenieros a hacer las modificaciones necesarias para la producción del nuevo modelo. Tiempo que la gerencia aprovecha para estudiar cómo y quiénes serán despedidos al regresar los obreros de sus vacaciones. Se tiene calculado despedir alrededor de 800 obreros según comentarios de la propia gerencia. El hecho de que a la empresa le cueste más en pesos y centavos, más en relación al tiempo y a los trámites que tiene que realizar al despedir a un obrero, es un punto al que la empresa ha encontrado la solución siguiente: llevan a la práctica un plan de autoconvencimiento para que el obrero renuncie voluntariamente y así le sea más económico a la empresa la liquidación de un obrero. Por consiguiente, la gerencia encarga al departamento de capacitación (obrerros y empleados) que elabore una campaña de convencimiento y autoconvencimiento para lograr el despido voluntario. La forma en que se -

lleva a cabo es la siguiente: se reparten unas formas de autoevaluación por orden jerárquico (jefes de departamento, ingenieros, supervisores, empleados en general y obreros). Los principales indicadores serán la edad del obrero o empleado y los años de servicio dentro de la empresa. Para los que cumplan los requisitos de un retiro voluntario (185) se les tratará de demostrar a través de las cuentas corrientes bancarias, que les es más conveniente pedir su retiro voluntario a seguir trabajando. Se hará mención a la cantidad de dinero que recibirán, las ganancias que les redituará si depositan en un banco su capital recibido, etc. El otro indicador es la puntualidad. Aquel obrero o empleado que tenga e- quis número de faltas o retardos en relación con los que han mantenido puntualidad perfecta, se le tratará de despertar el sentimiento culpa- bilidad convenciéndole de que es justo que pida su retiro voluntario - pues es obvio que en comparación con los que han sido puntuales tiene una gran desventaja, en otras palabras, tienen más derecho de quedarse

185) "La empresa se obliga a que durante la vigencia de este contrato (colectivo), a ninguno de los trabajadores que actualmente pres- tan sus servicios de planta, se les podrá rescindir o dar por ter- minado su contrato, salvo en los casos de renuncia voluntaria, res- cisiones, por causa justificada, en caso de muerte o en caso de - promoción a puestos de confianza... ARTICULO 19. Bis. "... La em- presa se compromete en los casos de los trabajadores dedicados al ensamble y trabajos manuales, en la planta de su propiedad y que tengan Cédula de Admisión de Planta, a que cuando cumplan diez a- ños de tiempo efectivo trabajado tengan el derecho de solicitar su separación de la Empresa mediante el pago de una cantidad igual al salario que están devengando por noventa días más veintisiete días por año de servicios... Aquellos trabajadores que hubiesen cumpli- do veinte años de tiempo efectivo trabajando en la empresa, podrán solicitar de ésta su separación voluntaria y, ... disfrutarán del pago de tres meses de salario, más treinta y un días de salarios - por cada año de servicios, en la inteligencia de que el salario se- rá el que se esté disfrutando en ese momento... Tratándose de em- pleados de oficina y personal distinto al antes mencionado, sola- mente tendrán derecho a solicitar el retiro voluntario... cuando tengan diez años de servicio ininterrumpido y como mínimo 50 años de edad... "Artículo 51. FUENTE: Contrato Colectivo de Trabajo GM. Planta México. D.F. 1981.

éstos que él. Aquí se manipula el sentimiento de orgullo de los trabajadores, por lo que es común escuchar: 'yo renuncié no me corrieron'. Otro de los indicadores que básicamente se usan con obreros, son los reportes que tienen en su contra, (faltas injustificadas, incapacidades, indisciplinas, etc.).

Como se puede observar a grosso modo, la crisis ha afectado duramente a la empresa automotriz G.M. Aparte de los despidos mavisó como un medio para amortiguar la crisis, se ha tomado otra medida de consecuencias mucho más profundas para los trabajadores. Se toma la resolución de cerrar por dos meses la planta de ensamble de Ramos Arizpe. Más de 2,500 obreros quedan sin empleo. De estos 2,500 obreros, la mitad de ellos regresan al reiniciarse las labores, sólo se les paga el mes de vacaciones que les corresponde, según el Contrato Colectivo de Trabajo. Esto si la planta cierra dos meses, pero según comentarios internos, se ha acordado cerrar durante tres meses o más. Así, el futuro de los obreros de la G.M. no es nada halagador.

VI. PROCESO PRODUCTIVO - CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA

EN LOS OBREROS DE G.M.

a) CONDICIONES DE VIDA

Aproximadamente el 70% de los trabajadores de G.M. son originarios del D.F., el 30% restante son de provincia. Los obreros de provincia son gente que comienza a trabajar desde muy temprana edad, desde los 10 a los 13 años aproximadamente. Los obreros originarios del D.F., han comenzado a trabajar también desde muy temprana edad, entre los 13 y los 16 años .(185).

Estos obreros han comenzado a trabajar en todo tipo de empleos: en el campo u oficios no relacionados con la industria automotriz, otros en fábricas, en laboratorios, restaurantes y algunos en oficios relacionados con la industria automotriz. Pero en el oficio en que trabajaron antes de ingresar a la G.M. fue en relación a ella. Por ejemplo: han trabajado en talleres mecánicos, de hojalatería, pintura, eléctricos, talleres donde arreglan manijas y elevadores de los cristales de las puertas de un automóvil, etc., pues es un requisito de la empresa que los obreros que ingresan a trabajar conozcan o tengan un oficio re

185) Datos obtenidos a través de entrevistas directas en su mayoría y de cuestionario aplicado. Los obreros sufrían presiones de trabajo, se había creado un ambiente denso de inseguridad, los despidos de los trabajadores comienza a dar crédito. Al obrero lo único que le interesaba en esos momentos era ver como conservar su fuente de trabajo o en donde y como poder sustituir su empleo actual y no resolver cuestionarios.

lacionado con la industria del automóvil.

Por otro lado, las condiciones de vida de los obreros de G.M. son las indispensables para vivir. Por ejemplo: el 85% de los obreros tiene - en sus hogares todos los servicios (drenaje, agua entubada, electricidad y pavimento), tienen una alimentación regular; consumen carne dos o tres veces a la semana, y en forma regular leche y huevo. El promedio de ingresos para gastos familiares fluctúa entre los \$26,000 y los \$35,000 pesos al mes. Estas cantidades varían según la categoría que tenga en la empresa. (186).

Aproximadamente el 65% de los obreros tienen casa propia, el 30% la está pagando (Infonavit, unidades habitacionales, etc.) el 5% restante renta. Los obreros que rentan son en su mayoría solteros. De un 50% a un 60% de los trabajadores tienen automóvil. Estos trabajadores pertenecen en su mayoría a los obreros de tercera categoría, segunda y primera, que son los que perciben los salarios más altos en el escalafón, \$43,000 pesos, \$52,000 y \$55,000 pesos mensuales respectivamente, y componen el 80% de los obreros del departamento de producción. (187).

b) PROCESO PRODUCTIVO Y CONDICIONES DE TRABAJO

Desde la instalación de la maquinaria, equipo y talleres para ensamble en octubre de 1936 por General Motors en el D.F., la empresa ha -

(186) Datos obtenidos a través de entrevista directa y cuestionario aplicado.

(187) Pesos de 1983.

mantenido, en esencia, las mismas instalaciones. Los propios trabajadores señalan: uno de los departamentos que cambia cada año es el departamento de matrices. Las matrices son una especie de prensas que se modifican, unas en tamaño y otras en forma según las nuevas medidas y dimensiones de la carrocería del nuevo modelo. Estas matrices sujetan y centran las operaciones de ensamble en lámina; como los piscos, las puer-tas, respaldos, toldos, etc., en otras palabras, todo lo que compone la carrocería, después se pasa al siguiente departamento, donde se soldan todas estas partes, (las herramientas con que se solda son conocidas con el nombre de punteadoras). (188).

Otros cambios en G.M. del D.F., ha sido en la herramienta; por ejemplo en el área de soldadura, las punteadoras antes eran eléctricas y más pesadas, básicamente las cargaban los trabajadores todo el tiempo en el desarrollo de su operación. Ahora son herramientas neumáticas, y aunque siguen siendo pesadas, su peso ha disminuido considerablemente; ahora el obrero carga parcialmente las punteadoras, pues se encuentran suspendidas en los rieles de la línea elevada acondicionadas al sistema neumático que permite realizar las operaciones más fácil y rápidamente.

En el departamento de acabado metálico, las lijadoras también eran eléctricas, por el tamaño del motor y de su estructura tenían un peso considerable que soportaba el obrero durante las 8 horas de su jornada

188) Para mayor información en la descripción completa del proceso productivo en el ensamblado de un automóvil ver: Rodríguez Lagunas - Javier. "El trabajador automotriz y sus condiciones de trabajo. - Los obreros de General Motors de México, S.A. de C.V." Investigación Económica. Rev. de la Fac. de Economía. UNAM. Julio-Septiembre de 1982. No. 161. Pág. 94-95-96. López de la Cerda Coral. "Reportaje de la huelga de G.M. de 1980". Tesis Profesional. CDP y S. págs. 11 a 21.

de trabajo, por lo que los obreros de este departamento terminaban completamente fatigados. Ahora se han instalado herramientas neumáticas usando el mismo sistema que en el de las punteadoras. El departamento de pintura también ha sufrido cambios. Antes se pintaban los automóviles al estilo rústico, como en cualquier taller de pintura, es decir, dentro de la misma cámara de pintura los obreros hacían todos los preparativos: se mezclaba y preparaba la pintura, se vaciaba a los recipientes y se utilizaba la compresora. Ahora todo el sistema de preparado de pintura se hace en un lugar específico que se conoce con el nombre de las licuadoras. Aquí la pintura se revuelve y se conserva a una temperatura específica, para pasar luego por un sistema de tubería impulsado por aire hasta la cámara de pintura, donde ahora el obrero del departamento de pintura sólo se encarga de manejar la pistola de aire para pintar. También se han cambiado de herramientas eléctricas a herramientas neumáticas todos los desarmadores, atornilladoras y remachadoras, que facilitan por su menor peso y manejo las operaciones, haciéndolas más rápido y fácil de ejecutar, aumentó de forma considerable la producción. Los grandes cambios en la composición orgánica del capital en la industria automotriz G.M. México D.F., sólo han sido a nivel de herramienta, en tanto la estructura maquinizada, lo que es la línea de ensamble, se ha mantenido casi inalterable. Esta estabilidad en la composición orgánica del capital en la empresa G.M., es también resaltada por Javier Rodríguez Lagunas, Coral López de la Cerda:

"La planta industrial G.M. en México tiene más de cuarenta años de establecida. En este tiempo hay varios factores que van encadenándose; uno de ellos ha sido la permanencia de su constitución técnica (herramienta y maquinaria en

general) que sólo ha sufrido algunas adecuaciones, pero que en esencia se trata del mismo armazón técnico. (189).

"Los medios de producción y la fuerza de trabajo son viejos en la planta de Ejército Nacional, características que produce un proletariado viejo y la necesidad de un gran número de obreros de mantenimiento que mantengan en operación esta arcaica ensambladora. La vejez y la baja composición orgánica del capital, se reflejan en la profesionalidad que posee el trabajador automotriz (...) juntos conforman una clase profesionalizada, calificada, con tradición de lucha, con altos salarios y prestaciones, ...". (190).

Las mejoras implementadas fundamentalmente en la herramienta cambian las condiciones de trabajo y la intensidad del mismo. Ahora las operaciones donde se instalan herramientas neumáticas significan menor esfuerzo, más rapidez y desarrollo de habilidades en el trabajo, paralelamente se ha aumentado la velocidad de la cadena de montaje y con esto los movimientos repetitivos en las distintas operaciones ha aumentado en la misma forma.

"En función del movimiento de la cadena, el conjunto de los trabajadores son organizados: tiempos y movimientos son de alguna manera calculados por la administración empresarial". (191).

189) Rodríguez Lagunas, Javier. Op. Cit. P. 87

190) Coral López de la Cerda y José Othón Quiroz. "La huelga de General Motors 1980". Rev. Teoría Política. Oct.-Dic. No.6. Ed. J. P. Pág. 93-94.

191) Rodríguez Lagunas, Javier. Op. Cit. 96-97.

b) 1. DEPARTAMENTO DE PINTURA

En el proceso de trabajo de la General Motors México, D.F., describimos las condiciones de trabajo y sus riesgos en los departamentos en donde se registran más frecuentemente accidentes de trabajo. Los departamentos son: pintura, baterías y acabado metálico. Sin que niegue que los obreros de los demás departamentos de producción (192) no sean afectados por la cadena, la contaminación de las áreas de trabajo, por la dinámica y el ritmo global del proceso de trabajo en su estado físico y psicológico.

En el área de pintura es donde se registran malas condiciones de trabajo. En el interior de las cámaras de pintura lo único que se respira es pintura volátil. Las cámaras de pintura tienen que estar herméticamente cerradas y sólo tienen algunas respiraderas como a dos metros de altura sobre las paredes para evitar las corrientes de aire y de esta manera el terminado de pintura sea la exigida por la empresa. Lógicamente se acumula una gran cantidad de pintura volátil en el área de trabajo. El equipo de seguridad del obrero es: una pequeña mascarilla que cubre nariz y boca, una especie de manta con la que se cubren la cabeza y parte de la cara. Esta pequeña mascarilla sólo cuenta con un pe--

192) Departamento de carrocerías en blanco: a) matrices, b) acabado metálico, c) cabinas, d) hojalatería. Departamento de pintura: a) pintura de carrocerías, b) pintura de partes pequeñas, c) acondicionamiento de pintura. Departamento de vestidura: a) cojines, b) pedales. Departamento de línea de chasis: a) remachado de chasis, soldadura de chasis y suspensiones, b) montaje de motores y carrocerías, c) línea final, d) acondicionamiento y reparación pasado, e) ejes, f) tanques. Departamento de manufactura de varios: a) baterías, b) prensas, c) bujías. Artículo No. 12. FUENTE: Contrato Colectivo de Trabajo. G.M. Planta México, D.F. 1981.

queño filtro que no le proporciona ninguna protección al obrero, encontrándose desprotegido y respirando una gran cantidad de solventes que componen la pintura. (193).

La empresa proporciona dos litros de leche diarios a los obreros de este departamento, para "evitar la tuberculosis". Consecuencias: los pulmones de los obreros se encuentran altamente contaminados, reduciendo sus años de vida.

b) 2. SECCION DE BATERIAS

Toda el área tiene un alto grado de contaminación de plomo (contaminación plúmbica), pero se acentúa en en lugar donde se encuentran los hornos; donde a la vez que se está fundiendo el metal, éste está pasando (todo dentro de la misma estructura) a los moldes que tienen la forma de las rejillas que son utilizadas en las cajas de las baterías. Es en esta sección donde se registra más contaminación de plomo en la sangre en los obreros que trabajan en ella.

Los obreros que trabajan en los hornos tienen como equipo de protección delantal y guantes de asbesto, que los protegen contra la calor o quemaduras, pero no tienen equipo de seguridad que los proteja de la penetración del plomo en su organismo. El obrero se contamina a través de la respiración y de la penetración de las partículas de este finísimo metal por los poros de la piel. La única solución que la empresa da pa

193) Información obtenida a través de obreros entrevistados.

ra resolver el problema de la contaminación de la sangre por plomo, es cambiar rotativamente a los obreros más contaminados a otros departamentos de trabajo, durante un tiempo más o menos razonable para que su organismo se descontamine y posteriormente pueda regresar a su área de trabajo. Los obreros que vienen a sustituir a los de baterías son los que no han cumplido satisfactoriamente con las reglas y requisitos que la empresa establece dentro de las áreas de trabajo (faltas injustificadas, retardos, rebeldía, trabajo mal hecho, etc.); por consiguiente, se les manda al área de baterías que es considerada entre ellos como área de castigo. (194). También la empresa utiliza esta sección para presionar a aquellos obreros que provocan conflictos para renunciar al trabajo. La empresa manda al área de baterías a trabajadores eventuales (195), que en su mayoría desconocen las condiciones de trabajo que prevalecen dentro del área.

b) 3. SECCION DE ACABADO METALICO

El departamento de acabado metálico es otra de las secciones en donde prevalece un alto grado de contaminación en la sangre (contaminación plúmbica). Dentro de este departamento se termina lo que es la carrocería: todas las rendijas son tapadas con soldadura de estaño, toda la rebaba de la lámina es perfectamente lijada con herramienta neu

194) Es por eso que cuando a un obrero lo mandan a esta área de trabajo, sus compañeros le digan: "Órale a emplomarse".

