

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS  
Y SOCIALES  
DIVISION DE ESTUDIOS SUPERIORES

"EL SINDICALISMO EN LA INDUSTRIA  
DE ENVASES DE HOJA DE LATA"

JULIA CHAVEZ CARAPIA  
1985

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## **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

	PAGINA
INTRODUCCION	5

### CAPITULO I

LA CRISIS ECONOMICA Y LA LUCHA OBRERA DE 1976 A 1982	14
1.1 Los efectos de la crisis económica y social en el sector obrero	16
1.1.1 Período de 1976-1977	16
1.1.2 Período de 1978-1979	20
1.1.3 Período de 1980 -1981	25
1.1.4 Período de 1982	28
1.2 Salarios, precios y poder adquisitivo	33
1.3 Panorama general de la lucha obrera en los años de crisis económica (1976-1982)	46

### CAPITULO II

#### PROCESO PRODUCTIVO Y ORGANIZACION SINDICAL EN LA RAMA DE ENVASES DE HOJA DE LATA

2.1 Antecedentes	58
2.2 Proceso de producción en la rama de envases de hoja de lata	69

2.3	Condiciones de trabajo y de vida	81
2.3.1	Condiciones de trabajo	82
2.3.2	Condiciones de vida	89
2.4	Organización sindical en esta rama	93
2.4.1	Sindicatos de la rama de envases de hoja de lata	96

### CAPITULO III

#### NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION Y LUCHA DE LOS TRABAJADORES EN LA RAMA DE ENVASES DE HOJA DE LATA

3.1	Generalidades	101
-----	---------------	-----

#### SINDICATO LUCHA Y TRIUNFO DE LOS TRABAJADORES DE ZAPATA HERMANOS

3.2.1	Antecedentes	108
3.2.2	Organización y funcionamiento del sindicato	115
3.2.3	Condiciones de trabajo y contratos colectivos	121
3.2.4	Participación del sindicato en el movimiento obrero	134
3.2.5	Huelgas y movilizaciones	135
3.2.6	Conclusiones	136

#### SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALICA

3.3.1	Antecedentes	138
-------	--------------	-----

3.3.2	Organización y funciones del	141
3.3.3	Condiciones de trabajo	142
3.3.4	Participación del sindicato en el movimiento obrero	147
3.3.5	Huelgas y movilizaciones	148
3.3.6	Conclusiones	148

SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DEL HIERRO Y EL ACERO. SECCION MEXICANA DE ENVASES

3.4.1	Antecedentes	151
3.4.2	Organización y funciones del sindicato	156
3.4.3	Condiciones de trabajo de los obreros de mexicana	165
3.4.4	Participación del sindicato en el movimiento obrero	185
3.4.5	Huelgas y movilizaciones	186
3.4.6	Conclusiones	187

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE ISABEL

3.5.1	Antecedentes	189
3.5.2	Organización y funciones del sindicato	200
3.5.3	Condiciones de trabajo	204
3.5.3	Contratos colectivos	213
3.5.4	Participación del sindicato en el movimiento obrero	221
3.5.5	Huelgas y movilizaciones	221

3.5.6	La huelga del 26 de marzo de 1984	223
3.5.7	Conclusiones	233
CONCLUSIONES GENERALES		236
BIBLIOGRAFIA		243
ANEXOS		
Anexo I	Datos cronológicos del movimiento obrero en México de 1976 a 1982	251
Anexo II	Empresas que integran esta rama industrial	269
Anexo III	Sindicatos de la industria de envases de hoja de lata en el Distrito Federal	280
Anexo IV	El sindicalismo en las empresas del grupo Zapata Hermanos	284

## I N T R O D U C C I O N .

La aguda crisis por la que atraviesa el país así como la política estricta de la burguesía y el Estado hacia los trabajadores, hace necesaria la participación de los obreros a través de sus organizaciones sindicales.

La importancia de los sindicatos en el movimiento obrero radica en que son formas de organización con intereses gremiales. En esta medida inician a los trabajadores en una toma de conciencia de clase.

Cuando los sindicatos establecen una lucha que va más allá de las demandas económicas y se manifiesta en contra de las instituciones políticas, adquiere características mas profundas.

La lucha que se presenta es una constante en la relación capital-trabajo. En esta lucha la burguesía reduce cada vez más los niveles de vida del trabajador, al disminuir su salario real y los obreros demandan aumento salarial para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

La burguesía por medio del Estado desarrolla varios mecanismos para dominar el conjunto del movimiento obrero, en especial la burocracia en los sindicatos.

De este modo se trata de evitar que los trabajadores participen en el desarrollo democrático de la vida sindical. Sin embargo, la historia no es lineal y afortunadamente expresa sus contradicciones. Cuando las condiciones políticas y sociales no responden a los intereses de los trabajadores, éstos tienden a buscar otros caminos, otras formas de organización y de lucha.

De esta forma, la participación de los obreros es para alcanzar la democracia sindical y al mismo tiempo es la búsqueda del camino hacia la autonomía respecto al estado y la burguesía.

Desde tiempo atrás se sabe que los obreros enfrentan la lucha económica por medio de la organización en sindicatos, cuya función ha sido cubrir el papel de negociador económico, sin embargo, esa organización incipiente tiene un importante potencial político, que se plasma en la unión cada vez más extensa de los obreros.

En la expansión capitalista, los sindicatos dejan de ser grupos locales y se transforman en grandes confederaciones, en organizaciones colectivas. En muchos casos su potencial y poder sigue siendo sectorial; en otros adquiere dimensión nacional. Estas organizaciones colectivas logran desarrollar una conciencia sindical en los obreros, al considerar la existencia de la agrupación como ne-

cesaria para demandar mejores condiciones de trabajo y de vida. También los sindicatos, se convierten en formas de desarrollo de la conciencia política, de la democracia obrera y nacional.

Dentro de la historia del movimiento obrero podemos observar que los propios trabajadores rompen los moldes cuando éstos les impiden avanzar en su lucha sindical. En alguna forma, la aparición de los consejos obreros en Alemania a principios de siglo, el sindicalismo departamental en Inglaterra y otras formas de organización revolucionarias, son acciones que impiden llevar al movimiento obrero a callejones sin salida.

Podemos decir que en América Latina, durante el siglo XX, también se impulsan nuevas organizaciones en la lucha del proletariado. En Argentina, los obreros ocupan fábricas como parte del plan de lucha de los sindicatos peronistas en 1964. También son resultado de la auto organización en los años sesentas, hasta llegar a las organizaciones políticas de masas, representadas por el Partido del Trabajo de Brasil.

En México, el control estatal de los sindicatos, se inició al finalizar los años treinta. Con la consolidación de la CROM, de la CTM y la formación del llamado "charrismo sindical". Este control

ha perdurado hasta nuestros días, pero en diferentes momentos ha sido afectado por grandes movilizaciones y luchas que han disminuído paulatinamente la dominación en diferentes sectores y también períodos.

De 1971 a 1977, el movimiento obrero insurgente ha intentado romper con el aparato de control. Se desarrollaron luchas por la democratización de sus organizaciones y por la formación de sindicatos independientes. Fueron luchas constantes para sacudirse el control del charrismo sindical, que se reflejaron en diversos movimientos, y en grandes y pequeños sindicatos. En las movilizaciones de masas encabezadas por la tendencia democrática; en los intentos de organizaciones como el Frente Nacional de Acción Popular, FNAP, la Federación de Sindicatos Universitarios y la lucha magisterial, que culminó mas tarde en la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, CNTE.

Es la década de 1971 a 1982, cuando los trabajadores de la rama industrial de envases de hoja de lata también hacen acto de presencia empujando la pesada rueda de la historia.

Para la Sociología del Trabajo, resulta importante estudiar la lucha sindical, las formas de organización obrera, la batalla diaria

por mejorar las condiciones de vida y de trabajo, así como los elementos que dinamizan los antagonismos de clase.

En el presente trabajo el objetivo central se ubica en el conocimiento de nuevas formas de organización y de lucha por parte de los obreros mexicanos instalados en las llamadas industrias dinámicas. Se describen y analizan las características sociales y organizativas que fueron apareciendo en la lucha por un sindicalismo democrático que permitiera la participación de los trabajadores en la conducción de su organización, en la dirección de sus luchas ante los patrones y el Estado.

Los objetivos particulares fueron:

- A. Identificar las condiciones sociales, económicas y políticas donde surgen las posibilidades de cambiar a los líderes charros.
- B. Identificar las circunstancias que dan lugar a formas de organización sindical, que permiten la participación de los obreros.

El estudio tuvo como hipótesis inicial, las condiciones de vida del sector obrero y la caída del poder adquisitivo, son determinantes -

para la participación de los trabajadores en la lucha sindical por demandas económicas.

Al continuar el estudio y encontrar que todos los trabajadores - tienen problemas económicos, pero no todos logran organizarse ni cambiar el tipo de dirección sindical, se estableció una segunda - hipótesis: las condiciones económico-sociales y las condiciones - del proceso de trabajo, tienen una influencia importante en la or- ganización de los obreros para romper con su estructura sindical - anterior, establecer nuevas demandas laborales y buscar formas di- ferentes de lucha y organización.

En el desarrollo del trabajo, el primer capítulo describe cronoló- gicamente la crisis económica del país y sus efectos en la clase o- brera, analizando el salario, los precios y el poder adquisitivo.- También se encuentra la descripción y desarrollo del movimiento o- brero de los años 1976 a 1982, a fin de ubicar en este contexto la lucha de los trabajadores de la industria de envases de hoja de lata.

En el segundo capítulo permite conocer el proceso de producción de envases de hoja de lata y como parte de este proceso productivo se analizan las condiciones de trabajo y de vida de los obreros de es- ta industria, así como su organización sindical.

En el tercer capítulo, se centra la experiencia de los obreros de los siguientes sindicatos:

Sindicato de Mexicana de Envases

Sindicato Unico de Trabajadores de Isabel, S.A.

Sindicato de Zapata Hermanos

Sindicato Independiente de Envases Hoja de Lata.

La fuerza laboral de estas agrupaciones vivió un proceso de democratización y cierta independencia sindical entre los años 1975 a 1982, aun cuando no todos consolidaron su movimiento, ni mantuvieron su organización. Sin embargo, los trabajadores buscaron y experimentaron nuevas formas de organización y de lucha en la búsqueda de una participación democrática.

Las fuentes de información utilizadas, han sido directas por medio de entrevistas a los propios personajes que participaron en los movimientos de huelga y democratización de su organización sindical. Ellos brindaron la información con todo el interés de dar a conocer sus experiencias. Se sistematizó la información obtenida a través de volantes, periódicos sindicales y documentos aportados por los obreros, todo este material resulto ser una fuente importante en la investigación.

En el desarrollo del trabajo también se enfrentó a bloqueos y negativas de información por parte de las empresas de la rama, de instituciones oficiales y de algunos sindicatos; pero a pesar de los obstáculos, en la lucha de lcases hay personas, activistas, militantes y obreros, conscientes de la necesidad de la investigación y difusión de estas experiencias, siempre dispuestos a colaborar. Por ello, quiero agradecer a quienes desde el anonimato siempre estuvieron dispuestos a expresar sus experiencias, en forma muy especial, a un militante sindical del Comité Democrático de Zapata, a un militante de la Liga Obrera Marxista, así como a los Comités Democráticos de Isabel, Envases, Mesa y Zapata. Su ayuda hizo posible la sistematización de estas experiencias - que proporcionan elementos para comprender y analizar las luchas de los obreros de esta rama dentro del contexto del movimiento obrero mexicano.

Asimismo, agradezco a Ana Francisca Palomera, Javier Aguilar García, José Alberto Baeza V. y Alberto Martínez, su apoyo, colaboración y asesoría.

## CAPITULO I

### "LA CRISIS ECONOMICA Y LA LUCHA OBRERA DE 1976 A 1982"

- 1.1 EFECTOS DE LA CRISIS ECONOMICA Y SOCIAL  
EN EL SECTOR OBRERO.
  - 1.1.1 PERIODO DE 1976 - 1977.
  - 1.1.2 PERIODO DE 1978 - 1979.
  - 1.1.3 PERIODO DE 1980 - 1981.
  - 1.1.4 PERIODO DE 1982.
  
- 1.2 SALARIOS, PRECIOS Y PODER ADQUISITIVO.
  
- 1.3 PANORAMA GENERAL DE LA LUCHA OBRERA EN  
LOS AÑOS DE CRISIS ECONOMICA (1976-1982).

## 1. LA CRISIS ECONOMICA Y LA LUCHA OBRERA DE 1976 A 1982

Los efectos de sobreproducción se presentan como una agresión del capital contra el trabajo asalariado, se incrementa el desempleo, se estancan los salarios reales, hay pérdida del poder adquisitivo y de logros obtenidos dentro de las condiciones de trabajo. Autores como Mandel (1) señalan, "en épocas de crisis los trabajadores son víctimas de mayor explotación, aumentando la intensidad y la jornada de trabajo, fuera de la fábrica se enfrentan a inflación y cargas fiscales", lo que obliga también a disminuir su nivel de vida.

Otro aspecto de la crisis, es la ofensiva de austeridad universal del gran capital contra los asalariados y el resultado probable de esa ofensiva depende de la interacción que se da entre los siguientes elementos: las relaciones de fuerza entre las clases; las relaciones entre los sindicatos y los partidos de masas; las relaciones de fuerza entre los aparatos burocráticos y la clase obrera; y el nivel de organización, combatividad y conciencia de clase.

Esta interrelación permite analizar el grado de respuesta de los -

(1) MANDEL ERNEST, LA CRISIS 1974-1980. Edit. ERA. México, 1981. P.p. 257.

trabajadores ante la situación de crisis económica o bien ante una situación coyuntural que se presenta directamente en el centro de trabajo o bien en forma contextual.

En México la crisis que se gesta durante los años de 1970 a 1980, tiene una gran manifestación que afecta las relaciones de capital-trabajo en todos sus aspectos, por un lado agreda profunda e irreversiblemente a la clase obrera y por el otro se presentan medidas de reducción de la producción; sobre todo en aquellas ramas de la industria que basan su producción en artículos de importación como es el caso de la elaboración de envases de hoja de lata, rama en donde la crisis hace que el costo de ésta aumente notablemente. Sin embargo, el sector más afectado es el trabajador, que se enfrenta a una serie de problemas inmediatos como el desempleo, la miseria, la baja de poder adquisitivo, la pérdida de sus condiciones de vida. Ante esta situación tendrá que buscar caminos y alternativas de lucha propias de su clase, como una respuesta inmediata.

Cabe aclarar que históricamente las crisis no siempre llevan a los trabajadores a movilizaciones ni a levantar demandas, esto depende de su capacidad organizativa y de sus posibilidades de respuesta ante estos problemas, presentándose una correlación de fuerzas.