195) Los trabajadores eventuales de G.M. son despedidos en su totalidad a consecuencia de la crisis actual.

mática, se pasa a la hojalatería para dar el último toque de detalle al terminado de la carrocería y poder pasar al siguiente departamento. La contaminación que sufre el obrero de esta área de trabajo se da a través del desprendimiento de finísimas partículas de metal que son producto de las operaciones del lijado en lámina. Todas estas partículas que respira el trabajador y que se le adhieren a la piel de su cuerpo en forma de polvo, da origen a la contaminación plúmbica de la sangre.

"En la planta de G.M. del D.F., puede encontrarse que en la mayoría de los departamentos o líneas de producción, el trabajador está expuesto a una serie de riesgos y enfermedades casi inevitables. Se puede hablar, por ejemplo, del ruido del conjunto de la planta, del desprendimiento de partículas de metal, sobre todo en áreas de operación en láminas y acabado metálico..." (196).

"Esta sección se considera de las más altas en índice de contaminación... ya que, por lo general, no hay máquinas extractoras o de absorción de estas partículas. La contaminación es por vía cutánea directamente a la sangre causando el saturnismo o envenenamiento de la sangre y a través de la respiración de gases tóxicos y de las partículas volátiles". (197).

A pesar de ser las secciones de trabajo anteriormente señaladas, las áreas de trabajo donde se registran los más altos índices de contaminación en el organismo del trabajador y donde se adquieren las más pe

196) Rodríguez Lagunas, Javier. Op. Cit. p. 98.

197) López de la Cerda Coral, Op. Cit. P. 14.

ligrosas enfermedades profesionales, son también las secciones en donde se registran menor número de accidentes. A diferencia del departamento de Chasis, Motores y Línea Final que son los departamentos donde se registran un mayor número de accidentes.

ENFRENTAMIENTO ENTRE SUPERVISOR Y OBRERO

Cuando se trata de imponer al obrero un trabajo extra, una operación diferente a la que tiene asignada para realizar, entonces surge el conflicto. El obrero hace el trabajo porque no tiene otra alternativa, pero lo hace de mala calidad. La contradicción directa entre la "empresa" y los obreros se manifiesta en el supervisor. El supervisor forma parte del personal de confianza de la empresa y es el que está más directamente relacionado con el trabajo de los obreros, es decir, es el personal que realiza las funciones de control y vigilancia de manera directa e individual.

Uno de los factores que provocan enfrentamiento es cuando a un obrero se le exige más trabajo, o cuando lo cambian constantemente de área de trabajo. También cuando le mandan a departamentos de trabajo donde la labor es muy pesada o área de trabajo muy contaminada que los obreros denominan "áreas de castigo".

c) SITUACION DE LA G.M. MEXICO, D.F. (a partir de principios de mayo y principios de noviembre de 1982).

Aproximadamente desde los primeros días de mayo, se estuvo parando la línea durante dos horas diarias por turno e incluso hasta más tiempo.

La producción disminuyó hasta un 50%. El ciclo de producción (198) de 1981 era de 240 unidades por día, ahora se producen de 100 a 120 unidades diarias como máximo. A pesar de esta baja en la producción, los campos destinados a almacenar todas las unidades que salen de producción para su venta, están completamente repletos, ¿por qué se sigue produciendo entonces? Por el sólo hecho de que ya se ha comprado la materia prima necesaria para la producción de un determinado número de automóviles. Todos estos automóviles que se siguen produciendo sin vender obligarán a la empresa a reducir su capacidad productiva a un 50 por ciento. Lógicamente, esto repercute sobre los trabajadores, los primeros en ser despedidos fueron los trabajadores de tipo eventual, para fines de junio habían sido despedidos casi en su totalidad. A estas alturas, la línea llega a parar medio turno o más. Otras de las causas de que la línea pare este tiempo, es que el ciclo productivo está por concluir. Para principios de julio sólo se quedaron obreros de planta. Sin embargo, más de la mitad de los trabajadores de planta también serán despedidos después de regresar de vacaciones durante el mes de agosto. Es decir, para principios de septiembre da inicio el proceso de despidos masivos de los trabajadores.

15 de septiembre de 1982. En esta fecha se inicia la semana de 32 horas en el departamento de producción, los obreros de la línea de ensamble trabajarán de martes a viernes sin goce de sueldo del día no trabajado. Esta determinación, tomada por la empresa a partir de su situa

198) El proceso productivo en la planta G.M. México, D.F., se inicia en el mes de septiembre y termina en el mes de junio.

ción económica, abarcará también a algunos departamentos de trabajo - que corresponden a empleados de confianza: ingeniería industrial, ingeniería del producto, capacitación, departamento médico, entre algunos. Por el lado de los obreros, los del departamento de manufacturas locales (baterías, bujías y prensas) no serán afectados con la restricción de horas de trabajo. También trabajarán normalmente los obreros que laboran en el departamento de refacciones, los de mantenimiento, los de compras, abastecimientos, etc. Todos los obreros que trabajen en otro departamento que no sea el de producción son necesarios para los preparativos correspondientes a la producción del nuevo modelo: el departamento de refacciones tiene que estar al corriente de todas aquellas piezas de importación necesarias para el nuevo modelo; el departamento de mantenimiento tiene la necesidad de trabajar ininterrumpidamente, incluso sábados y domingos, para el buen funcionamiento de toda la planta; los del departamento de compras tienen el compromiso de tener toda la materia prima de producción nacional, que sea necesaria para el objetivo de producción ya establecido por la empresa; los obreros de abastecimientos tienen que tener en perfecto orden todas y cada una de las piezas que se utilizarán para el ensamblado del nuevo modelo, para que cuando empiece el proceso productivo exista el abastecimiento necesario de materia prima, para que no se interrumpa la producción.

La decisión de reducir las horas trabajo se da como un acuerdo entre empresa y sindicato para "despedir al menor número de obreros posible". Sin embargo, sucede un hecho en apariencia curioso; son los propios obreros los que presionan al sindicato para que se les incorpore nueva

mente a la semana de 40 horas de trabajo, a pesar de la situación en que se encontraban los obreros en ese momento, ya que los despidos se gufan a la orden del día. Nadie sabía quién iba a ser despedido o a cuántos iban a despedir todavía; esto era algo al azar para los obreros. Sin embargo, la semana de 32 horas, lo que es lo mismo, un día menos de salario, no satisfacía las necesidades de los obreros que aún estaban laborando. No sólo era un día menos de salario, sino que esto se sumaba a un gasto extra en la comida. La empresa no sólo redujo de 40 a 32 horas el trabajo, sino que además quitó el servicio del comedor; si antes el obrero hacía un gasto de \$45,000 pesos a la semana en su comida dentro de la empresa, ahora hará un gasto de \$500.00 a \$750.00 pesos a la semana, comiendo fuera de la empresa, todo ello más los gastos de transporte. Estando así la situación, cada trabajador se volvió un obrero modelo: cero faltas, no retardos, buena calidad en el trabajo, etc. (199).

Después del regreso de vacaciones de la mayoría de los trabajadores, éstos permanecen más de dos meses prácticamente sin trabajar (septiembre, octubre y principios de noviembre), pues la producción dentro de la empresa no daba comienzo todavía. Algunas de las actividades en que la empresa mantenía ocupados a los obreros durante la mitad de la jornada eran: trabajos de mantenimiento, limpieza y pintura en el total de la planta, ayudar en los cambios necesarios que se hacen en la línea de ensamble para la producción del nuevo modelo. La otra mitad de

199) Para enero de 1983, ya se regresa nuevamente a la semana de 40 horas de trabajo; claro está, que ello trajo como consecuencia inmediata un despido mayor de trabajadores, habiendo sido despedidos más de un 50% de obreros.

la jornada, la empresa impartió cursos de dirección hidráulica, de transmisión automática, de seguridad y de relaciones humanas. Esto es a causa de que la producción no haya arrancado el 20 de septiembre, sino hasta mediados de noviembre, tiempo que la empresa aprovechó para impartir cursos técnicos y de relaciones humanas para el beneficio de la misma, es decir, con dichos cursos se piensa aumentar el índice de calidad en el producto, minimizar el índice de accidentes, reducir los conflictos entre obreros y empresa, atacar el ausentismo, etc.

CONCLUSIONES

Destacamos cuatro conclusiones que, si bien han sido señaladas en el desarrollo de la investigación, son relevantes para el inicio de nuevas investigaciones y discusiones acerca del capitalismo, de la lucha de clases y sus manifestaciones tanto actuales como futuras y de las perspectivas de la industria automotriz a nivel internacional como en nuestro país.

El capitalismo, a diferencia de lo que piensan los ideólogos reproductores del sistema capitalista para los cuales cada vez se acerca más a la perfección, continúa sustentándose en el plusvalor. Su objetivo esencial sigue siendo la extracción de una mayor plusvalía y elevar su cuota de ganancia. La mercancía-automóvil no es más que la expresión de este objetivo, sin que le interesen las necesidades reales de la sociedad actual. Aquí debemos señalar que en ese sentido, las sociedades socialistas, si bien con muchos errores, han dirigido su producción automotriz en función del transporte colectivo, mientras que en el capitalismo es el transporte particular lo que expresa el alto grado de racionalidad en los procesos de trabajo, como, a su vez, la irracionalidad del valor de uso. Mientras que en el socialismo realmente existente está en función de la propiedad social, en el capitalismo lo está con respecto a la propiedad privada. Se nos objetará que también en el capitalismo existe una producción elevada del transporte que sirva para la circulación de las mercancías y que

en ese sentido está encaminado a satisfacer necesidades de la población. Ciertamente, existe este tipo de producción de vehículos que transportan la mercancía de los centros a la periferia o viceversa. Pero esto no es más que la lógica misma del proceso de rotación del capital. Mientras más veloz sea esta rotación se garantizará una mejor acumulación de capital y una ganancia mayor. Por lo tanto sigue impediendo el objetivo: valorizar el capital.

Sin embargo, en la misma negatividad que nos presenta el capitalismo también se muestra su contradictoriedad. En efecto, sabemos que la capacidad productiva automotriz instalada actualmente es capaz de producir valores de uso que satisfagan las necesidades reales de los hombres. Desde locomotoras, transportes de carga hasta refrigeradores y otras mercancías. Pero esto no será posible hasta que exista otro régimen de producción que tenga una lógica radicalmente diferente al régimen capitalista, en donde el conocimiento científico y tecnológico expresado en desarrollo de fuerzas productivas esté al servicio de la vida.

La segunda cuestión que es importante destacar es la forma y mecanismos que ha adoptado la lucha de clases en la industria automotriz a nivel internacional y nacional. Se ha señalado la irracionalidad del capitalismo y la necesidad de superar este régimen. Pero para desilusión de muchos teóricos, la lucha de clases en este sector específico ha sido atenuada. Si bien, como lo hemos señalado, a finales de la década de los sesentas y durante la de los setentas fueron de los trabajado-

res que mostraron más combatividad en Italia, Francia, Inglaterra, Estados Unidos y México, hoy día son también los trabajadores que han retrocedido al embate del capital en medio de la crisis económica más aguda del capitalismo.

Los despidos en masa, la intensificación del trabajo de los trabajadores que continúan en las plantas, el cierre de fábricas, han sido los problemas que han rehusado enfrentar los trabajadores del sector automotriz. Las anteriores formas de lucha han dejado de tener los efectos que venían produciendo. El sabotaje, ausentismo, turnover, etc., han dejado de ser practicados por los trabajadores. Las organizaciones obreras se entregan a las directrices del capital.

Todavía más grave para el panorama del obrero automotriz lo constituye la creación del "auto mundial". Si bien, pensado por el capital como una forma de valorizar aún más su capital, ha logrado desestructurar a la clase obrera a nivel nacional e internacional. La huelga, como forma de lucha que interrumpe el proceso de producción y logra imponer las condiciones obreras al capital, deja de tener efectos. Solamente una huelga internacional de trabajadores de una misma empresa transnacional, como la General Motors, logrará imponer condiciones obreras. Un ejemplo de la posibilidad de este tipo de organización obrera es la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos (FITIM), que son los trabajadores con más altos salarios a nivel internacional.

Para el caso concreto que estudiamos, los trabajadores de General Motors, presenta problemas agudos de organización y respuesta de los o-

breros. La empresa logró imponer la reestructuración de la cláusula - quinta ganada por los trabajadores en la década de los sesentas, que estipulaba el derecho del sindicato de los trabajadores de la planta del Distrito Federal a contratar el personal obrero en todas las plantas que la empresa instalara en territorio nacional. Se perdió esa - conquista y vemos ahora que los obreros de la General Motors se encuentran fraccionados tanto geográficamente como políticamente. Este hecho es significativo, pues produce un grado elevado de debilidad del sindicato. Pero más grave aún es la charrificación que ha venido mostrando el Sindicato de la planta del Distrito Federal. Sindicato que en los setentas representó uno de los más democráticos. Esto deriva en la imposibilidad de que los trabajadores se organicen.

Por lo anterior, es necesario insistir en la consigna del investigador Javier Aguilar García de la creación de un Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, que garantice dar respuestas de todos los trabajadores del sector automotriz frente a las empresas - transnacionales.

Por último, señalamos la actuación del Estado Mexicano para fortalecer a las firmas automotrices que operan en México. Se ha visto la fuerte presión a la que ha sido sometido para no llevar a cabo las reformas decretadas. Por lo que difícilmente las medidas que tome beneficiarán a la economía mexicana.

A P E N D I C E

1. PRODUCCION DE VEHICULOS POR SEGMENTOS (1979-1983)
2. PORCENTAJE DE LA PRODUCCION DE VEHICULOS POR SEGMENTOS (1970-1983)
3. PRINCIPALES ASPECTOS ECONOMICOS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y SU RED DE DISTRIBUCION. 1977-1979
4. ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LOS PRINCIPALES ASPECTOS ECONOMICOS DE LA I. A. Y SU RED DE DISTRIBUCION (1977-1979)
5. PERSONAL OCUPADO, SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL (1970-1979).
6. PARTICIPACION EXTRANJERA EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL (1975)
7. CAPITAL SOCIAL DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL (1974-1979)
8. PRODUCCION ANUAL POR EMPRESAS PRODUCTORAS DE AUTOS Y CAMIONES. (1970-1983)
9. PORCENTAJE ANUAL POR EMPRESAS PRODUCTORAS DE AUTOMOVILES (1970-1983)
10. GRAFICA DE PRODUCCION TOTAL DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ. (1970-1983)
11. VENTAS DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS PRODUCTORAS. (1970-1983).
12. PORCENTAJE DE VENTAS DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS PRODUCTORAS (1970-1983)
13. GRAFICA DE PRODUCCION DE VW.
14. GRAFICA DE PRODUCCION DE CHRYSLER DE MEXICO (1970-1983)
15. GRAFICA DE LA PRODUCCION DE FORD (1970-1983)
16. GRAFICA DE LA PRODUCCION DE GENERAL MOTORS (1970-1983)
17. GRAFICA DE PRODUCCION DE NISSAN (1970-1983)
18. GRAFICA DE VENTAS DE VW.
19. GRAFICA DE VENTAS DE CHRYSLER (1970-1983)
20. GRAFICA DE VENTAS DE FORD (1970-1983)
21. GRAFICA DE VENTAS DE GENERAL MOTORS. (1970-1983)
22. GRAFICA DE VENTAS DE NISSAN (1970-1983)
23. CUADRO A. México: Ubicación de las importaciones de la rama automotriz.
24. IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES DE LA RAMA AUTOMOTRIZ EN MEXICO.
25. GRAFICA DE LAS IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES DE LA I. AUTOMOTRIZ.
26. GRAFICA DEL SALDO ANUAL DEL PRESUPUESTO DE DIVISAS EN LA I. A.
27. PRODUCCION Y VENTAS DE GENERAL MOTORS. (1 9 7 3)
28. PRODUCCION Y VENTAS DE 1975
29. PRODUCCION Y VENTAS DE GENERAL MOTORS (1980)

CUADRO # 2

**PORCENTAJE DE LA PRODUCCION DE VEHICULOS POR
SECTORES (1970 a 1983) (2)**

CONCEPTO	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
AUTOMOVILES	70.11	72.57	70.93	70.08	70.82	66.48	65.48	66.01	63.13	63.01	61.84	59.53	62.97	72.90
CAMIONES	28.81	26.33	28.04	28.88	28.83	32.26	33.47	32.34	35.90	35.97	34.41	38.84	36.05	26.76
TRACCIONES	0.57	0.62	0.59	0.60	0.74	0.76	0.64	0.33	0.55	0.98	1.39	1.37	0.69	0.18
AUTOBUSES INTEGRALES	0.49	0.46	0.42	0.42	0.38	0.47	0.46	0.46	0.40	0.42	0.34	0.24	0.27	0.13

FUENTE: El mismo que para el cuadro # 1.