## 1.1 EFFECTOS DE LA CRISIS ECONOMICA Y SOCIAL EN EL SECTOR OBRERO

### 1.1.1 PERIODO DE 1976 - 1977

Durante 1976 se manifiesta una crisis económica, social y política; una serie de sucesos económicos llevan al país a devaluar la moneda, lo que marca el inicio de una situación económica difícil.

En este año la economía mexicana presentó serios problemas; la inversión bruta disminuyó 56%, al reducirse la inversión pública 12.4% y la privada a 0.2%. Por otra parte, la deuda externa aumentó un 37.4% en relación al año precedente y los precios al consumidor se elevaron en 15.8% (2). Se registró notable alza en la tasa de inflación, sobre todo a fines del año, así como marcada reducción en el ritmo de la actividad económica.

Esta situación se presentó como consecuencia de factores originados, en su mayor parte, antes de 1976, y que se agudizaron durante ese año con la aparición de elementos de carácter internacional, así como problemas internos.

(2) AYALA JOSE AT ALL. LA CRISIS ECONOMICA: EVOLUCION Y PERSPECTIVAS en: México Hoy - Coordinador Pablo González Casanova. Edit. Siglo XXI, México 1982. P.p. 58.

En los primeros ocho meses de 1976, la tasa de incremento mensual del índice nacional de precios al consumidor y los precios de mayoreo en la ciudad de México tuvieron tendencias similares a 1975. En septiembre, el cambio de paridad del peso con el dolar, el incremento de salarios y la presencia de factores especulativos, determinaron el aumento de los precios de garantía - de productos agropecuarios, así como de diversas mercancías de consumo necesario, materias primas, energía eléctrica, transportes, algunos bienes de insumo, otros productos y servicios. Los precios internos también se vieron afectados por el alza de las cotizaciones internacionales de algunos productos, como el algodón y el café (3).

Los aumentos más importantes de diciembre de 1975 a diciembre - de 1976, se presentaron en productos alimenticios, bebidas y tabaco; en las cuotas por educación, esparcimiento y diversión; - en los transportes y comunicaciones -especialmente por aumento en combustibles- y en los precios de las prendas de vestir y el calzado. El aumento de precios al consumidor fue menor en la - ciudad de México 24.1% que en el resto de las ciudades de la República Mexicana (4).

Al inicio de 1977, la economía estaba influida por las consecuencias del régimen de cambio fijo, por la baja que sufrió el valor

(3) Op. Cit. P.p. 60

(4) Índice Nacional de Precios en Alimentos, Bebidas y Trabajo. S.P.P. 1977.

internacional del peso a partir de septiembre de 1976, así como por la reducción de pasivos bancarios que generó fuerte contracción de la demanda.

El ingreso real de los obreros se vió reducido con el incremento de los precios. Se llegó a la restricción en el precio de inversión interna y a una presión sobre las reservas del Banco Central; el efecto monetario de la pérdida del valor internacional del peso también fue deflacionario, elevó los costos y los precios, redujo el poder adquisitivo real de los salarios y de los activos financieros de empresas y particulares.

En la medida en que empresas y particulares trataron de aumentar el valor real de sus activos financieros a los niveles deseados, tuvieron que solicitar recursos monetarios y financieros. El sistema bancario sólo tuvo capacidad para otorgar financiamiento a las actividades productivas en cantidades relativamente reducidas.

El gasto nacional se incrementó por las recaudaciones fiscales, el incremento de exportaciones de petróleo y café, los impuestos sobre la renta 43.5% y sobre las exportaciones 302.5% (5).

Complementando a las políticas fiscal, monetaria y de crédito, se

(5) AYALA, JOSE AT ALL. La Crisis Económica en México Hoy. Edit, Siglo XXI. México, p.p. 68.

buscó aumentar el ahorro interno, la reestructuración en las tasas de interés y la oferta de crédito.

El incremento de diciembre de 1976 a diciembre de 1977 en el índice nacional de precios al consumidor fue de 20.7%, tasa anual inferior a la 27.2% alcanzada en 1976. La tasa media mensual de crecimiento del índice nacional de precios al consumidor fue de 1.6% en 1977 comparada con 2.0% en 1976. (6).

A principios de 1977, los salarios mínimos recibieron un incremento del 10.0%, aumento menor que los aumentos nominales de años anteriores. En diciembre, el índice del salario mínimo general real quedó a un nivel inferior al que correspondió al final de agosto de 1976 (7).

En 1977, el poder adquisitivo de los obreros disminuyó considerablemente con relación al primer trimestre de 1976. El obrero promedio necesitaba más de dos horas de trabajo para comprar un kilo de carne y cuarenta y cinco minutos de hora de trabajo para comprar un kilo de frijol. La inflación creció, siendo una de las más altas de la historia del país; en general los precios aumenta-

(6) Índice Nacional de Precios. S.P.P. 1976-1977.

(7) Salarios Mínimos, 1977. Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

ron el 29.1%, mientras que los salarios mínimos disminuyeron 14.8% en relación al año anterior.

La inversión disminuyó un 9.5% observándose un descenso importante en la inversión privada del 21.6%, lo que originó despidos constantes de los obreros. Al respecto, la C.T.M. señaló, "las empresas piden a los sindicatos consentimiento para reducir su personal" (8).

Aproximadamente tres mil empresas se vieron afectadas por la devaluación. Se observó aumento en la carestía, baja del poder adquisitivo del obrero y se redujo notablemente la productividad, incrementándose el desempleo. Se caracterizó 1977 como un año difícil dentro de la economía mexicana.

#### 1.1.2 PERIODO 1978 - 1979.

Durante 1978, la economía observó una recuperación, acompañada por moderado abatimiento del ritmo inflacionario. El estado trató de hacer esfuerzos por consolidar la recuperación del ritmo de crecimiento y para lograrlo sumó un conjunto de acciones dirigidas a la estructura de la economía, a fin de orientarla hacia la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de las capas más amplias de la población. Para ello fué necesario el apoyo al aparato produc-

(8) Declaración de la C.T.M. Periódico Excelsior. Fecha Julio 20, 1977.

tivo con la generación de empleos, así como el mejoramiento de la distribución del ingreso y de la riqueza, lo cual sólo quedó contemplado en las políticas estatales, pues no se aplicó.

A lo largo de ese año, los índices de precios reflejaron tasas de incremento inferiores a las observadas en los dos años precedentes. El crecimiento del promedio mensual del índice al consumidor a nivel nacional fue de 17.5% mientras que en 1977 fue de 29.1%, lo que se debió a la dinámica de la oferta, agregada al incremento en la demanda (9). Ello obedeció en parte a la pérdida de fuerza de las presiones inflacionarias que se acentuaron a raíz de la crisis de 1976 y, en parte también, al mejoramiento de las expectativas de utilidades que experimentaron las empresas, según datos oficiales de ese año.

La inversión recobró los ritmos de la década anterior, con la posibilidad de general empleos a una tasa superior. La Alianza para la Producción se planteó como una política primordial, aún sobre el sacrificio de grupos sociales, especialmente de los trabajadores que habían sostenido y perfeccionado el pacto social en materia de trabajo y producción. Bajo su amparo, la actividad empresarial tomó gran impulso que se tradujo en el aumento de inver

(9) Índice de Precios, 1978. S.P.P.

siones y fuentes de empleo en sectores productivos. Sin embargo, subsistieron desequilibrios en la estructura de los precios. En algunos casos se impusieron controles a ciertos productos básicos o se les sujetó a ciertos mecanismos que resultaron insuficientes.

El índice nacional de precios al consumidor registró un incremento anual del 16.2%, tasa inferior a la del 27.2% y 29.1% registradas en 1976 y 1977, respectivamente. Los salarios reales en el Distrito Federal decrecieron a lo largo del año en 3.7% con relación al año anterior.

En 1979, el índice nacional de precios al consumidor registró un incremento de la tasa media mensual del 1.3% durante 1978 a 1.5%; el aumento en los últimos doce meses resultó de 20% frente al - 16.2% del año anterior. Todo ello representó una elevación en el crecimiento promedio de estos precios, que pasó del 17.5% en 1978 a 18.2% en 1979. Los tres conceptos cuyas alzas de precios afectaron más este índice fueron la carne, el alquiler de casa-habitación y calzado.

Se presentaron también varios factores que contribuyeron al aumento de precios, como las altas cotizaciones que alcanzaron en el mercado internacional algunos de los principales artículos de importación y exportación; los problemas en algunos sectores de la

economía, principalmente transportes y el efecto desfavorable - sobre las expectativas del público provocadas por el aumento - constante de los precios.

El incremento promedio mensual del índice nacional de precios al consumidor registrado en 1979 fue de 18.2% (10).

Durante 1979, el aumento de precios en el primer trimestre registró su mayor crecimiento, situación ligada a la presencia de mayor demanda conjugada con aumentos en los salarios mínimos anuales, cuyo efecto aparente se trasladó con rapidez a los precios de los diferentes bienes y servicios. Los precios oficiales de algunos productos, como por ejemplo las tortillas, además de los precios de bienes de consumo como la carne, el calzado y el alquiler de casa habitación, registraron importantes aumentos en el primer trimestre del año.

El crecimiento de precios disminuyó durante el segundo trimestre 0.9%, sin embargo, en octubre se volvió a acelerar, principalmente por los nuevos aumentos registrados en los precios de la carne, calzado, alquiler de casa habitación, leche huevo y ropa. El 1.8% de incremento del índice de precios para el mes de diciem-

(10) Datos tomados del Índice Nacional de Precios. Banco de México. 1980.

bre fue el segundo en importancia en 1979, lo que reflejó aceleramiento de la inflación en el último trimestre.

Por dos años consecutivos el índice correspondiente a prendas de vestir, calzado y accesorios fue el que más ascendió, 25.7%. Los precios de muebles, accesorios, enseres domésticos y cuidado de la casa aumentaron en 22.5%; los precios de la educación, esparcimiento y diversión, aumentaron en 21.6% y los de arriendo, combustible y alumbrado en 21.2%. Puede decirse que en 1979 todos los índices de precios al consumidor crecieron más que en 1978.

El 21 de diciembre de 1979 la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fijó los salarios básicos generales que entraron en vigor del 1º de enero al 31 de diciembre de 1980, quedando en \$124.50 con un incremento de 17.7%.

En el Distrito Federal el salario mínimo fue de \$ 138.00. El salario mínimo real decreció en 23% con respecto al año anterior y en 4.2% con respecto al de 1976.

Los últimos días de 1979 se presentaron con una escalada fuerte en los precios de los productos básicos.

### 1.1.3 PERIODO 1980 - 1981

En 1980 se observó la misma política económica que en 1979, se impulsaron programas como Productos Básicos, el Sistema Alimentario Mexicano SAM y el de Apoyo a Grupos Marginados de COPLAMAR.

Conjuntamente, se estableció la política interna de control de precios de algunos productos básicos, cuya adquisición absorbía una parte importante del presupuesto de los obreros.

Para ello se promovió una labor de comercialización oficial, - asimismo se trató de moderar los aumentos de los precios de algunos productos básicos, tales como el huevo, el pan blanco, - las tortillas, los aceites y grasas comestibles, etc.

El índice nacional de precios al consumidor aumentó en el año 29.8% y la tasa mensual promedio fué de 2.2% (11). Los bienes y servicios específicos cuyas alzas de precios influyeron más - fueron: el alquiler de la casa habitación 29%, azúcar 262.3%, la leche de vaca 40.3%, el calzado 32% y el pan 31.3% (12).

Sin embargo, algunos grupos de productos básicos sujetos a control

(11) Índice Nacional de Precios. Banco de México 1980.

(12) Idem

## SITUCION ECONOMICA DEL PAIS

Continúa

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Ingreso Nacional (Mill. de pesos a precios corrientes)	1,093,973.0	1,477,056.0				4,870,326.70	7,444,316.28
Gasto Interno. Mi llones de pesos a pre cios corrientes.	1,084,276.5	1,425,053.9	1,799,030.3	2,310,195.0	3,114,326.70	4,268,358.90	5,833,650.70
PIB Millones de pesos a pre cios corrientes	1,370,968.3	1,849,262.7	2,337,397.9	3,067,526.4	4,276,490.4	5,874,385.4	9,417,089.4
Cuenta corriente. Millones de dolares	-3,068.6	-1,623.1	-1,263.1	-2,611.1	-4,864.5	-6,596.6	
Participación de los trabajadores en el ingre so nacional. *				45%	41.7%	31%	28%
Inflación	16%	30.4%	16%	20%	28%	35%	98.8%
Devaluación valor del dólar en rela ción al peso	Ene. \$12.49	\$ 22.00	\$ 22.72	\$ 22.71	\$ 22.83	\$ 23.39	\$ 26.61
	Dic. \$19.95	\$ 22.73	\$ 22.72	\$ 22.80	\$ 23.25	\$ 26.23	\$148.50
Población Total Millones de hab.	60.1	63.8	67.7	67.5	69.4	71.2	73.1

FUENTE: El signo (-) indica egresos de divisas  
 Sistema de Cuentas Nacionales de México. 79 Sept.. 81, Oct. 82, S.P.P.  
 Informe Anual, 1979, 1980, 1981, 1982 Banco de México  
 Sistema de Cuentas Nacionales de México, Variables Macroeconómicas 1980, 1982.- S.P.P. 1983  
 Información Económica. Producto Interno y Bruto 1960-1977. Banco de México  
 Presupuesto de Egresos de la Federación S.P.P. 1979

oficial tuvieron un incremento menor que en el resto de los bienes y servicios.

El rápido crecimiento del nivel de precios representó una pérdida significativa en el poder adquisitivo de los salarios que, en promedio, sufrió una caída de 2.3%. En esta baja desempeño - papel importante el deterioro del poder de compra en los salarios mínimos que fue de 6.7%. En otros sectores de trabajo ubicados por encima del salario mínimo, la demanda propició un aumento de 2.1% en términos reales de sueldos, salarios y prestaciones.

El 1° de enero de 1980 entra en vigor la ley del Impuesto al Valor Agregado IVA, en sustitución del Impuesto sobre Ingresos Mercantiles ISIM. Esta medida trata de elevar la capacidad económica del sistema y obtener mayor incremento en el ingreso nacional. De esta manera el que paga el IVA es el consumidor, las empresas se convierten en canales de recaudación lo que ocasiona en términos reales mayor disminución del poder adquisitivo de los obreros.

Durante 1981, el crecimiento de precios al consumidor fue de 28.7%, afectados por el proceso inflacionario que se dio en el país, aun cuando fue menor en comparación a 1976 y 1977. El tope salarial de 1982, así como las recomendaciones de no aumentar

después de la devaluación, son las medidas que planteó el Estado y la burguesía para poder salir de la crisis, cargando todo su peso sobre los trabajadores.