CUADRO # 3

PRINCIPALES ASPECTOS ECONOMICOS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y SU RED DE DISTRIBUCION 1977-1979.

CONCEPTO	INCREMENTOS			INCREMENTOS	
	1977	1978	%	1979	%
<u>OCUPACION TOTAL</u>	<u>137 932</u>	<u>158 462</u>	<u>14.2</u>	<u>170 828</u>	<u>7.2</u>
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ	90 706	108 834	20.0	119 002	9.3
TERMINAL	39 806	47 823	20.1	50 534	5.7
AUTOPARTES	50 900	61 011	19.9	68 468	12.2
RED DE DISTRIBUIDORES	47 247	49 609	5.0	51 026	2.9
<u>SUELOS, SALARIOS Y PRESTACIONES</u>	<u>10 199</u>	<u>14 892</u>	<u>44.1</u>	<u>19 124</u>	<u>30.2</u>
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ	10 199	14 892	44.1	19 124	30.2
TERMINAL	5 913	9 198	55.6	11 663	26.8
AUTOPARTES	4 286	5 499	28.2	7 461	35.8
RED DE DISTRIBUIDORES	N.D.	N.D.		N.D.	

N.D. No disponible

* Millones de pesos

Fuente: Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial, Asociación Mexicana de la Industria Automotriz, A.C. Industria Nacional de Autopartes y Asociación Mexicana de Distribuidores A.C.

CUADRO # 4

ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LOS PRINCIPALES ASPECTO ECONOMICOS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
Y SU RED DE DISTRIBUCION (1977-1979)

CONCEPTO	1977	1978	1979
OCUPACION TOTAL	100	100	100
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ	<u>62.8</u>	<u>68.7</u>	<u>70.8</u>
TERMINAL	28.9	30.2	29.7
AUTOPARTES	36.9	38.5	40.3
RED DE DISTRIBUIDORES	34.2	31.3	30.0
SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES	100	100	100
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>
TERMINAL	58.8	62.6	61.0
AUTOPARTES	42.0	37.4	39.8
RED DE DISTRIBUIDORES	N.D	N.D	N.D

N.D No disponible

FUENTE: EL mismo que fue utilizado para el cuadro # 3

CUADRO # 5

PERSONAL OCUPADO, SUELDOS, SALARIOS Y PENSIONES SOCIALES EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL (1970-1979)

CONCEPTO	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
TOTAL										
Personal Ocupado	29 223	31 061	33 998	42 105	49 422	44 617	42 639	39 806	47 223	50 534
Sueldos, Salarios y Prestaciones (*)	1 403	1 711	2 037	2 770	3 188	4 005	4 667	5 913	9 198	11 663
Ingreso medio anual (**)	48	55	60	66	70	90	110.2	148	198	231
1. Automóviles y semio- neas (a)										
Personal Ocupado	23 825	25 609	28 042	35 551	37 115	39 731	36 105	34 395	N.D	N.D
Sueldos, Salarios y Prestaciones (*)	1 174	1 465	1 758	2 428	2 719	3 304	4 182	5 252	N.D	N.D
Ingreso medio anual(**)	49	57	63	68	73	85	116	153	N.D	N.D
2. TRACTUCAMIONES Y AUTOMÓ- BILES INTEGRALES (b)										
Personal ocupado	3 034	3 666	4 109	4 518	5 673	5 904	3 690	2 778	N.D	N.D
Sueldos, Salarios y Prestaciones (*)	145	159	187	235	333	414	442	357	N.D	N.D
Ingreso medio anual(**)	38	41	45	52	59	70	120	128	N.D	N.D
3. TRACTORES AGRICOLAS (c)										
Personal ocupado	1 624	1 386	1 847	2 038	2 694	2 982	2 844	2 633	N.D	N.D
Sueldos, salarios y prestaciones(*)	84	87	92	107	136	207	263	304	N.D	N.D
Ingreso Medio Anual(**)	22	63	50	52	50	69	92	115	N.D	N.D

a) Comprende Chrysler de México, S.A., Diesel Nacional, S.A., Ford Motor Company, S.A., General Motors de México de C.V., International Harvester México, S.A., Nissan Mexicana de S.A., de C.V., Vehículos Automotores Mexicanos, S.A., de C.V. y Volkswagen de México S.A. de C.V.

b) Comprende Kenworth Mexicana S.A. de C.V., Mexicana de Autobuses, S.A. de C.V., Fábrica de Autotransportes Mexicana S.A. de C.V.

Diesel Nacional S.A. y Trilleros de Monterrey S.A.

c) Comprende Ford/Sidona S.A., International Harvester México, S.A., John Deere S.A., y Massey Ferguson de México S.A.

*) Millones de pesos

***) Miles de pesos

FUENTE: Asociación Mexicana de la Industria Automotriz A.C.

CUADRO # 6

**PARTICIPACION EXTRANJERA EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
TERMINAL (1975)
(Porcentaje)**

EMPRESAS	PROPIEDAD	
	EXTRANJERA	NACIONAL
Chrysler de México	99.1	0.9
Diesel Nacional(a)	----	100.0
Ford Motor Company	100.0	----
General Motor de México	100.0	----
Nissan Mexicana	100.0	----
Vehículos Automotores Mexi <u>ca</u> nos (b)	40.0	60.0
Volkswagen de México	100.0	----

a) Fabrica automóviles Renault bajo licencia hasta 1963 año en que fue adquirida por la Renault francesa, por lo que el capital dejó de ser del 100 por ciento nacional.

b) Fabrica vehículos de la American Motors (USA)

FUENTE: Business Trends 1975, p. 205.

CUADRO # 7
CAPITAL SOCIAL DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS DE LA INDUSTRIA
AUTOMOTRIZ TERMINAL (1974-1979) (*)
(Millones de pesos)

EMPRESAS	1974	%	1975	%	1976	%	1977	%	1978	%	1979	%
TOTAL	3 826.8	100	3 906.2	100	4 081.1	100	5 259.8	100	6 020.2	100	7 022.8	100
Autos y camionetas	3 288.9	89.0	3 491.5	89.4	3 828.1	94.9	5 355.4	100.9	5 967.9	99.1	6 168.9	87.8
Chrysler de México	550.0	14.9	550.0	14.1	550.0	13.5	550.0	10.5	550.0	9.0	550.0	7.8
Ford Motor Company	300.0	8.1	300.0	7.7	300.0	7.3	300.0	5.8	300.0	4.9	300.0	4.3
General Motors	176.0	4.6	176.0	4.5	176.7	4.3	176.7	3.4	176.7	2.9	176.7	2.5
Nissan	310.0	8.1	435.0	11.1	540.0	13.2	650.0	12.4	1 360.0	22.6	1 360.0	19.3
VAM	157.0	4.1	169.5	4.3	183.1	4.5	338.3	6.4	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Volkswagen	1 132.9	29.6	1 132.9	29.0	1 133.0	27.8	2 909.0	55.3	2 909.0	48.3	3 590.0	51.1

N.D. No disponible.

*) Solamente se consideraron algunas de las principales empresas.

Fuente: Revista "Expansión": Las quinientas empresas más importantes de México. Números especiales de cada año.

GRUPO 6

PRODUCCION ANUAL POR EMPRESA PRODUCTORA DE AUTOS Y CAMIONES
1970-1981 (Ene-dic)

EMPRESA	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
General de México	20 300	20 300	20 267	47 004	60 000	60 000	60 000	67 000	70 000	90 000	100 000	110 000	120 000	130 000
Autos	20 000	20 000	20 000	46 000	59 000	59 000	59 000	66 000	69 000	89 000	99 000	109 000	119 000	129 000
Camiones	300	300	267	1 004	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000
Ford Motor Co.	36 904	41 423	43 200	44 312	50 170	50 720	66 000	50 000	57 000	74 301	60 000	111 000	80 000	43 000
Autos	32 000	35 000	35 000	34 000	33 000	33 000	31 000	30 000	31 000	30 000	37 000	34 000	30 000	20 000
Camiones	4 904	6 423	8 200	10 312	17 170	17 720	25 000	20 000	26 000	44 301	23 000	77 000	50 000	23 000
General Motors	27 000	31 000	28 000	37 000	40 000	30 000	37 000	34 000	40 000	34 000	30 000	57 000	44 000	30 000
Autos	27 000	31 000	28 000	37 000	40 000	30 000	37 000	34 000	40 000	34 000	30 000	57 000	44 000	30 000
Camiones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bigas Mexicana	10 000	17 000	20 000	24 000	20 000	30 000	37 000	37 000	30 000	30 000	31 000	30 000	37 000	31 000
Autos	10 000	17 000	20 000	24 000	20 000	30 000	37 000	37 000	30 000	30 000	31 000	30 000	37 000	31 000
Camiones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VALMORSA	35 000	40 000	50 000	60 000	100 000	100 000	60 000	60 000	60 000	100 000	100 000	120 000	100 000	100 000
Autos	35 000	40 000	50 000	60 000	100 000	100 000	60 000	60 000	60 000	100 000	100 000	120 000	100 000	100 000
Camiones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuentes de 1970 a 1981, "La Industria Automotriz de México en Síntesis" (1982 ANIA).

*) Boletín Informativo de ANIA, No 100, Enero de 1983.

**) Boletín Informativo de ANIA, No 117, Enero de 1984.

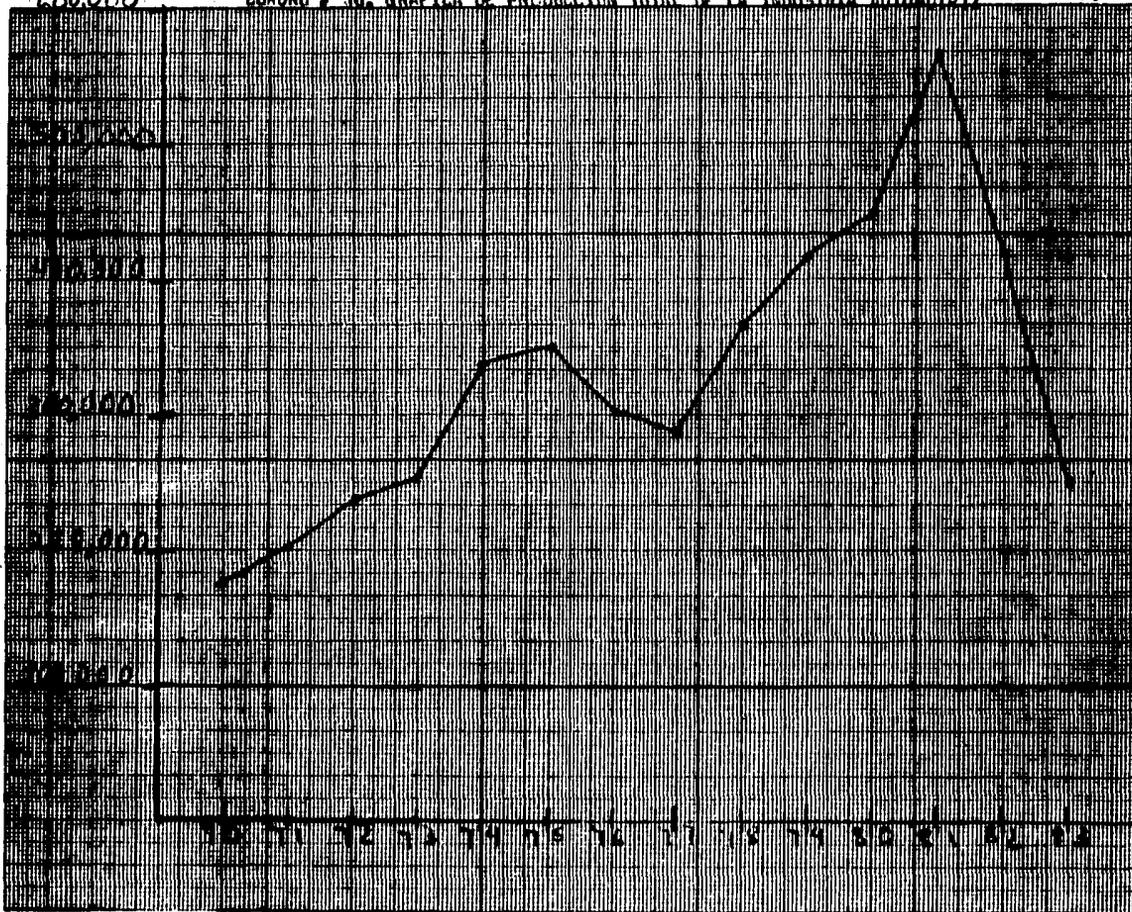
CUADRO # 9
PORCENTAJE ANUAL POR EMPRESAS PRODUCTORAS DE
AUTOMOVILES (1970-1983) (%)

EMPRESAS	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
<u>SEVELSA</u>	20.65	16.00	16.02	16.93	18.11	16.46	17.62	20.81	26.16	20.78	22.00	19.75	15.60	14.93
Autos	19.17	15.97	14.55	13.42	14.33	14.13	15.96	20.64	17.73	16.05	18.79	16.34	13.02	12.23
Camiones	25.19	19.37	22.36	25.46	27.67	27.38	28.61	21.16	24.59	23.34	27.79	24.98	20.10	20.81
<u>Ford Motor Co.</u>	19.67	19.81	18.99	18.74	19.90	19.83	14.38	18.13	17.78	16.96	18.03	19.01	18.76	18.46
Autos	16.16	16.99	17.79	12.31	13.49	14.86	18.85	13.92	13.00	12.59	12.45	19.38	12.24	12.64
Camiones	26.39	26.67	27.09	24.07	21.99	19.49	22.34	26.83	26.18	24.89	27.51	24.61	30.19	23.13
<u>General Motors</u>	14.82	15.29	12.72	13.15	11.27	10.13	11.78	12.43	12.99	12.41	8.05	11.44	9.46	11.13
Autos	10.35	9.85	7.34	8.51	7.22	6.99	8.78	9.53	8.96	8.84	5.60	7.69	7.08	7.06
Camiones	25.68	30.28	26.97	24.40	22.55	17.12	17.41	18.44	20.06	18.64	12.20	17.19	13.64	22.24
<u>Nissan Mexicana</u>	8.31	8.34	9.76	8.71	7.72	8.76	18.68	13.31	10.38	11.60	10.65	12.27	14.30	18.56
Autos	8.75	9.33	10.72	9.67	7.96	10.00	11.33	13.31	10.98	12.76	11.76	13.34	16.24	19.98
Camiones	7.23	6.34	7.34	6.39	7.12	6.20	9.41	13.30	9.37	9.86	8.78	10.64	10.92	14.72
<u>Volkswagen</u>	16.95	23.05	25.70	31.78	33.80	24.69	25.96	16.72	24.78	24.98	26.45	23.95	30.93	29.85
Autos	26.74	31.34	33.98	48.79	41.88	37.47	38.36	22.82	35.88	35.32	37.29	34.28	42.81	37.13
Camiones	---	8.22	4.76	8.67	18.27	12.62	12.47	18.24	8.86	6.67	8.04	7.11	18.46	18.98