#### 1.1.4 PERIODO 1982

En 1982 se presentó una nueva devaluación que pasó de \$26.00 a \$27.00 por dólar y luego a \$49.00. Más tarde se puso en marcha la política de deslizamiento diario del peso. Para agosto, el peso se adquiría a razón de \$80.87 por dólar. El Estado planteó la medida de pagar en moneda nacional todas las cuentas bancarias en dólares que había en el país, fijó doble cambio del peso, uno preferencial a \$49.50 y otro de \$69.50, dejando el mercado de cambios sin control y en libertad a la especulación.

Ante la caótica situación el gobierno decidió buscar nuevas medidas para enfrentar la crisis:

1. Obtener un préstamo de 3,500 millones de dólares a fin de reabrir el mercado de cambios.
2. Limitar el tipo de cambio preferente a 49.50 pesos.
3. Reestructurar la deuda externa y transferir los vencimientos a mayores plazos. (13).

(13) Periódico Uno más Uno, agosto 18, 1982.

El peso se devaluó nuevamente a \$150.00 por dólar, mientras - tanto se nacionalizó la Banca.

El aumento que tuvo el salario en 1982, fue 12% menor que el - de 1981 y 18% menor que el de 1979. Por otra parte se dio un aumento del 100% y más a artículos de primera necesidad como - el pan y tortillas, otros aumentos a la luz, la gasolina y te- léfonos.

La política de apoyo a la burguesía y empresarios quedó de ma- nifiesto con el aumento de precios, ya que el presidente de la CONCAMIN declaró el 21 de julio: "los precios deben subir o - de lo contrario cerrarán empresas y se afectará el empleo, no puede haber nuevos aumentos de salarios, todos debemos sacrifi- carnos" (14).

En este año la inflación alcanzó más del 65%. La crisis agudi- zó y tornó cada vez más grave la situación del país ocasionando deterioros de tipo social, pues creció la violencia, el desem- pleo y la carestía. El poder adquisitivo del obrero se redujo aun más, al aumentar los precios de productos básicos, zapatos, vestido y renta a viviendas hasta el 200%.

La característica de la economía en el período comprendido en-

(14) Periódico Excelsior, julio 21, 1982.

tre 1976 y 1982, es la crisis, revelada en los procesos sociales y económicos por aumentos constantes de precios en los productos básicos como leche, pan, huevo, carne; por la depreciación de la economía de los sectores desposeídos de la población, por el desempleo, los despidos y cierres de empresas, por un constante deterioro del nivel de vida de los obreros y por mayor explotación.

Por ejemplo, en México, el consumo de carne para 1980 era de - 10.7 kilos al año, por persona, cifra por debajo de los niveles mínimos de consumo de proteína animal.

La delicada situación del país y la gran deuda externa llevaron a la aceptación de las políticas impuestas por el FMI, como la reducción del gasto público, liberación de precios, toques salariales, disminución en los renglones del gasto en Salud y Educación, etc.

Por otro lado, el sector industrial decreció en sus niveles productivos de la siguiente forma: de 9.2 en 1979, pasó a 5.7 - en 1980, para 1981 se alzó ligeramente a 7.3 y para 1982 tuvo su mayor descenso con un 4.9% (15). Conjuntamente, la pequeña y mediana empresa se vieron presionadas por los monopolios, -

(15) Revista de Fogain. Año 1982. México.

las elevadas tasas de interés bancario, el aumento de costos y la contracción de la demanda, circunstancias todas que les orillaban a la quiebra y al cierre.

Para 1982, los industriales señalaron en diversos medios de comunicación que para salir de la crisis era necesario disminuir el costo de la fuerza de trabajo -o sea, el salario real- aumentar la productividad y los niveles de acumulación. En otras palabras, solo depauperizando más al sector obrero y con mayores formas de explotación, se podría salir de la crisis.

Después de la primera devaluación de 1976, el gobierno planteó una estrategia, lograr la recuperación por medio del "milagro petrolero". Asimismo señaló que para superar la crisis se requería contener los salarios y permitir la inflación, lo que ocasionó un aumento de precios sorprendente e inusitado y un ciclo de inflación-devaluación-inflación, difícil de contener.

Para 1982 la crisis se agudizó, dos devaluaciones son muestra clara de ello, la inflación constante y el incremento de la deuda externa fueron las características, la pérdida del valor real del salario, reflejó la situación.

## SITUACION ECONOMICA DEL PAIS

BALANZA DE PAGOS	1 9 7 6	1 9 7 7	1 9 7 8	1 9 7 9	1 9 8 0	1 9 8 1	1 9 8 2
Ingresos (millones de dol\$)	7,271.1	8,404.1	10,777.5	16,263.5	24,947.3	30,809.8	30,717.4
Egresos (millones de dol\$)	10,439.7	10,027.3	13,388.6	21,134.0	32,170.6	43,354.1	33,401.9
Deuda externa	20,000	29,894	33,946	39,685	49,349.	47,007	82,000
Importaciones		7.5%	47.9%	47.5%	56.6%	28.1%	35.8%
Exportaciones		13.9%	37.9%	40.5%	55.9%	21.4%	0.2%
PIB	1.7	3.4	6.6	9.2	8.3	8.0	0.2
Pago int. sec. publico (millones de dol\$)	1,266.0	1,542.3	2,023.1	2,888.4	3,957.6		1,569,514 - 6% PIE

FUENTE: Sistema de Cuentas Nacionales de México. Septiembre 81, octubre 82. S.P.P. Informe anual 1979, 1980, 1981 y 1982. Banco de México.  
Sistema de Cuentas Nacionales de México. Variables macroeconómicas 1970, 1982 - 1980, 1982 S.P.P. 1983  
Información Económica. Producto Interno y Bruto, 1960-1977. Banco de México.  
Presupuesto de Egresos de la Federación. S.P.P. 1979.

## 1.2 SALARIOS, PRECIOS Y PODER ADQUISITIVO

Los problemas socioeconómicos del período 1976-1982, han afectado seriamente el salario real y el poder adquisitivo del sector obrero, lo que se observa en el considerable incremento de los precios que ha sido de 67.7 en 1976 a 303.6 en 1982 (16).

El aumento a los precios de productos básicos y la disminución del poder adquisitivo de los obreros junto al incremento del costo de la vivienda, transporte, educación y salud en estos años, muestra la depauperización y el deterioro de las condiciones de vida de los obreros (cuadro 3).

El promedio de aumento de los salarios mínimos generales de 1976 a 1982 fue de 39,80%, en tanto que la inflación y el aumento general de precios alcanzó la cifra acumulada de 459% en el mismo período (17) (cuadro 4).

En 1982, a pesar del aumento que se dió en dos ocasiones al salario mínimo éste no alcanzó a cubrir el nivel de aumento en los -

(16) Informe Anual del Banco de México. 1977 a 1983.

(17) Salarios Mínimos e Informe Anual del Banco de México. 1976-1982.

## CUADRO "3."

## INDICE DE PRECIOS EN RELACION A OBJETO DE GASTO

AÑO	INDICE GENERAL	BEBIDAS ALIMENTOS	ROPA Y CALZADO	VIVIENDA	TRANSPORTE	EDUCACION	SALUD
1976	67.7	66.7	61.1	67.9	67.9	65.1	72.1
1977	85.1	85.9	82.1	82.3	89.8	84.1	87.4
1978	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1979	118.2	118.4	124.5	116.5	111.2	121.5	114.8
1980	148.3	148.0	109.3	143.3	132.3	153.3	146.0
1981	191.1	186.7	218.4	185.2	164.3	195.2	193.0
1982	303.6	286.7	349.7	280.9	299.5	307.4	308.3

FUENTE: Cuadro elaborado para este estudio en base a los indicadores Económicos y Cuaderno Mensual.  
Marzo, 1983. Banco de México.

CUADRO "4"

AUMENTO DE LOS PRECIOS EN RELACION A 1976

1976	-	100%
1977	-	128%
1978	-	151%
1979	-	178%
1980	-	225%
1981	-	289%
1982	-	459%

FUENTE: Cuadro elaborado para este estudio en base a Índice General de Precios. Banco de México. 1983.

precios. En este año, el Estado consideró la "necesidad" de fijar los precios a diferentes productos dos veces al año, de acuerdo al programa de precios deslizantes que se aplican a los productos básicos: carne, pan, tortillas, huevo, arroz, sal y azúcar.

En este período los miembros de una familia integrada por seis personas, contaban con \$47.00 diarios para cubrir sus necesidades; según encuestas de ingresos y gastos (18), las familias de salario mínimo dedicaban el 63% de su ingreso para la compra de alimentos, por otro lado el Sistema Alimentario Mexicano SAM, señaló que para obtener el requerimiento mínimo de calorías, proteínas y vitaminas, se necesitaba diariamente \$84.00 por persona, de acuerdo a los precios promedio en el mercado, siendo obvio que el salario mínimo no alcanzaba para cubrir los elementos mínimos de la alimentación.

El poder adquisitivo del salario mínimo se vio disminuido notablemente de 1976 a 1982; sólo en 1981 se observó ligero ascenso, señalando una variación anual negativa; disminuyó el valor real de la fuerza de trabajo.

Mientras que en 1982 el salario mínimo aumentó 57.69%, el índice de precios aumentó 64.03% en relación al año anterior.

(18) Instituto Nacional del Consumidor. Datos sobre precios. Mimeografiado. 1982.

Sabemos que el obrero necesita producir y reproducir su fuerza de trabajo teniendo que satisfacer sus necesidades mínimas de subsistencia: comida, vestido y un techo donde habitar.

El ser humano requiere un mínimo de 2,500 calorías en su alimentación, ingiriendo diariamente proteínas, minerales, vitaminas, carbohidratos y grasas, para que sea considerado como un ser sano y tenga energía suficiente para desempeñar un trabajo determinado. Por ello, las condiciones señaladas no ofrecían la posibilidad de una alimentación básica.

En 1976 un obrero con familia promedio de seis miembros, necesitaba diariamente seis horas de trabajo para poder comprar: 1 kg. de carne de res, 2 litros de leche, medio kilo de huevo, 12 piezas de pan, 1 Kg. de tortillas, 1 Kg. de azúcar, 1 Kg. de frijol, 1 Kg. de arroz, la misma cantidad de productos en 1982, le requería de 113 horas de trabajo (19).

Lo anterior indica la proporción en que ha disminuido el valor -

- (19) Datos obtenidos para este estudio en base a investigación documental y entrevistas a trabajadores, sobre los precios de productos básicos y salarios de los años 1976 a 1982; - relacionados con la derivación de la reducción de salario mínimo a hora-costo-consumo.

de la fuerza de trabajo del obrero y de su valor real, pues - entre 1976 y 1980, el salario real tuvo un descenso del 30%.

Asimismo se observa en este período que el incremento del salario siempre se encuentra por debajo del aumento de los precios, ya que entre una revisión de contrato y otra, hay una pérdida real del poder adquisitivo no compensada (Cuadros 5 y 6).

Para 1980, la distribución del salario en una familia de seis miembros con salario mínimo de \$4,980.00 mensuales, se daba de la siguiente forma:

Renta	\$ 1,500.00	(20)
Gas	100.00	
Transporte	360.00	(\$18.00 diarios)
Luz	100.00	
Leche	468.00	(2 litros diarios)
Pan	300.00	(\$10.00 diarios)
Comida	1,800.00	(\$60.00 diarios)
Tortillas	126.00	(1 kg. diario)
Total	4,754.00	

Restaba para otros gastos (salud, diversión, vestido, escuela) \$136.00 mensuales.

(20) Datos obtenidos por medio de entrevistas y datos sobre precios de los productos señalados para el año de 1980. Se consideró como promedio de pago de renta entre el - 20% y el 30% del salario mínimo según información obtenida de organismos independientes como la Unión de Inquilinos de la Colonia Guerrero y la CONAMUP.

CUADRO "5"

INDICE DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO MINIMO URBANO

1978 - 100%

AÑO	INDICE GENERAL	INDICE EN LA INDUSTRIA	VARIACION ANUAL	SALARIO MINIMO GENERAL	PROMEDIO EN INDUSTRIA
1976	104.5	103.3	11.6	68.46	66.70
1977	103.6	103.2	-0.9	87.56	87.90
1978	100	100	-3.4	89.37	100.00
1979	98.9	98.3	-1.1	116.02	116.10
1980	92.4	94.9	-6.6	138.06	140.80
1981	94.5	96.3	2.3	178.87	184.30
1982	92.7	94.9	-1.9	272.98	290.70

Fuente: Cuadro elaborado para este estudio en base a Indicadores Económicos del Banco de México, 1983.

CUADRO "6"

SITUACION DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA CRISIS

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
SALARIO MINIMO							
D.F.	\$ 96.70	\$ 106.40	\$120.00	\$138.00	\$163.00	\$210.00	\$280.00 364.00
INDICE GENERAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR EN EL D.F.	67.7	85.5	100	117.8	149.	191.9	303.6* 417.2**

FUENTE: Cuadro elaborado para este estudio en base a: Salarios Mínimos Generales en zona económica. 74  
Comisión Nacional de Salarios Mínimos. 1983  
-Indice de precios al consumidor  
Secretaría de Programación y Presupuesto. 1983.

\* Dato obtenido en Marzo, 1983.

\*\* Dato aproximado en 1982

En 1982, esa distribución para la misma familia de seis miembros con salario mínimo de \$8,400.00 mensuales era la siguiente:

Renta	\$ 3,600.00	(21)
Gas	300.00	
Transporte	1,500.00	(\$50.00 diarios)
Luz	300.00	
Leche	1,140.00	(2 litros diarios)
Pan	600.00	(\$20.00 diarios)
Comida	4,500.00	(150.00 diarios)
Tortillas	270.00	(1 kg. diario)
Total	11,970.00	

O sea, siguiendo los mismos indicadores que en 1976, el obrero necesitaba \$11,970.00 para cubrir sus más elementales necesidades. Al no tenerlos, disminuyó su egreso del renglón de comida. Obviamente cumplir con otros gastos era algo irrealizable, ya que requería 45% más de su salario para cubrir sólo los gastos señalados (cuadros 7 y 8).

La crisis del país ocasiona a su vez graves problemas sociales como el desempleo, falta de vivienda, desnutrición, enfermedades, morbilidad, mendicidad, delincuencia, prostitución, etc. - Situación que lleva a señalar que la crisis es económica y social. La crisis no tiene forma inmediata de solución, debido a la falta de planificación de la economía, a la dependencia del-

(21) En este año se considera como promedio del gasto en renta entre el 40% y 50% del salario mínimo, según información de Organismos Independientes como la Unión de Inquilinos y la CONAMUP.