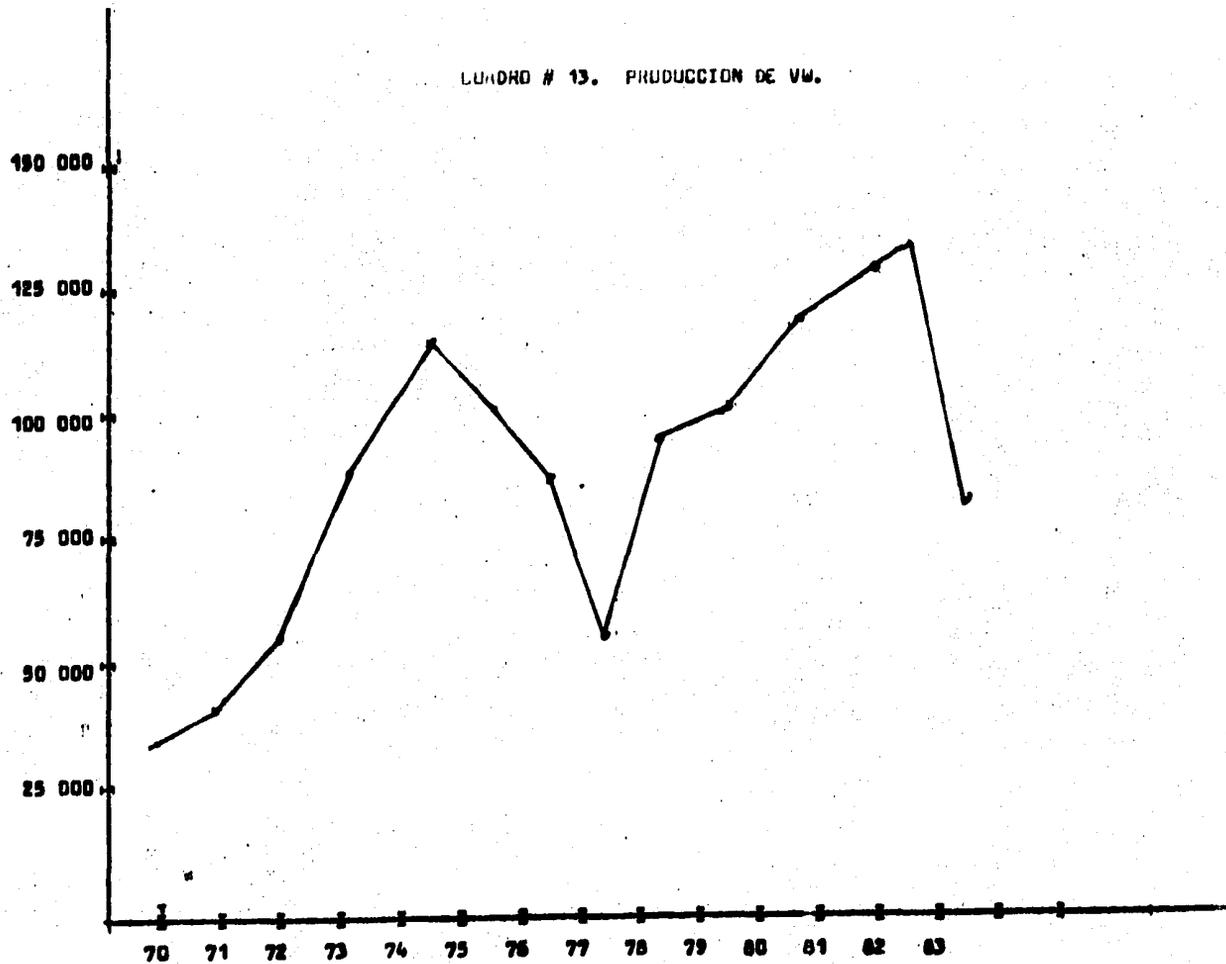
Elaborado en base al total de automotrices producidas por el conjunto de la industria automotriz terminal y en base a la producción anual por empresas productoras de autos y camiones. Cuadro # 1 y Cuadro # 2.

600,000

CUADRO # 30. GRAFICA DE PRODUCCION TOTAL DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ 1970-1983.



LONDRO # 13. PRODUCCION DE VW.



V E N T A S # 10

<u>EMPRESA</u>	<u>1 9 7 0</u>	<u>1 9 7 1</u>	<u>1 9 7 2</u>	<u>1 9 7 3</u>	<u>1 9 7 4</u>	<u>1 9 7 5</u>
CHRYSLER DE MEXICO S.A. DE C.V.	37913	35326	40102	48548	61368	63101
AUTOS	25586	22921	25015	27251	35780	33169
CAMIONES	12347	12405	15087	21297	25588	29932
FORD MOTOR COMPANY S.A.	37137	40546	43551	44197	54633	55909
AUTOS	22781	24751	25877	24489	33367	33580
CAMIONES	14356	15795	17664	19708	21266	22329
GENERAL MOTORS DE MEXICO, S.A. DE C.V.	26286	30206	32233	34706	40197	37311
AUTOS	13141	13838	13606	14834	17984	18281
CAMIONES	13145	16368	18627	19872	22213	19030
NISSAN MEXICANA S.A. DE C.V.	15629	17549	21612	23191	25103	31126
AUTOS	11667	14223	17054	19320	19792	24650
CAMIONES	3962	3326	4558	3871	5311	6476
VOLKSWAGEN DE MEXICO S.A. DE C.V.	35485	47704	56842	70723	98539	96777
AUTOS	35485	47704	53684	62773	88158	81139
CAMIONES	-----	-----	3158	7950	10381	15638

1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
55929	59850	77695	90711	105141	114611	74614	40125
33248	39247	43758	50349	56850	57730	39590	24166
22681	20603	33937	40262	48291	56881	35024	15959
45497	50392	69279	74423	86289	111235	78132	47898
21945	24897	33404	35899	38533	53365	36667	27553
23552	25495	35875	38524	47756	57870	41465	20345
36757	33988	50991	54466	38224	60143	52708	32537
18724	15798	22847	25908	17278	26345	22450	14362
18033	18190	28144	28558	20946	33798	30258	18175
30624	30198	35537	45984	47320	65682	67411	51719
23580	24016	28309	35289	36093	47340	47838	41743
7044	6182	7228	10695	11227	18342	19573	9976
70398	65363	72402	93181	108477	130014	127325	71780
57861	54511	64329	82611	94927	113048	110052	63195
12537	10852	8073	10570	13550	16966	17273	8585

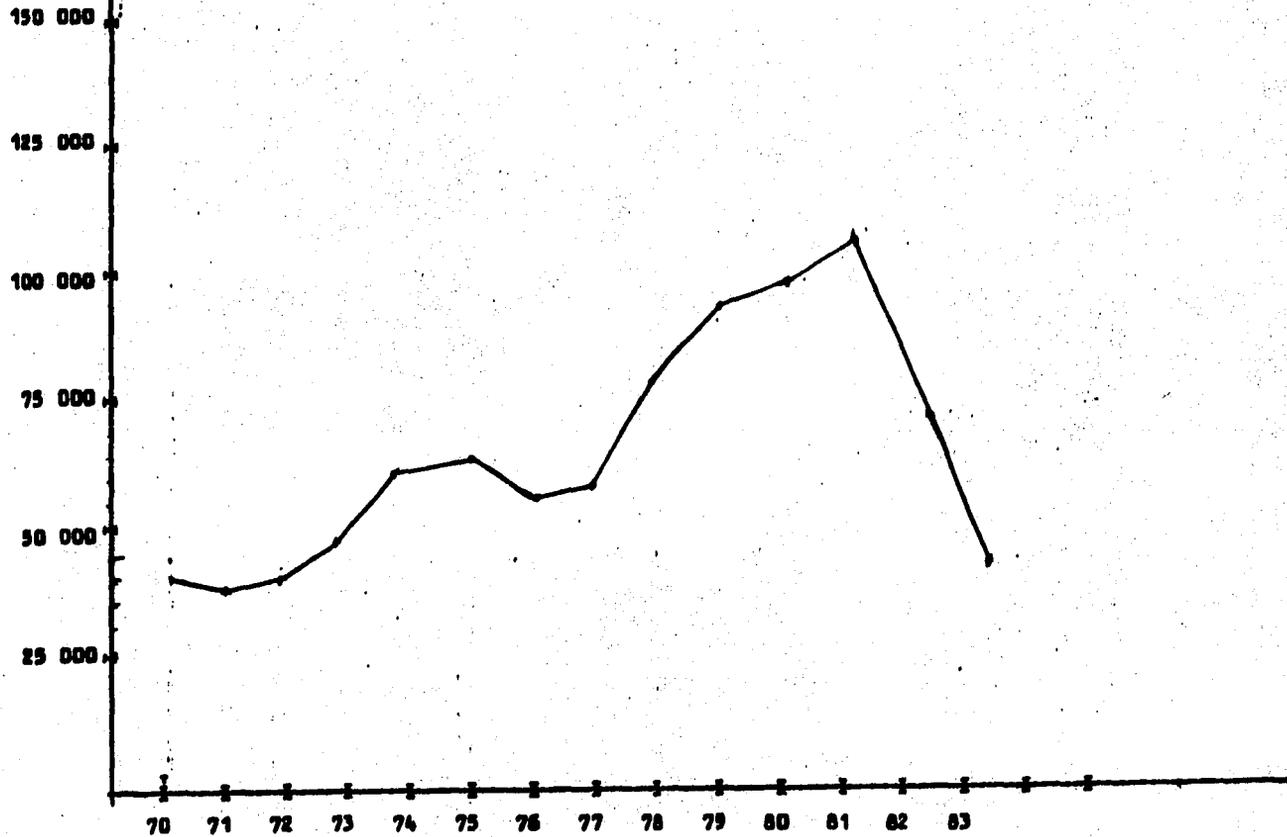
V E N T A S # 11

<u>E M P R E S A</u>	<u>1 9 7 0</u>	<u>1 9 7 1</u>	<u>1 9 7 2</u>	<u>1 9 7 3</u>	<u>1 9 7 4</u>	<u>1 9 7 5</u>	<u>1 9 7 6</u>
<u>CHRYSLER DE MEXI CO S.A.</u>	20.20	17.02	17.18	18.52	18.46	18.24	18.43
AUTOS	19.23	15.43	15.28	15.29	15.27	14.35	16.69
CANTONES	23.40	21.86	22.42	26.33	27.19	27.11	22.49
<u>FORD MOTOR COMPA- NY S.A.</u>	19.78	19.53	18.65	16.86	16.43	16.16	14.99
AUTOS	17.14	16.66	15.80	13.74	14.24	14.53	11.02
CANTONES	27.21	27.83	26.27	24.36	22.60	20.22	23.36
<u>GENERAL MOTORS DE MEXICO, S.A. DE C.V.</u>	14.00	14.55	13.80	13.24	12.09	10.78	12.11
AUTOS	9.88	9.31	8.31	8.32	7.67	5.28	9.40
CANTONES	24.91	28.84	27.68	24.56	23.60	17.24	17.88
<u>NISSAN MEXICANA, S.A. DE C.V.</u>	5.32	8.45	9.25	8.85	7.55	7.25	10.09
AUTOS	8.77	9.57	10.41	10.84	8.45	10.66	11.84
CANTONES	7.50	5.86	6.77	4.78	5.64	5.86	6.98
<u>VOLKSWAGEN DE MEXI CO S.A. DE C.V.</u>	18.90	22.98	24.35	26.98	29.64	27.97	23.20
AUTOS	26.70	32.11	32.79	35.22	37.63	35.10	29.05
CANTONES	--	--	4.69	9.82	11.03	14.16	12.43

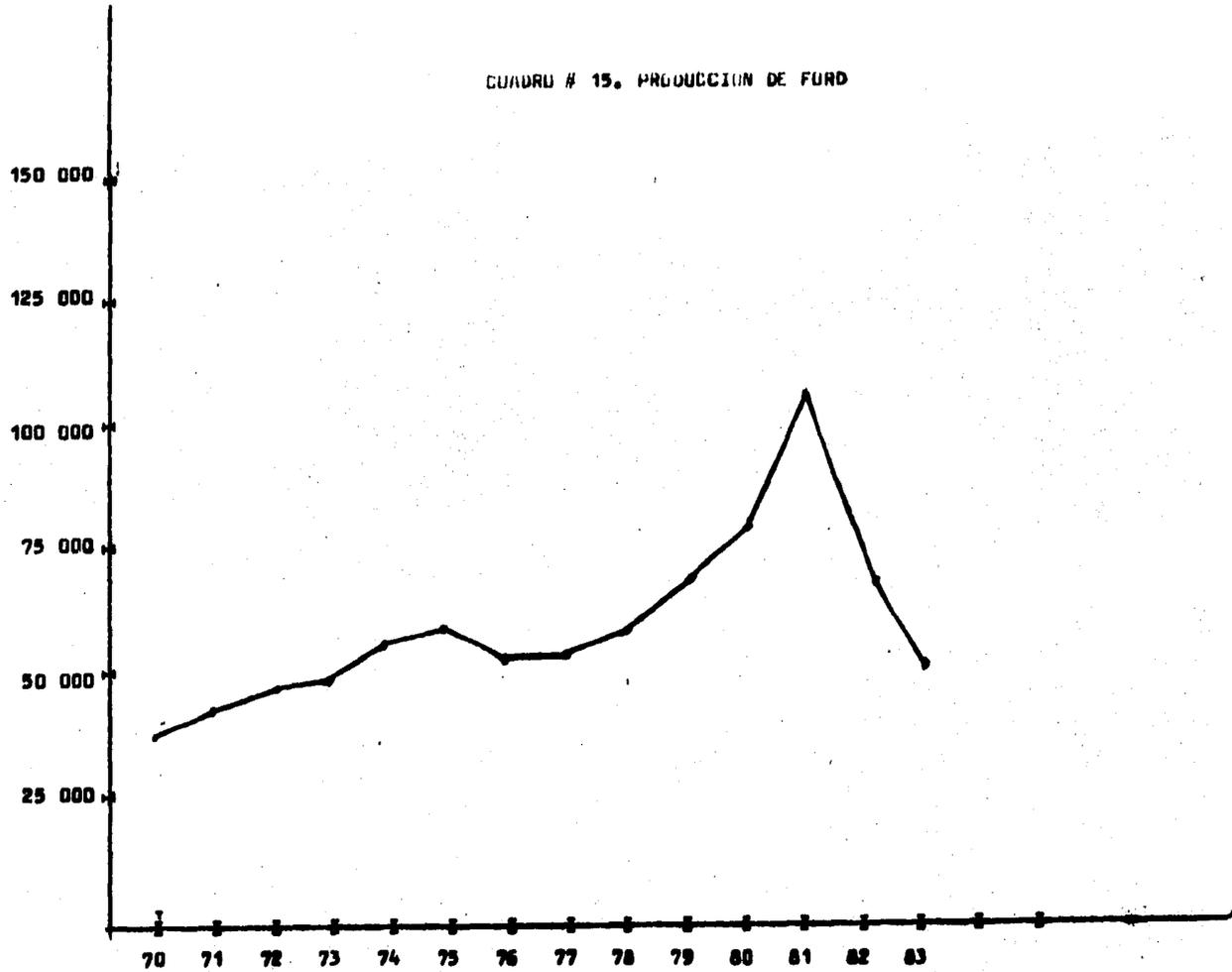
VENTAS # 11**PORCENTAJE DE VENTAS DE LAS PRINCIPALES COMPAÑIAS AUTOMOTRICES**

EMPRESA	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
CHRYSLER DE MEXICO, S.A.	20.69	21.52	21.30	22.63	20.07	16.03	14.70
AUTOS	20.18	19.31	18.86	19.87	16.96	13.80	12.58
CAMIONES	22.33	25.96	26.48	28.35	25.75	20.02	19.93
FORD MOTOR COMPANY, S.A.	17.42	19.18	17.50	18.58	19.48	16.74	17.55
AUTOS	12.80	14.74	13.46	13.47	15.67	12.78	14.34
CAMIONES	27.63	27.44	25.34	28.03	26.19	23.71	25.41
GENERAL MOTORS DE MEXICO, S.A. DE C.V.	11.75	14.12	12.80	8.23	10.53	11.29	11.92
AUTOS	8.12	10.08	9.70	6.04	7.74	7.82	7.47
CAMIONES	13.71	21.52	18.78	12.29	15.30	17.30	22.70
NISSAN MEXICANA, S.A. DE C.V.	10.44	9.84	10.81	10.18	11.50	14.44	18.95
AUTOS	12.34	12.49	13.22	12.61	13.90	16.68	21.73
CAMIONES	6.70	5.52	7.03	6.59	8.30	11.19	12.46
VOLKSWAGEN DE MEXICO, S.A. DE C.V.	22.59	20.05	21.91	23.35	22.76	27.28	26.31
AUTOS	28.03	28.39	30.95	33.18	33.21	38.37	32.90
CAMIONES	11.76	6.17	6.95	7.95	7.68	9.87	10.72