## CUADRO "7"

## PRECIO PROMEDIO DE ALIMENTOS BASICOS

PRODUCTO	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Azúcar	\$ 2.35 k.	\$ 5.80 k.	\$ 5.80 k.	\$ 5.85 k.	\$ 5.85	\$ 25.00	\$ 30.00
Arroz	\$ 8.45 k.	\$ 9.95 k.	\$10.35 k.	\$13.00 k.	\$19.20 k.	\$ 24.00	\$ 29.50
Huevo	\$15.00 K.	\$18.00 k.	\$18.50 k.	\$21.00 k.	\$25.00 k.	\$ 27.25 k.	\$ 41.50 k.
Carne de puerco	\$40.70 k.	\$48.35 k.	\$27.00 k.	\$73.45 k.	\$10.00 k	\$135.90 k.	\$280.50 k.
Leche	3.90 L.	\$ 4.90 L.	\$ 5.70 L.	\$ 6.00 L.	\$11.50 L.	\$ 17.00 L.	\$ 24.00 L. \$ 31.50 L.
Carne de res	\$39.00 K.	\$45.40 k.	\$62.50 k.	\$86.20 k.	\$00.00 k.	\$115.00 k.	\$283.40 k.
Frijol	\$ 7.40 k.	\$ 7.10 k.	\$ 7.15 k.	\$10.80 k.	\$17.10 k.	\$ 17.40 k.	\$ 23.50 k.
Tortillas	\$ 2.80 k.	\$ 3.50 k.	\$ 3.50 k.	\$ 4.20 k.	\$ 4.20 k.	\$ 4.20 k.	\$ 9.00 k.
Pan	\$ .50 Pza.	\$ .50 pza.	\$ .50 pza.	\$ 1.00 pza.	\$ 1.00 pza.	\$ 1.00 pza.	\$ 2.00 pza.
Café	\$38.35 k.	\$69.70 k.	\$73.75 k.	\$73.75 k.	\$90.00 k.	\$120.00 k.	\$160.00 k.

FUENTE: Cuadro elaborado para este estudio con base a:

- Índice de precios al consumidor 1976, 1979.
- Instituto Nacional del Consumidor 1980, 1983.
- Diario Oficial de Diciembre y Enero de cada año.

## CUADRO "8"

## PRECIOS PROMEDIOS ANUALES DE PRODUCTOS BASICOS

PRODUCTO	P E S O S		
	1980	1981	1982
Aceite 1 lt.	30.46	34.00	59.87
Arroz 750 gr.	14.43	18.58	21.36
Atole 425	10.75	- - -	- - -
Pasta dental 120 gr.	13.70	14.93	29.90
Harina arroz 250 gr.	6.57	- - -	- - -
Evaporada clave 410 gr.	7.93	9.16	15.00
Pasta sopa 200 gr.	2.93	3.74	12.88
Frijol 1 kg.	17.13	17.38	23.37
Atún 198 gr.	38.44	39.92	53.06
Detergente 1 kg.	21.08	27.33	56.34
Papel sanitario 4 rollos	21.02	31.24	43.73
Gelatina 170 gr.	11.46	12.00	15.88
Puré tomate 285 gr.	14.26	17.05	20.00
Jabón lavandería 400 gr.	9.41	- - -	- - -
Café instantáneo	57.25	59.68	80.61
Carne res	100.00	115.41	283.40
Carne puerco	110.00	135.90	280.50

PRODUCTO	1980	1981	1982
Retazo	- - -	90.00	122.02
Pollo	65.00	69.53	103.30
Huevo	25.00	27.23	41.14
			63.60
Tortilla	- - -	- - -	9.00
Harina trigo 1 kg.	- - -	6.90	12.22
Naranja	- - -	8.14	12.55
Plátano Tabasco	- - -	10.87	23.50
Melón	- - -	16.97	56.74
Sandía	- - -	12.21	25.66
Papaya	- - -	13.32	13.62
Jitomate	- - -	21.23	42.98
Cebolla	- - -	23.29	11.34
Zanahoria	14.69	28.12	
Papa	26.29	28.88	
Margarina 100 gr.	12.00	13.35	20.39
Leche		11.50	31.80
Chile serrano	35.00	50.00	51.51

FUENTE: Cuadro elaborado para este estudio con datos proporcionados en el  
 INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMIDOR  
 Precios promedio 1983.

capital extranjero y a los intereses de la propiedad privada - de los medios de producción que dominan al país.

Analizando estos elementos, se observa la necesidad de aumentar el precio de la fuerza de trabajo, que sea mas real y esté en relación al aumento del costo de la vida, sin que ésto sea solamente una lucha economicista sino que abra la posibilidad de que los propios trabajadores logren estos objetivos y avances para la realización de su construcción de clase.

### 1.3 PANORAMA GENERAL DE LA LUCHA OBRERA EN LOS AÑOS DE CRISIS ECONOMICA (1976 - 1982)

El desarrollo del sindicalismo se encuentra ligado al desarrollo del capitalismo, pues al extenderse el capital, se extiende también la clase obrera y con ella sus organizaciones. Los pequeños sindicatos pasan a ser Sindicatos Nacionales y Confederaciones, cambiando su forma, su estructura y sus objetivos.

Históricamente, el sindicalismo también se ha manifestado como una forma de organización del obrero, permitiendo su unión y desarrollo, centrándose en el marco de las necesidades básicas y en la defensa de su nivel de vida.

En el sistema capitalista, uno de los antagonismos de clase se presenta en el interés de la burguesía por reducir el nivel de vida del obrero, lo que obliga a los trabajadores a mantener una lucha constante. Si a esta situación no responden sus organizaciones tradicionales, construye y crea nuevas formas de lucha y de organización que están determinadas por las condiciones sociales y sus objetivos gremiales y políticos.

En el desarrollo histórico del movimiento obrero a nivel internacional, se han presentado diversas formas de organización de los trabajadores como: los sindicatos, los consejos obreros, las gran

des centrales y los frentes obreros.

Los consejos permiten la participación directa de los obreros en los problemas de tipo laboral, actuando mediante la autogestión, denominándose como "simples formas nuevas de lucha de clases" (22). También se presentan otras formas de organización propias de los trabajadores como: los comités de fábricas, los delegados departamentales, que son elegidos democráticamente por los obreros y en varias ocasiones son sus representantes ante las centrales obreras,

En México, las organizaciones obreras son el resultado de una necesidad histórica y objetiva, son agrupaciones de defensa gremial de los sectores del proletariado y se apoyan en una legislación laboral que presenta limitaciones, pero reconoce la función legal y social de los sindicatos, la contratación colectiva, las huelgas, etc.

La estructura sindical mexicana está integrada por:

El Congreso del Trabajo

Las Centrales

Los Sindicatos Nacionales

Los Sindicatos de Empresa

(22) ADLER MAX, Consejos Obreros y Revolución. Edit. Grijalbo. Colección 70. México 1979. P.p. 56.

Los sindicatos pertenecen a alguna de las centrales como la - CTM Confederación de Trabajadores de México, CROM Confederación Regional Obrera Mexicana, CROC Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CNT Confederación Nacional de Trabajadores.

Los sindicatos de Empresa y los Sindicatos Nacionales independientes de las centrales.

Las agrupaciones y organizaciones que están bajo la influencia del sistema político establecido, fomentan a su vez el - control obrero y el continuismo en los sindicatos. Mientras que las que no aceptan esa influencia política poseen formas de acción y planteamientos diferentes, tratando de obtener - participación democrática.

Los pilares de poder de la CTM, son las federaciones de los - trabajadores del Distrito Federal, y los Sindicatos Nacionales como: el de electricistas SUTERM, el de petroleros STPRM, el de textiles STITSRM, el de azucareros STAYS. En ellos descansa el control de la CTM, no obstante como organismo enfrenta en determinados momentos mayores dificultades para mantenerse como eje del movimiento obrero institucionalizado, viéndose en la necesidad de ceder ante las presiones de los obreros y hacer demandas en favor del grupo que representa, a fin

de poder seguir manteniendo el control en este sector.