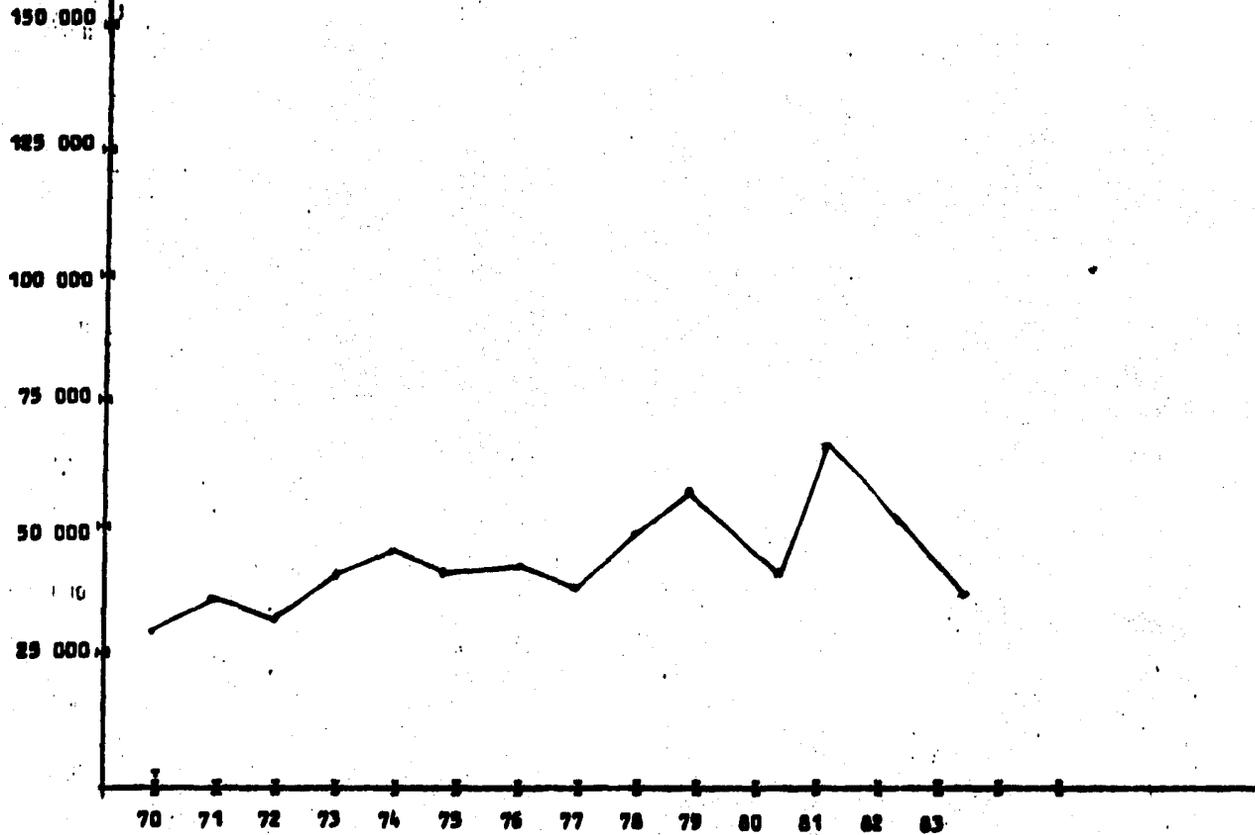
CUADRO # 14. PRODUCCION DE CHEVLET DE MEXICO



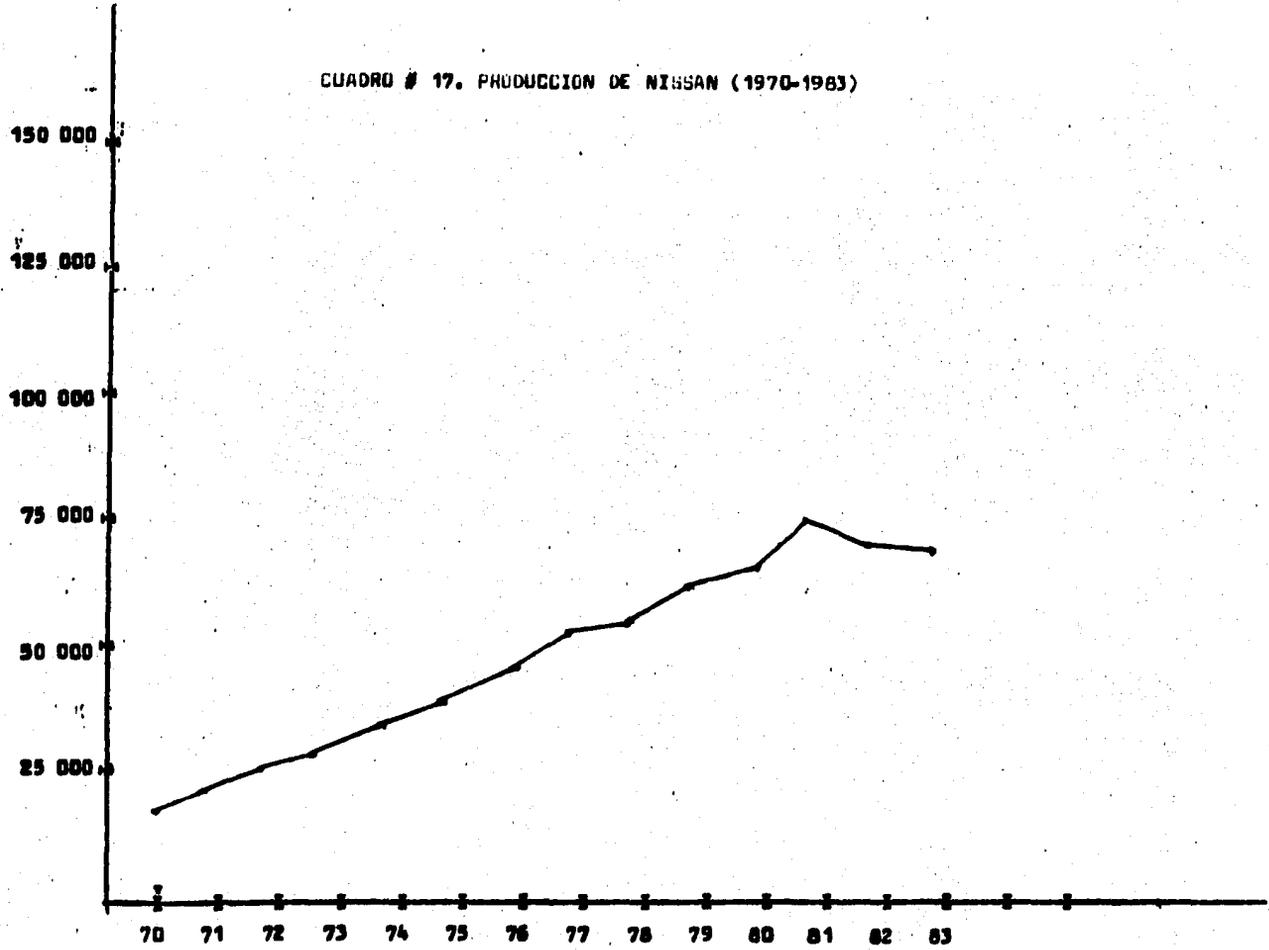
CUADRO # 15. PRODUCCION DE FURD



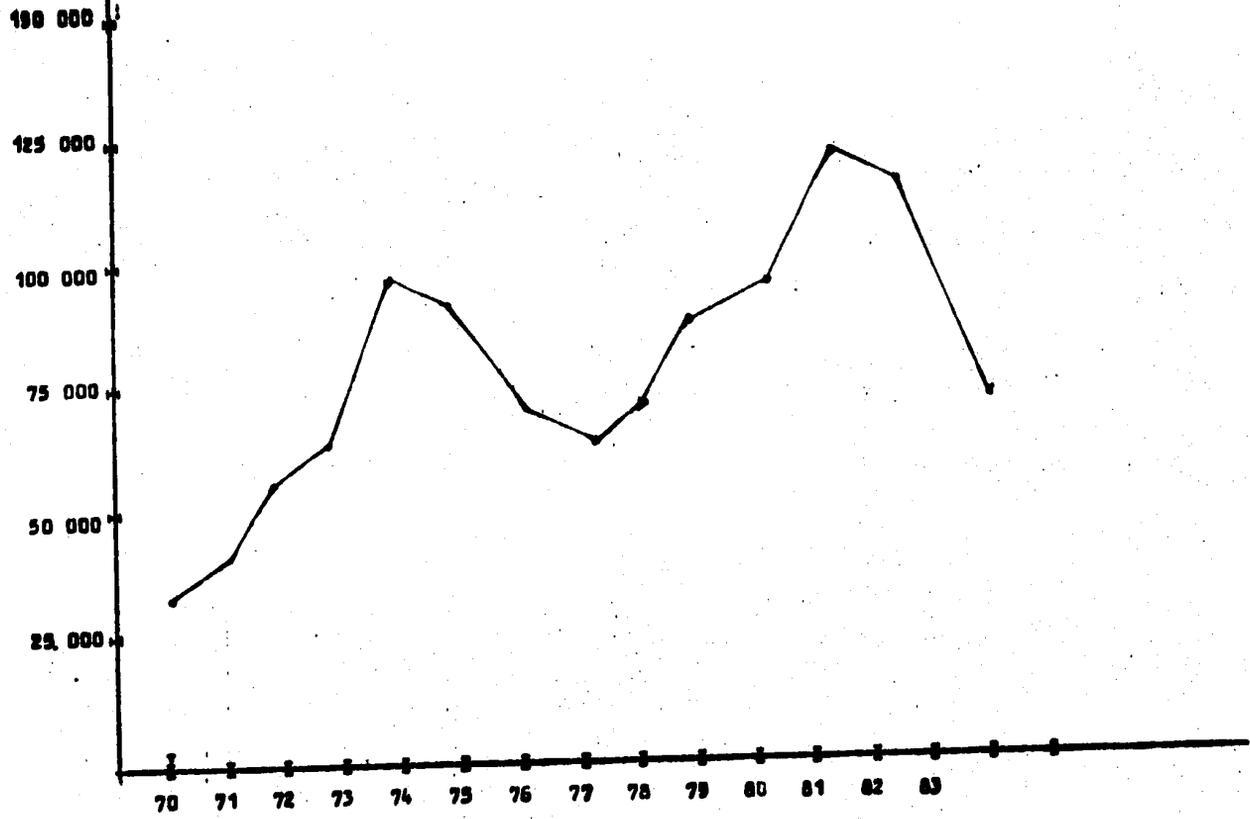
CUADRO # 16. PRODUCCION DE GENERAL MOTORS (1970-1983)



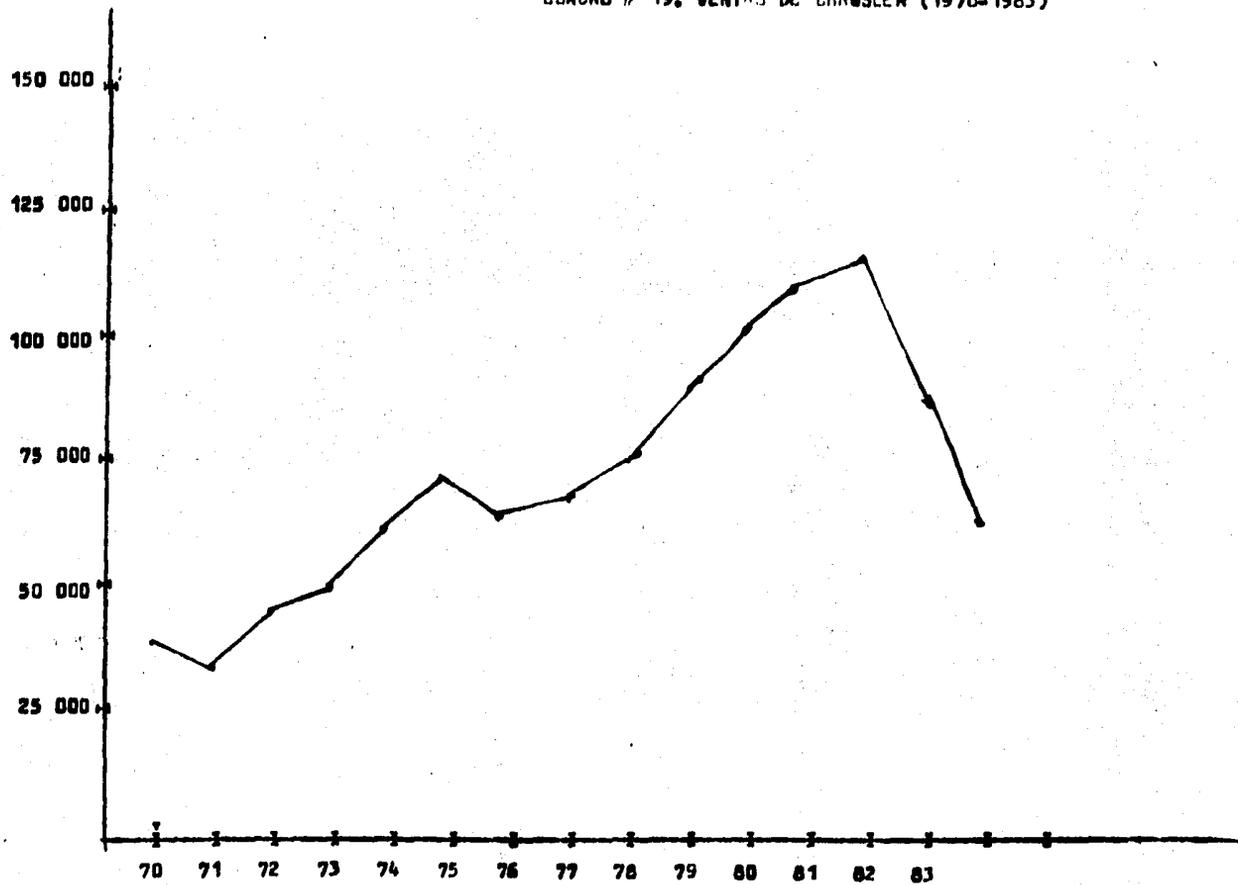
CUADRO # 17. PRODUCCION DE NISSAN (1970-1983)



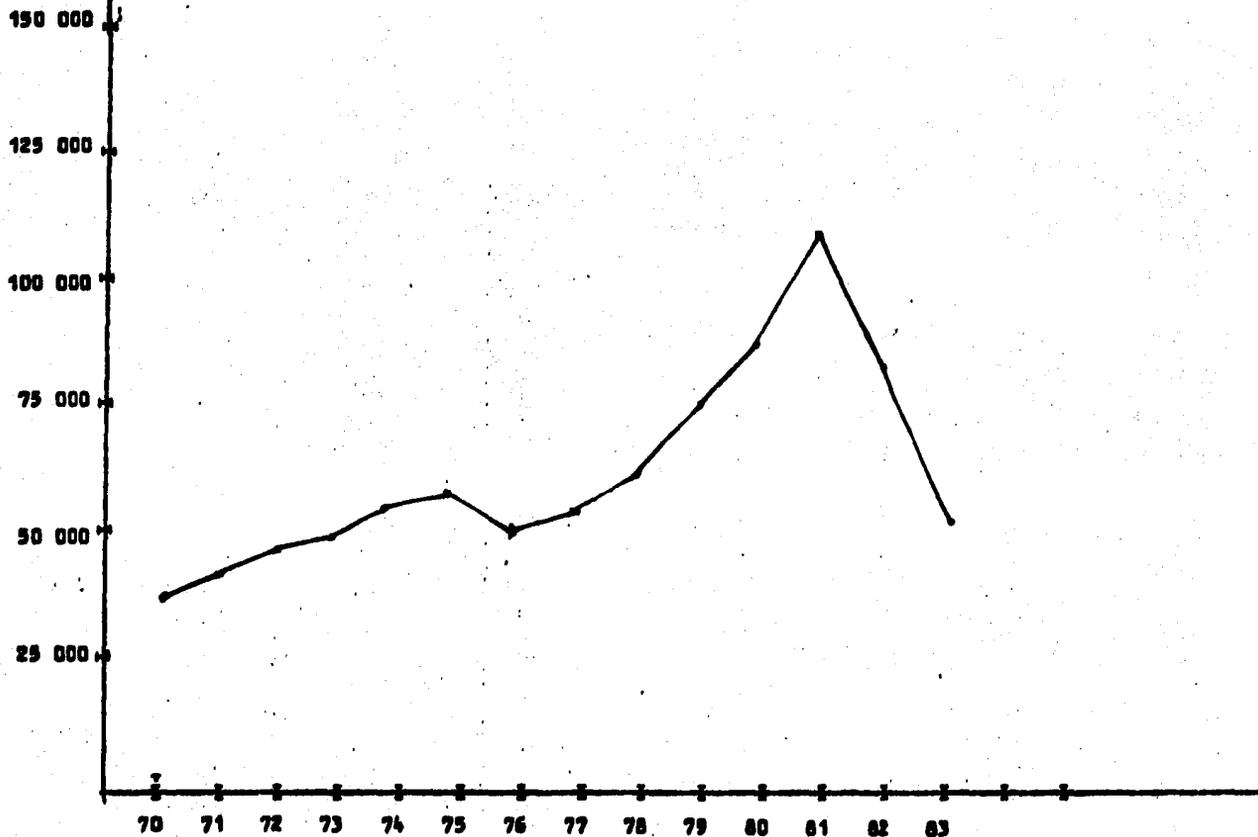
CUADRO # 18. VENTAS DE VU.



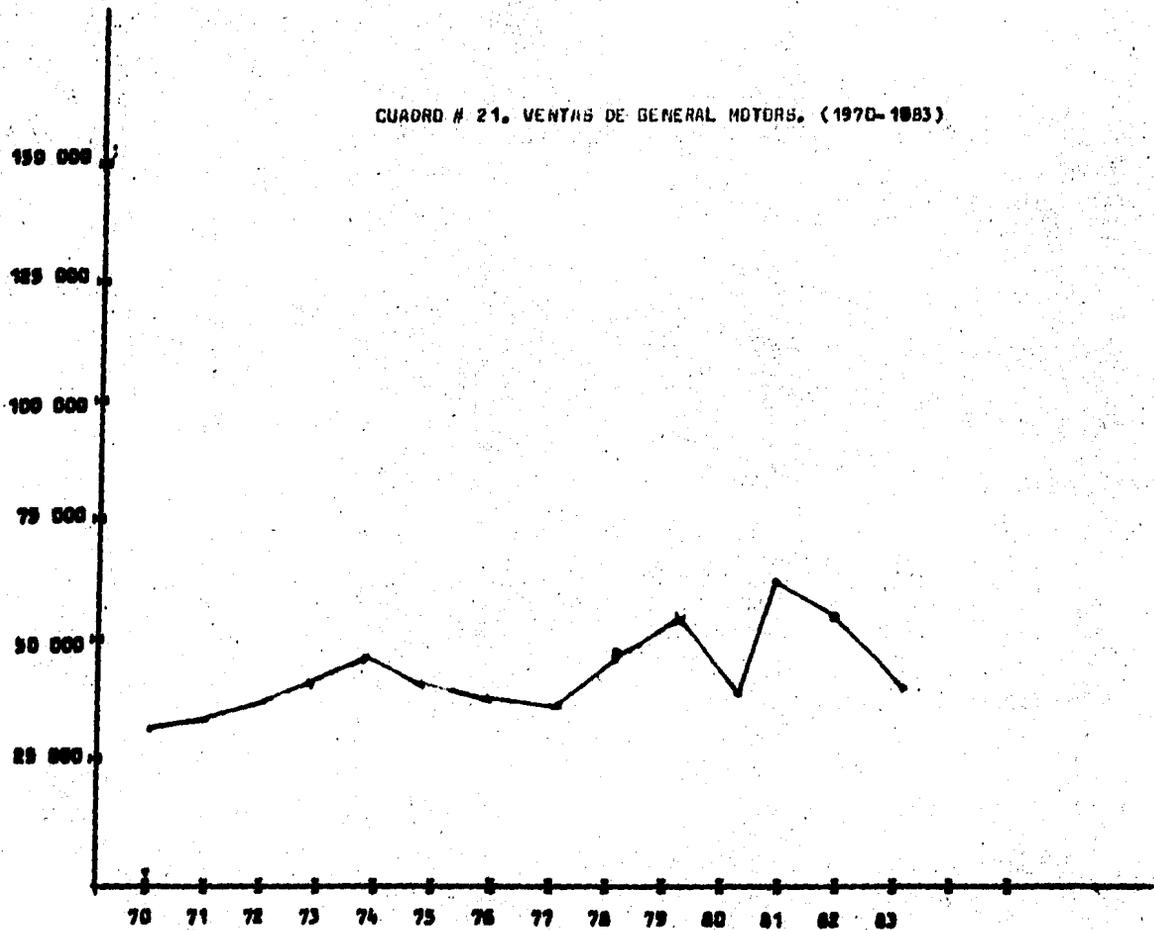
CUADRO N.º 19. VENTAS DE CHRYSLER (1970-1983)



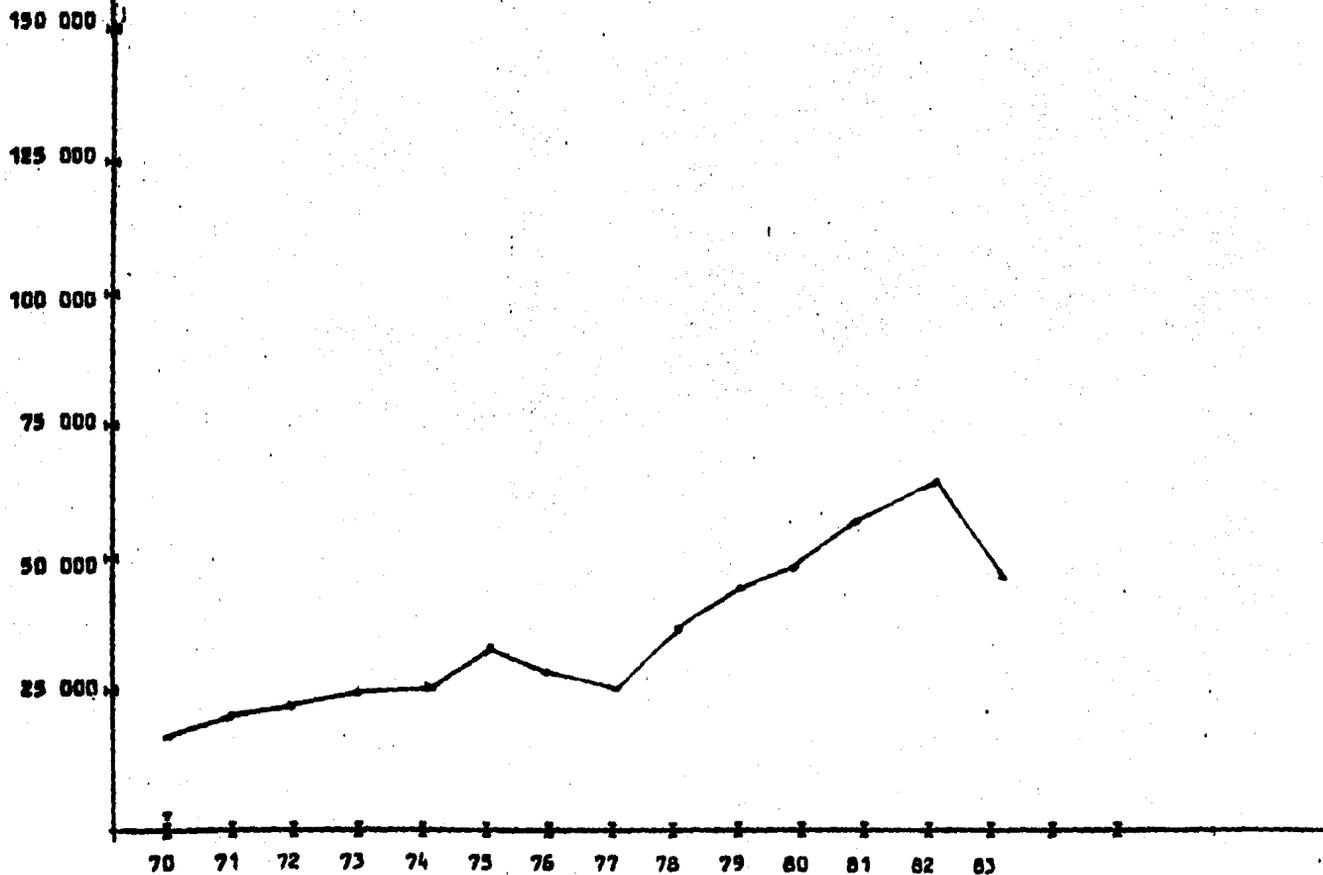
CUADRO # 20. FORD VENTAS. (1970-1983)



CUADRO # 24. VENTAS DE GENERAL MOTORS. (1970-1983)



CUADRO # 22. VENTAS DE NISSAN (1970-1983)



CUADRO # 23

CUADRO A

México: Ubicación de las importaciones de la rama automotriz en relación a las 10 principales mercancías importadas.

1970-1985

AÑO	CONCEPTO	LUGAR OCUPADO	AÑO	CONCEPTO	LUGAR OCUPADO
1970	Automóviles	10	1976	Material de ensamble para autos	30
	Refacciones	20	1977	Material de ensamble para autos	40
	Chasis	100	1978	Material de ensamble para autos	30
1971	Automóviles	10	1979	Material de ensamble para autos	10
	Refacciones	40		Refacciones	80
	Chasis	80	1980	Material de ensamble para autos	10
1972	Partes p/ autos	40	1981+	Material de ensamble para autos	20
	Refacciones	100	1985	Refacciones (26)	90
1973	Partes p/ autos	50			
	Refacciones	90			
1974	Partes para autos	60			
1975	Material para ensamble	30			

Fuente: Tomado de Devila Flores María. "Proyecto: Análisis del Impacto Socioeconómico de las inversiones proyectadas en el corredor industrial Saltillo-Ramos Arizpe." Centro de Investigaciones Socioeconómicas. Escuela de Economía, Unidad Saltillo. Universidad Autónoma de Coahuila. Agosto de 1981. Mimeo. p. 28. Cap. II.

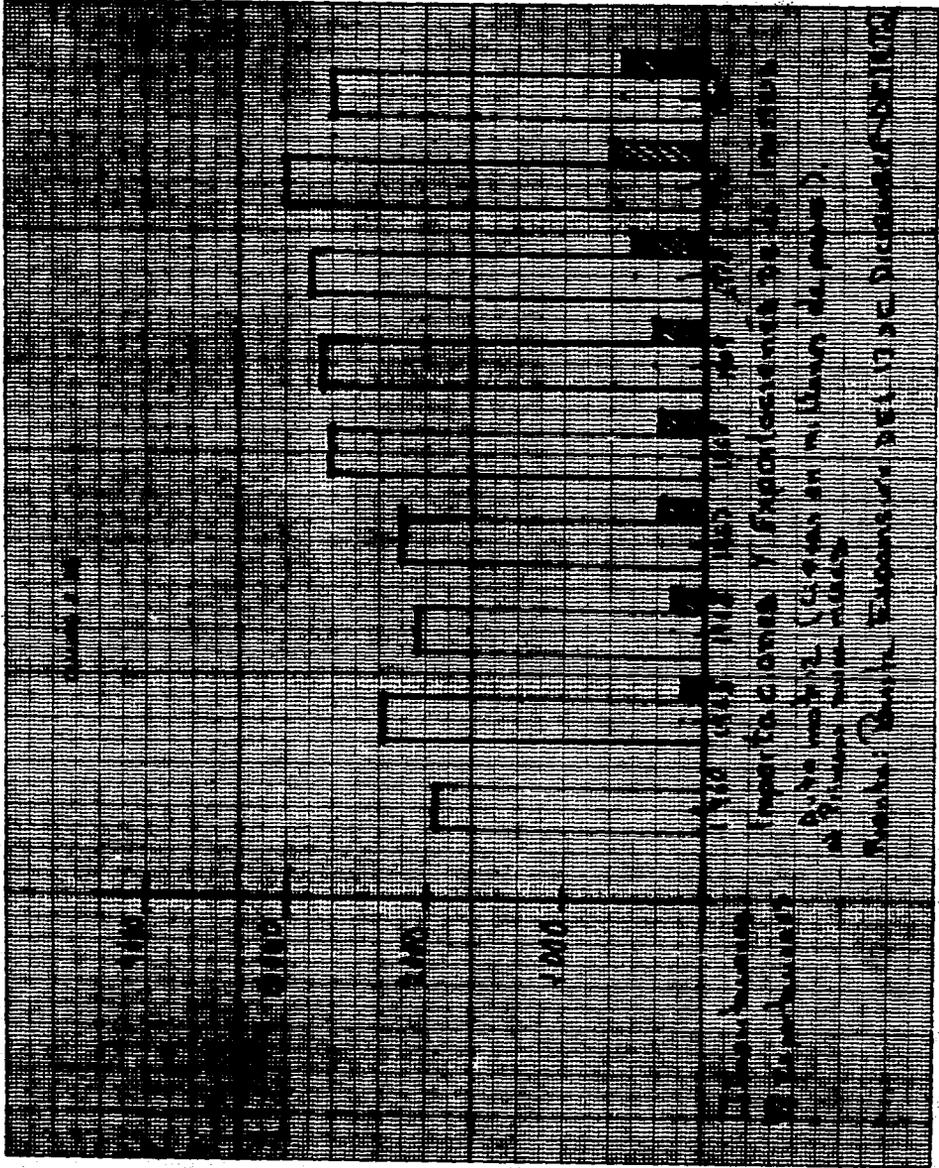
CUADRO # 24

CUADRO B

**IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES DE LA RAMA AUTOMOTRIZ
EN MEXICO Y SU IMPACTO EN EL DEFICIT COMERCIAL DEL-
PAIS. 1963-1980. (Millones de dólares).**

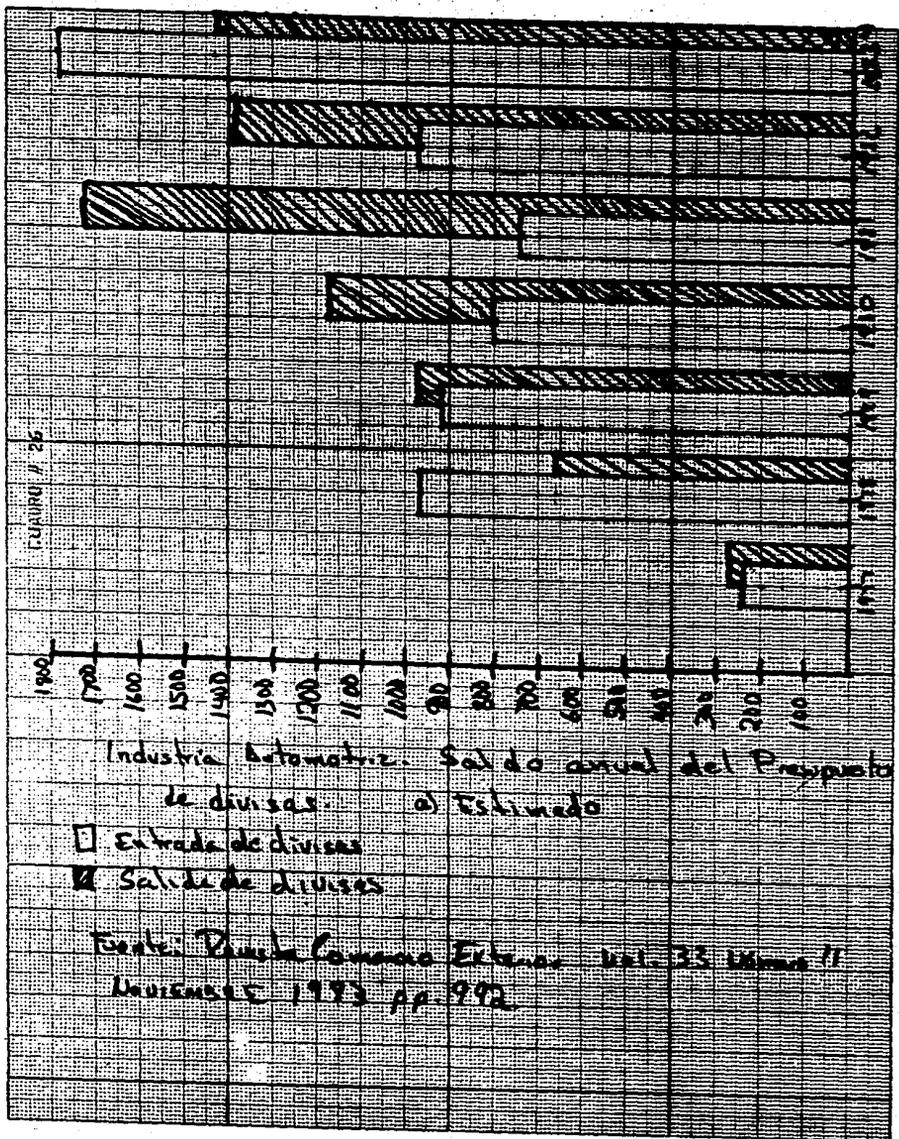
AÑO	Importaciones (2)	Exportaciones (3)	Déficit co- mercial. - Rama autom. (4)	Déficit balanza co- mercial del país (5)	(8)=% (4)/(5)
1963	277.7	0	177.5	Superávit	-
1964	230.4	0	230.4	174.9	131.7
1965	221.0	0	221.0	372.7	59.8
1966	194.4	4.9	189.5	296.2	64.0
1967	199.7	4.7	195.0	500.3	38.5
1968	237.9	6.1	231.8	632.2	36.7
1969	247.7	22.8	225.4	472.7	47.7
1970	269.2	34.0	235.2	845.9	24.9
1971	271.6	51.8	219.8	729.4	30.3
1972	287.0	81.6	205.4	761.5	27.0
1973	353.8	153.6	201.2	1175.4	17.1
1974	496.7	190.5	306.2	2558.1	12.0
1975	607.2	208.6	398.6	3768.8	10.0
1976	644.8	357.0	287.8	3044.3	9.4
1977	644.3	237.6	426.7	1779.7	24.0
1978	924.7	338.5	586.5	2122.8	27.6
1979	1352.6	410.0	942.8	3187.4	29.6
1980	1963.9	403.4	1560.5	3264.7	47.8 (27)

Elaborado en base a cuadros estadísticos contenidos en
Devila Flores N. "Proyecto..." pp. 27-28 y 32.



(No. of individuals in each category)
 Total = 1000
 (Sum of all bars)
 (Total number of individuals)

(No. of individuals in each category)
 Total = 1000
 (Sum of all bars)
 (Total number of individuals)



CUADRO # 27

Producción y Ventas Enero-Marzo de 1973

Ventas	Enero	Febrero	Marzo
Autos	1643	996	1625
Camiones	1910	936	1919
Total	3553	1932	3544

Fuente: Boletín Informativo ANIA. Ver Cuadro No. E1-74
Apendice No. 27

Producción	Enero	Febrero	Marzo
Autos	1575	1189	1784
Camiones	1837	1327	1920
Total	3412	2516	3714

Fuente: Boletín Informativo ANIA. Ver Cuadro No. G1-63
Apendice No. 27

Producción y Ventas Septiembre-Noviembre de 1973

Producción	Septiembre	Octubre	Noviembre
Autos	---	1197	1974
Camiones	---	1271	1829
Total	---	2468	3803

Fuente: Boletín Informativo ANIA. Ver Cuadro No. G2-62
Apendice No. 27

Ventas	Septiembre	Octubre	Noviembre
Autos	571	1145	1929
Camiones	896	1085	1620
Total	1467	2230	3549

Fuente: Boletín Informativo ANIA. Ver Cuadro No. E1-74
Apendice No. 27.

CUADRO # 28

Producción y Ventas de 1975

Producción	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Autos	1729	761	583	1881
Camiones	1719	812	607	2016
Total	3448	1573	1190	3897

Fuente: Boletín Informativo ANIA. Ver Cuadro No. 21-83
 Apéndice No.

Ventas	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Autos	1615	1045	699	1973
Camiones	879	1336	782	1812
Total	2494	2381	1481	3785

Fuente: Boletín Informativo ANIA. Ver Cuadro No. 22-84
 Apéndice No.

Producción y Ventas de 1977

Producción	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Autos	1514	515	---	772	1772
Camiones	1274	610	---	848	1563
Total	2788	1125	---	1620	3335

Fuente: Boletín Informativo ANIA. Ver Cuadro No. 23-85
 Apéndice No.

Ventas	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Autos	1064	921	713	981	1501
Camiones	954	1360	1100	1002	1636
Total	2018	2281	1813	1983	3137

Fuente: Boletín Informativo ANIA. Ver Cuadro No. 24-86
 Apéndice No.

CUADRO # 29

PRODUCCION Y VENTAS DE GENERAL MOTORS (1979).

Producción	Enero	Febrero	Marzo
Autos	2265	1006	2637
Camiones	2361	1053	2805
Total	4626	2059	5442

Fuente: Boletín Informativo ANIA. Ver Cuadro No. Apendice No.

Ventas	Enero	Febrero	Marzo
Autos	2433	1829	2399
Camiones	2371	1106	2563
Total	4804	2935	4962

Fuente: Boletín Informativo ANIA. Ver Cuadro No. Apendice No.

PRODUCCION Y VENTAS DE GENERAL MOTORS ¹⁹⁸⁰

1980

Producción	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Autos	2219	792	---	---	120	2238
Camiones	2815	1003	---	---	152	2253
Total	5034	1795	---	---	272	5081

Fuente: Boletín Informativo ANIA. Ver Cuadro No. G1-G3 Apendice No.

Ventas	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Autos	2110	2650	283	52	41	1807
Camiones	1727	1373	549	101	38	1729
Total	3837	4023	832	153	79	3536

Fuente: Boletín Informativo ANIA. Ver Cuadro No. H1-74 Apendice No.

HEMEROGRAFIA

- 1.- ACUNA Arnoldo. "Coordinación de la industria automotriz estatal". En Industria agosto de 1973, pp. 64-65.
- 2.- AGUILAR García Francisco Javier. "Industria automotriz. Los trabajadores y el plan de racionalización". En Solidaridad. Diciembre de 1983, núm. 2, México, Ediciones del Pacto, S.A. de C.V., Diciembre de 1983, pp. 19-22.
- 3.- AGUILAR García Francisco Javier. "El sindicalismo del sector automotriz 1960-1976". En Cuadernos Políticos, núm. 6, México, ERA.
- 4.- AGUILAR García Francisco Javier. "Historia sindical de General Motors y la huelga de 1980". En Revista Atzacapotzalco de Ciencias - Sociales y Humanidades, Vol. 1, año 1980 núm. 1, México, Penélope editorial, septiembre-diciembre de 1980.
- 5.- AGUILAR García Francisco Javier. "Enseñanzas de la huelga de General Motors en México". En Revista Investigación Económica, año 1980, nú. 161, México. Facultad de Economía Universidad Nacional-Autónoma de México, julio-septiembre de 1980.
- 6.- "Ajustan cuentas con la U.O.I." en Revista Solidaridad IV época, año 1981, núm. 13, México, Ediciones del Pacto S.A. de C.V., diciembre de 1981, pp. 2-7.
- 7.- ALVAREZ Alejandro y Elena Sandoval. "Desarrollo industrial y clase obrera en México", en Cuadernos Políticos, año 1975, núm. 4, México, ERA, abril-junio de 1975, pp. 6-25.
- 8.- A.M.I.A. Organó informativo de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz, A.C., Boletín mensual de julio de 1981 a enero de 1984, números de 187 a 217.
- 9.- "ANALISIS y perspectivas de la industria automotriz", en Expansión. Año 1983, 16 de febrero de 1983, pp. 26-27.
- 10.- ARTEAGA G. Arnulfo y Adrián Sotelo V. "La crisis mundial del auto móvil y sus repercusiones en la industria automotriz mexicana", en

Teoría y Política, revista trimestral, año II, México, Juan Pablos editor, número 6, octubre-diciembre de 1981, pp. 75-90.

- 11.- "AUTOFINANCIAMIENTO Volkswagen: Pague ahora viaje después" en Expansión del 16 de febrero de 1983 pp. 31.
- 12.- "AUTOMOTRIZ". En Análisis Económico. El informe semanal sobre la economía mexicana para la dirección de empresas febrero 14 de 1983, pp. 4
- 13.- "AUTOMOTRIZ", en Análisis Económico. El informe semanal sobre economía mexicana para la dirección de empresas, enero 3 de 1983, pp. 4.
- 14.- "AUTOMOTRIZ", en Análisis Económico. El informe semanal sobre la economía mexicana para la dirección de empresas, marzo 7 de 1983, - p. 6.
- 15.- "AUTOMOTRIZ", en Análisis Económico. El informe semanal sobre la economía mexicana para la dirección de empresas, mayo 9 de 1983, p. 6.
- 16.- "AUTOMOTRIZ", en Análisis Económico. El informe semanal sobre economía mexicana para la dirección de empresas, junio 13 de 1983, p. 6.
- 17.- "BECADOS por General Motors de México", en Industria del mes de agosto de 1977, p. 7.
- 18.- BENNET Douglas y Kenneth E. Sharpe. "La industria automotriz y la política económica de la promoción de exportaciones. Algunos problemas del control estatal de las empresas transnacionales". En el Trimestre Económico de 1979, pp. 715-747.
- 19.- CAMARENA Luhrs Margarita. "La industria automotriz en México", en Cuadernos de Investigación Social, año 1981, México, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, núm. 6, p. 59.
- 20.- COHEN B. Robert. "La reorganización internacional de la producción en la industria automotriz", en el Trimestre Económico, Vol. XLVIII, año 1981, núm. 190, México, abril-junio de 1981, pp. 383-404.
- 21.- CORONA Leonel. "Revoluciones del proceso de trabajo en el modo de producción capitalista", en Revista de Investigación Económica, Vol. XXXVII, año 1978, núm. 145. México. Facultad de Economía de la UNAM. Julio-septiembre de 1978, pp. 9-40.

- 22.- "CRECE a ritmo acelerado la industria automotriz", en Transformación. Septiembre de 1974, México, pp. 5-12.
- 23.- CHARLES G. Burk, "Will success spoil General Motors", in Fortune - of august of 1983, vol. 108, núm. 4, pp. 94-104.
- 24.- De la Parra Víctor M. "Perfil de la industria automotriz", en Mercado de Valores, año XXXIII, núm. 46. México, Nacional Financiera, - noviembre 12 de 1973. pp. 1592-1593.
- 25.- "EXPORTACIONES de General Motors de México a Australia", en Industria, Tomo VI, núm. 78, diciembre de 1973. p. 1.
- 26.- ESTUDIO de la I.G. Metall. "La situación de los obreros del automóvil en la RFA", abril de 1975.
- 27.- "EDICION del Departamento de Relaciones Públicas de General Motors". Planta de Ramos Arizpe, Coahuila.
- 28.- FLAZ Steven. "How Detroit is reforming the steelmakers". in Fortune may 16 of 1983 vol. 108, pp. 126-129.
- 29.- FORTUNE, mayo de 1980.
- 30.- FORTUNE, mayo de 1981.
- 31.- HUERTA Arturo. "El proceso de acumulación de capital en la industria de la transformación: El caso de México en la década de los sesenta y setenta", en la Revista de Investigación Económica, año-1979, núm. 50. México, Facultad de Economía de la UNAM, octubre-diciembre de 1979 pp. 255-277.
- 32.- "INDUSTRIA automotriz. El automóvil y usted", en la Revista Industria, agosto de 1973 pp. 64-67.
- 33.- "INDUSTRIA automotriz. Continuado ritmo ascendente", en la Revista Industria, noviembre de 1973. p.1.
- 34.- "INDUSTRIA automotriz. Se exportan vehículos, motores y partes automotrices por valor de \$1,028 millones", en la Revista Industria, junio de 1973 p. 42.
- 35.- ISLAS Héctor. "La industria automovilística: Un proceso General", en Comercio Exterior, volumen 33, año 1983, núm. 3, México, Banco de Comercio Exterior, marzo de 1983. pp. 223-230.

- 36.- JOHN Runcie. "Yo fui un ensamblador de autos: Un punto de vista - sociológico". Biblioteca HARVARD de Administración de Empresas, número 308, pp. 5-6.
- 37.- JUANEZ, Jorge. "Proceso de trabajo y proceso de valorización", en - la Revista de Investigación Económica, volumen XXXVII, núm. 145. México. Facultad de Economía de la UNAM. julio-septiembre de 1978. - pp. 159-188.
- 38.- KRIEGER Vazquez Emilio. "El papel del Estado en la industria automotriz", en Mercado de Valores. Año XXXIII, número 34, México. Nacional Financiera, agosto 20 de 1973. pp. 1177-1178.
- 39.- KRONISH R. y G. Cordero. "Crisis del automóvil" en la Revista Mensual, vol. 3. Barcelona, España. Febrero de 1980, núm. 7. pp.23-52.
- 40.- "LA industria automotriz: Máximo crecimiento mínimo rendimiento", - en Expansión del 13 de diciembre de 1972, pp. 50-72.
- 41.- LIFSCHITZ Edgardo. "Comportamiento y proyección de la industria automotriz en América Latina", en Comercio Exterior, volumen 32, núm. 7. México. Banco de Comercio Exterior, julio de 1982. pp.775-785.
- 42.- LOPEZ de la Cerda y del Valle Coral y José Othón Quiroz Trejo. "La huelga de la General Motors (1980)", en Teoría y Política, Revista Trimestral, México. Juan Pablos editor, núm. 6 año II, octubre-diciembre de 1981. pp. 91-106.
- 43.- MARINI Ruy Mauro. Et al. "Proceso de trabajo, jornada laboral y - condiciones de producción", en la Revista Teoría y Política, Revista trimestral, año II, núm. 4, México Juan Pablos editor, abril-junio de 1981.
- 44.- MATHIAS Gilberto. "Acumulación de capital, proceso de trabajo y - nuevas formas de lucha obreras en América Latina", en Revista Cooyocacán, año III, núm. 9. México. Septiembre de 1980. pp.22-50.
- 45.- MONTIEL Yolanda. "El mundo de los autos crisis y retos", en Solidaridad. Año II, núm. 2 México. Ediciones del Pacto, S.A. de C.V., diciembre de 1983, pp. 13-18.
- 46.- OLEGNOWIEZ Jacobo. "Factores a considerar en el desarrollo de tecnología propia", en la Revista Industria, México, agosto de 1973, pp.68-69.

- 47.- PASCOE Ricardo y Jeffrey Bortz. "Salario y clase obrera en la acumulación de capital en México", en la Revista Coyoacán. Año III, -núm. 2. México, enero-marzo de 1978, pp. 79-85.
- 48.- "PROGRAMA de capacitación en General Motors", en la Revista Industria, México, s/f/ de 1973, p. 11.
- 49.- "PANORAMA de la industria automotriz", en la Revista Solidaridad, año IV, núm. 185. México. Ediciones del Pacto S.A. de C.V., agosto de 1978, pp. 16-23.
- 50.- ROSENBERG Nathan. "Marx y la tecnología", en la Revista Mensual, volumen 3, núm. 8, Barcelona, España. Marzo de 1980, pp. 49-74.
- 51.- "THE fortuna directory of the largest industrial corporations: Outside the U.S.A. ", in Fortune august of 2 of 1983 pp. 170-183.
- 52.- TIME, 8 de septiembre de 1980.
- 53.- TIME, octubre 6 de 1980.
- 54.- TIME, 15 de diciembre de 1980.
- 55.- TIME, 29 de diciembre de 1980-
- 56.- TIME, 11 de mayo de 1981.
- 57.- "TRAILERS y remolques: sobrecarga en el mercado", en la Revista Expansión, 16 de febrero de 1983. p. 32-33.
- 58.- VIDALI Carlos. "La industria automotriz. Una actividad básica para la economía del país. ¿Y se está llegando al punto de satisfacción"? En la Revista Visión del 1º de julio de 1972 pp. 12-17.
- 59.- "W.G. Slocum Jr. Nuevo director-gerente de General Motors de México", en la Revista Industria, México. julio de 1973, p. 56.
- 60.- WOLF Winfried. "La crisis de la industria automovilística internacional" en la Revista Imprecor. Nueva Serie, núm. 29. Barcelona, España, julio de 1982, pp. 15-26.
- 61.- "CONFIRMADO reducirá su personal la General Motors", en Vanguardia periódico diario, año VII, núm. 2434, Saltillo Coahuila, jueves 8 de julio de 1982, pp. 1.
- 62.- DOSWORTH. "La crisis destrozó al ramo automotriz y lo volvió a integrar", en Excélsior, periódico diario, año LXVII, Tomo I, núm. 24354, México, D.F., martes 24 de enero de 1984 pp. 1, 2 y 5 de sec-

- 63.- VALLE Baeza, Alejandro. "Las políticas gubernamentales para la industria automotriz". Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Ponencia presentada al Seminario sobre La problemática actual de la industria automotriz. Realizado en julio de 1981, 19 p. Mimeografiado.
- 64.- VEGA Armando, "Política económica de la industria automotriz". Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Ponencia presentada al Seminario sobre La problemática actual de la industria automotriz. Realizado en julio de 1981, 13 p. Mimeografiado.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- AGUILAR García, Francisco Javier. "La Política sindical en México". Industria del automóvil. México. Ed. ERA. 1982. P. 195.
- 2.- AGLIETTA, Michel. Regulación y crisis del capitalismo. México, - D.F., Siglo XXI editores, 1979, 345 p.
- 3.- AYALA, José, José Blanco, Rolando Cordera y otros. "La crisis económica: evolución y perspectivas", en México Hoy. Pablo González Casanova y Enrique Florescano coordinadores, México D.F., Siglo XXI editores, 1979, pp. 19-42.
- 4.- AMIA. (Asociación Mexicana de la Industria Automotriz). La industria automotriz de México en cifras. 1982. Editado por la Asociación mexicana de la industria automotriz, A.C., México, 1983, 200 p.
- 5.- BARAN, Paul A., Paul M. Sweezy. Capital Monopolista. México, Siglo XXI editores. 1980. 311 p.
- 6.- BENNETT Douglas y Kenneth Sharpe. "Formación de la industria automotriz mexicana" (1958-1969): Los papeles del Estado y las empresas transnacionales, en Dinámica de las empresas mexicanas. - Perspectivas económicas y sociales. Viviane B. Marquez compiladora, México. Editado por el Colegio de México, 1979 pp. 151-186.
- 7.- BRAVERMAN, Harry. Trabajo y capital monopolista. México, editado por Nuestro Tiempo, 1981. 513 p.
- 8.- CAMARENA L. Margarita, Sergio Ramos G., y otros. Spicer, S.A., monografía de una empresa y de un conflicto. Editado por el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1979, 205 p.
- 9.- DE Oliveira Francisco y María Angélica Travolo Popoutchi. Transnacionales en América Latina. El complejo automotor en Brasil. México, D.F., editado por I.L.E.T. Nueva Imagen. 1979, 267 p.

- 10.- FAJNNZYLBER Fernando y Trinidad Martínez Tarrago. Las empresas - transnacionales. Expansión a nivel mundial y proyección en la industria mexicana. México, D.F., Fondo de Cultura Económica, 1976, 422 p.
- 11.- FLORES, Cipriano. La administración Capitalista del trabajo, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1981.
- 12.- GARCIA Hernández Magdalena. "La marcha de la economía en 1979" en ¿La crisis queda atrás?. Taller de coyuntura económica de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía de la U.N.A.M., México, D.F., Acere. pp. 25 -40
- 13.- GARCIA Hernández Magdalena. "La marcha de la economía en 1980", - en La economía petrolizada realizado por el Taller de coyuntura- de la Facultad de Economía de la U.N.A.M., México, D.F., Facul- tad de Economía de la U.N.A.M., 1981. pp.
- 14.- GONZALEZ R. Eduardo. "La coyuntura de 1979 en el contexto de la crisis", en 1979 ¿La crisis quedó atrás?, Taller de coyuntura de la Facultad de Economía de la U.N.A.M., México, D.F., 1980. Ace- re, pp. 26-40.
- 15.- GORZ Andre, Crítica de la división del trabajo. Barcelona, Espa- ña. Laia. 1977, 315 p.
- 16.- JUAREZ Antonio. Las corporaciones transnacionales y los trabaja- dores mexicanos. México, D.F., Siglo XXI editores, 1979, 292 p.
- 17.- LENIN. V.I. "El imperialismo fase superior del capitalismo", en V.I. Lenin Obras Escogidas 3 tomos, tomo I, Moscú URSS, Progreso, 1979 pp. 677-787.
- 18.- LINHART Robert. De cadenas y de hombres. México, D.F., Siglo XXI editores, 1976, 422 p.
- 19.- LOPEZ de la Cerda y del Valle Coral. Historia de una huelga. 106 días de lucha en General Motors (reportaje). Tesis presentada pa- ra obtener el grado de Licenciado en Ciencias de la Comunicación en la F.C.P. y S. de la U.N.A.M. Diciembre de 1982. 175 p.

- 20.- MARX, Carlos. Capital y Tecnología, Manuscritos inéditos (1861-1863). México, D.F., Terranova, 1980, 164 p.
- 21.- MARX, Carlos. El Capital libro I Capítulo VI (inédito). México, D.F., Siglo XXI editores, 1975. 172 p.
- 22.- MARX, Carlos. El Capital. Crítica de la economía política. México, D.F., Fondo de Cultura Económica, 1978. 769 p.
- 23.- MEMORIA 2ª coloquio regional de historia obrera. Realizado en - Mérida, Yucatán. 2 Tomos, realizado del 3 al 7 de septiembre de 1979. 1680 p.
- 24.- NAPOLEON, Claudio. Lecciones sobre el capítulo sexto (inédito de Marx). México, D.F., Ediciones ERA el hombre y su tiempo, 1975. - 172 p.
- 25.- NEGRI, Toni. Del obrero-masa al obrero social. Barcelona, España, Editorial Anagrama, 1980. 188 p.
- 26.- NEGRI, Antonio. Dominio y sabotaje. Barcelona, España. Editorial Viejo Topo, 1979. 123 p.
- 27.- NOVELO, Victoria y Augusto Arteaga. La industria en los Magueyales. Trabajo y Sindicatos en Ciudad Sahagún. México, D.F., Editorial Nueva Imagen, 1979. 229 p.
- 28.- PANZIERI, y otros. La división capitalista del trabajo. México, D.F., Siglo XXI editores, 1980, 202 p. Cuadernos Pasado y Presente No. 32.
- 29.- PEDROZA Robles Gerardo. El proceso de centralización-desnacionalización en la industria mexicana: El caso de la rama automotriz Tesis presentada para obtener el grado de Licenciado en Economía en la Escuela Nacional de Economía de la U.N.A.M., México, D.F., - 1976, 66 p.
- 30.- QUIROZ Trejo José Othón. Proceso de trabajo en la industria automotriz terminal. Formas de dominación capitalista y respuestas proletarias. México, D.F., C.E.L.A. de la F.C.P. y S. de la U.N.A.M. 30 p. Serie Estudios No. 40.

- 31.- RATGEB. De la huelga Salvaje a la autogestión revolucionaria. Barcelona, España. Editorial Anagrama. 1978, 108 p.
- 32.- SECRETARIA de Programación y Presupuesto y la Secretaría de Fomento Industrial. La industria automotriz en México. México, D.F., Editado por la Secretaría de Programación y Presupuesto y la Secretaría de Fomento Industrial, Febrero de 1981, 184 p.
- 33.- SINGER, Paul. Economía política del trabajo. Elementos para un análisis histórico-estructural del empleo y de la fuerza de trabajo en el desarrollo capitalista. México, D.F., Siglo XXI editores, 1980, 237 p.
- 34.- SOURROVILLE, Juan V. Transnacionales en América Latina. El complejo automotor en Argentina. México, D.F., editado por I.L.E.T. Nueva Imagen. 1980, 237 p.
- 35.- TOURAIN, Alain. La sociedad post-industrial. Barcelona, España. Editorial Ariel. 1973, 237 p.
- 36.- AGUILAR García Francisco Javier. El sindicalismo en la industria automotriz. México, D.F., mimeografiado por el Instituto de Investigaciones Sociales de la U.N.A.M., 1983, 293 p.
- 37.- AGUILAR García Francisco Javier. Rasgos de un nuevo sindicalismo. México, D.F., Mimeografiado por el Instituto de Investigaciones Sociales de la U.N.A.M., 1983, 18 p.
- 38.- ARTEAGA García Arnulfo y Adrián Sotelo Valencia. La crisis mundial del automóvil y sus repercusiones en la industria automotriz mexicana. Ciudad de La Habana, Cuba. Ponencia presentada en el II Congreso de los Economistas del Tercer Mundo. Llevado a cabo en el Palacio de las Convenciones en la Ciudad de La Habana, Cuba del 26 al 30 de abril de 1981. 25 p.
- 39.- BIZBERG, Ilan, y Francisco Zapata. "Actitudes de los obreros del sector automotriz frente al sindicalismo". Instituto de Investigaciones Sociales de la U.N.A.M., ponencia presentada al seminario sobre La problemática actual de la industria automotriz. Realizado en julio de 1981, 21 p.

- 40.- BRAVO Aguilera Luis. "La industria automotriz mexicana en el contexto de la problemática internacional". Instituto de Investigaciones Sociales UNAM. Ponencia presentada al Seminario sobre La problemática actual de la industria automotriz. Realizado en julio de 1981, 21 p.
- 41.- CONTRATO Colectivo de Trabajo. G.M. 1981. Planta México, D.F., México, D.F. Edición del Departamento de Relaciones Públicas de la planta. 1981.
- 42.- MOVIMIENTO Obrero 1970-1980 (Cronologías). Estudio de la Clase Obrera en México. Instituto Investigaciones Económicas UNAM. Cuatro Tomos. Diciembre de 1981.
- 43.- DAVILA Flores Mario. Análisis del impacto socio-económico de las inversiones proyectadas en el corredor industrial de Saltillo-Ramos Arizpe. Saltillo, Coahuila. Escuela de Economía Unidad Saltillo de la Universidad Autónoma de Coahuila. Agosto 1981, 110 p. Mimeografiado.
- 44.- DAVILA, Lorenzo. "Bases económicas y estructura jurídica para el establecimiento de la industria automotriz en México". Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Ponencia presentada al Seminario sobre La problemática actual de la industria automotriz. Realizado en julio de 1981, 16 p. Mimeografiado.
- 45.- DOS Santos Theotonio. La división científico técnica. México, D.F., Facultad de Economía de la UNAM. Dos Tomos. Cuaderno de la serie-Material docente.
- 46.- FLORES Esquivel César. "Una panorámica de la industria automotriz". Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Ponencia presentada al Seminario sobre La problemática actual de la industria automotriz. Realizado en julio de 1981, 12 p. Mimeografiado.
- 47.- G.M. International Operations. Detroit, Propaganda de difusión de la empresa, editado por la organización G.M. International.
- 48.- GONZALEZ Arriaga, Carlos. "Impacto del autotransporte público federal de la industria automotriz". Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Ponencia presentada al Seminario sobre La --

- problemática actual de la industria automotriz. Realizado en julio de 1981, 14 p. Mimeografiado.
- 49.- JUAREZ, Antonio y Ruy Mauro Marini. "La estrategia de la reestructuración de la industria automotriz mundial y sus repercusiones - en los principales centros productores de América Latina: México, Argentina y Brasil en el período 1976-1980". Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Ponencia presentada al Seminario sobre La problemática actual de la industria automotriz. Realizado - en julio de 1981, 14 p. Mimeografiado.
- 50.- LA industria Automotriz en México. México, D.F., Centro de Información y Estudios Nacionales (CIEN), México, D.F., Julio de 1982, 24 p. Serie Estudios CIEN-E 15/E-66.
- 51.- LAURELL Asa Cristina y Cristina Margarita Marquez S. "La estructura tencológica de la industria". División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía de la UNAM. Ponencia presentada en el 2º Seminario Internacional sobre Crisis, Nuevas Tecnologías y Procesos de trabajo. Realizado del 20 al 31 de julio de 1981, 24 p.
- 52.- LIFSCHITZ Edgardo. La industria automotriz mexicana. Tendencia de los mercados y de las inversiones en el sector. México, D.F., Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales (I.L.E.T.), julio de 1981, 36 p. Mimeografiado.
- 53.- MENDEZ Tello Girón José. "El problema de la rentabilidad y el crecimiento de la industria automotriz terminal". Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Ponencia presentada al Seminario sobre La problemática actual de la industria automotriz. Realizado en julio de 1981, 13 p.
- 54.- ORTEGA E. Juan J. "Diagnóstico y perspectivas del Distribuidor automotriz". Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Ponencia presentada al Seminario sobre La problemática actual de la industria automotriz. Realizado en julio de 1981, 13 p. Mimeografiado.

- 55.- ORTIZ Rogelio. "MANUFACTURA". Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Ponencia presentada al Seminario sobre La problemática actual de la industria automotriz. Realizado en julio de 1981, 7 p. Mimeografiado.
- 56.- PLANTA México Rallys General Motors. 20 etapas para alcanzar la meta. México, D.F., Propaganda de difusión de la empresa editado por la Administración y Desarrollo del personal de la empresa General Motors, 1979, 24 p.
- 57.- PONCE Bonilla Oscar. "El uso de la mercadotecnia en el autotransporte". Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Ponencia presentada al Seminario sobre La problemática actual de la industria automotriz. Realizado en julio de 1981, 26 p. Mimeografiado.
- 58.- PORTILLO Ruiz Humberto E. "Ingeniería del producto". Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Ponencia presentada al Seminario sobre La problemática actual de la industria automotriz. Realizado en julio de 1981, 15 p. Mimeografiado.
- 59.- PROGRAMA de Capacitación para operadores de montacargas industriales. México, D.F., Preparado por el Instituto de General Motors y el Departamento de Capacitación General Motors de México. Enero de 1980, 50 p.
- 60.- QUIROZ Trejo José Othón. "Proletariado e industria automotriz. Una revisión histórica". Mérida, Yucatán. Ponencia presentada al 2º Coloquio Regional de Historia Obrera. (C.E.H.S.M.O.) Realizado en 1979, 2 Tomos, pp. 1140-1160, Tomo II.
- 61.- QUIROZ Trejo José Othón. "Tecnología, reestructuración capitalista y composición de clase en la industria automotriz mexicana". Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Ponencia presentada en el 2º Seminario Internacional de Crisis, Nuevas Tecnologías y Procesos de trabajo. Realizado del 20 al 31 de julio de 1981, 35 p.
- 62.- RODRIGUEZ Lagunez Javier. Notas sobre las condiciones de trabajo en la industria automotriz mexicana. México, D.F., Organización Política Punto Crítico. (Or. P.P.C.), 1979, 19 p. Mimeografiado.

ción financiera.

- 63.- "EMPRESA automotriz y línea aérea británica en venta", en Uno más Uno, periódico diario. 19 de diciembre de 1983, p. 13.
- 64.- "GENERARA empleos un ambicioso plan de exportaciones de General - Motors", en Uno más Uno, periódico diario, viernes 15 de diciembre de 1983. p. 5.
- 65.- GILLY Adolfo. "Chicago, algo más que una ciudad", en Uno más Uno, periódico diario, 20 de diciembre de 1982. p. 13.
- 66.- GILLY Adolfo. "Estados Unidos. Los empresarios piden concesiones a los obreros", en Uno más Uno, periódico diario, 21 de diciembre de 1982, p. 14.
- 67.- GILLY Adolfo. "Estados Unidos. Detroit", en Uno más Uno. periódico diario, 22 de diciembre de 1982, p. 15.
- 68.- GILLY Adolfo. "Estados Unidos", en Uno más Uno, periódico diario, 23 de diciembre de 1982, p. 14.
- 69.- GILLY Adolfo. "Estados Unidos. Los mineros eligen un nuevo dirigente" en Uno más Uno, periódico diario, 24 de diciembre de 1982, p. 13.
- 70.- GILLY Adolfo. "Estados Unidos. Chrysler, un anuncio del porvenir", en Uno más Uno, periódico diario. 26 de diciembre de 1982, p.12.
- 71.- "Impulso estatal al transporte masivo; venta de V.A.M. y Renault", en Uno más Uno. periódico diario, 10 de junio de 1983, pp.1-9.
- 72.- "LA industria automotriz no ha interrumpido su expansión", en GACE TA UNAM. Marzo 14 de 1982, pp. 12-13.
- 73.- "LOS programas aplicados en la industria automotriz han fracasado dice CONACINTRA", en Uno más Uno, periódico diario, 5 de octubre de 1983, p. 8.
- 74.- PELAEZ Gerardo. "El sindicalismo automotriz", en Uno más Uno, periódico diario, 14 de diciembre de 1982, p. 8.
- 75.- PEREYRA Carlos. "Industrialización deforme", en Uno más Uno, periódico diario. 25 de marzo de 1983, p. 6.
- 76.- "PROGRAMA de racionalización de la industria automotriz", publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 15 de septiembre -

de 1983, Tomado de la 2a. edición de Ovaciones, del día 23 de septiembre de 1983, p. 8.

77.- QUEZADA Angélica. "Dejará el Estado de producir automóviles. Anuncia SECOFIN", en Uno más Uno, periódico diario, viernes 25 de marzo de 1983, pp. 1 y 8.

78.- QUEZADA Angélica. "Pronostica SECOFIN una recuperación en la industria automotriz para 1986", en Uno más Uno, periódico diario, 20 de septiembre de 1983, p. 7.

79.- QUEZADA Angélica. "México, décimo productor mundial de automotores", en Uno más Uno. periódico diario, 21 de septiembre de 1983, p.7.

80.- QUEZADA Angélica. "La producción automotriz cayó 52% en 1983 respecto a 1981, A.M.I.A." en Uno más Uno, periódico diario, 23 de diciembre de 1983, p. 13.