La década de los años setentas señala formas diferentes de participación sindical, cuyas determinantes son mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los obreros. Aparecen movimientos democráticos de gran número de sindicatos, observándose al mismo tiempo cierto deterioro del sindicalismo institucionalizado, sobre todo en su dirección.

En esta década, la insurgencia obrera cobró auge como respuesta a una serie de ajustes en el interior de la burocracia sindical y en las relaciones entre ésta y otros sectores sociales como consecuencia en las posiciones del conjunto del movimiento obrero. Una de sus propuestas era erradicar el charrismo obrero de los sindicatos, tomando en cuenta que este sistema de control ha sido posible por el apoyo patronal y gubernamental, así como por la inactividad sindical.

Durante estos años, los trabajadores han levantado viejas y nuevas demandas como aumento salarial, emplazamiento a huelga, rechazo a los ajustes de personal, revisión de contrato, definitividad en el trabajo, derecho a la sindicalización, derecho de contratación colectiva, democracia sindical, mejora a las condiciones de trabajo, no a los topes salariales, aumento salarial de emergencia, independencia sindical, etc.

La década de los setentas señala formas diferentes de participación sindical, cuyas determinantes son mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los obreros. Aparecen movimientos democráticos de gran número de sindicatos, observándose al mismo tiempo - cierto deterioro del sindicalismo institucionalizado, sobre todo en su dirección.

En esta década, la insurgencia obrera cobró auge como respuesta a una serie de reajustes en el interior de la burocracia sindical y en las relaciones entre ésta y otros sectores sociales como consecuencia en las posiciones del conjunto del movimiento obrero. - Una de sus propuestas era erradicar el charrismo obrero de los - sindicatos, tomando en cuenta que este sistema de control ha sido posible por el apoyo patronal y gubernamental, así como por la inactividad sindical.

Durante estos años, los trabajadores han levantado viejas y nuevas demandas como aumento salarial, emplazamiento a huelga, rechazo a los ajustes de personal, revisión de contrato, definitividad en el trabajo, derecho a la sindicalización, derecho de contratación colectiva, democracia sindical, mejora a las condiciones de trabajo, no a los topes salariales, aumento salarial de emergencia, independencia sindical, etc., han recurrido también a diversas formas de lucha como: ocupación de fábricas, toma de locales

Han recurrido también a diversas formas de lucha como: ocupación de fábricas, toma de locales sindicales, paros de solaridad, pactos de ayuda mutuas, frente de masas, manifestaciones, mitines, etc.

El número de emplazamientos a huelgas y las huelgas realizadas en los años siguientes (23) son:

1976	1977	1979	1980	1982	AÑOS
7655	6299	7705	5231	6236	EMPLAZAMIENTOS
117 1.5%	176 2.7%	115 1.4%	115 2.1%	123 1.9%	HUELGAS FEDERALES

Las crisis económicas que se agudizan en 1976 y en 1982, provocan nuevas movilizaciones y luchas obreras en contra del tope - salarial impuesto por el gobierno federal. Se luchó por mejores condiciones de trabajo, redoblando sus exigencias ante la - pérdida de su poder adquisitivo y su nivel de vida.

(23) Registro de emplazamiento de huelga de la Junta Federal - de Conciliación y Arbitraje. Periódico Uno Más Uno.

Salario mínimo y tope salarial por año (24)

1976	1977	1979	1980	1982	
\$ 96.70	\$ 106.40	\$ 138.00	\$ 163.00	\$ 280.00	SALARIO MINIMO
	10%	13.5%	21.5%	25%	TOPE SALARIAL
	29%	19%	26%	100%	INFLACION

Ante estas situaciones la burocracia sindical trató de mantener su arraigo en el aparato estatal, con la fuerza de sus demandas y con base en el lugar que ocupa en el sistema político mexicano (25). Sin embargo, con el desarrollo del movimiento obrero reivindicativo y democrático de los obreros asalariados, la burocracia sindical, da muestra de crisis.

Los últimos movimientos de huelga señalaban cambios en las direcciones sindicales, así como otras demandas que parten espontáneamente como respuestas a la crisis económica y a la posición del charrismo sindical.

- (24) Salarios Mínimos Generales de la Comisión de Salarios Mínimos.  
 (25) Según datos del Congreso del Trabajo, en 1980 y 1982, tres millones de obreros sindicalizados estaban afiliados a la CTM. Los sindicatos independientes eran 14, con cien mil trabajadores.

Los obreros desean otro tipo de sindicato, una organización propia que responda a sus intereses como clase explotada, que los ayude a mejorar realmente sus condiciones de vida y de trabajo, conjugando así la lucha económica con la política, en la demanda de mejores salarios en época de crisis (26).

Ante el ascenso del movimiento obrero y sindical, el gobierno ha optado por hacer algunas concesiones, buscando revalidar la imagen que de sí mismo ha proyectado: la de un ente por encima de las clases sociales que interviene para "regular" las relaciones que se dan entre éstas y que busca limar las contradicciones sociales. Entre los organismos que conforman el espectro del sistema político mexicano, el sector más amplio es el sindicalismo obrero, ya que ni las agrupaciones campesinas, ni el sector "popular" han alcanzado gran representatividad.

El número de agremiados ha crecido de manera similar a la población económicamente activa total; la cantidad de trabajadores organizados sigue siendo aproximadamente una cuarta parte sobre el número total de asalariados. En la industria y en los sectores importantes se han concentrado los trabajadores más calificados en los procesos de producción, cuyo carácter industrial los hace colectivos. Es ahí donde la organización gremial ha arraigado -

(26) Registro de emplazamientos de huelga de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Periódico Uno más Uno.

desde hace varias décadas. Las ramas de actividad con mayor índice de sindicalización y experiencia en la lucha obrera, son -- aquellas en las cuales los trabajadores obreros cuentan con algún índice de instrucción o bien han obtenido experiencia en otras movilizaciones.

La estructuración del sindicalismo se ubica en un contexto definido, por:

- a) La burocracia sindical oficial, formada por los líderes charros en las federaciones, confederaciones y sindicatos de industria, así como en los sindicatos de empresa. De esta manera busca mantener el status quo organizativo, del cual se deriva su poder.
- b) Las corrientes que luchan por un sindicalismo diferente al institucionalizado pugnando por la democracia, la independencia y la reestructuración del sindicalismo, tratando de formar sindicatos nacionales de industria, con secciones autónomas que permitan la participación democrática de sus agremiados, con órganos de gobierno seccionales, así como posibilidades de reorientar la estructura organizativa del sindicalismo obrero y extenderla a sectores no organizados.

Es necesario tomar en cuenta que las estructuras sindicales que predominan en nuestro país y sus pocos resultados en favor de la clase obrera llevan a considerar que los "Sindicatos Nacionales de Industria", son la base para una reestructuración sindical. En ellos los trabajadores gozan estatutariamente de cierta autonomía para resolver sus problemas organizativos y laborales, para elegir sus representantes y administrar sus intereses y a su vez es una muestra de mayor posibilidad de organización y poder sindical directo.

En los setentas y, en especial, después del setenta y seis, el movimiento obrero plantea una respuesta a sus condiciones de vida y trabajo, la respuesta organizada de los trabajadores que ahora no sólo se dirige al nivel salarial sino también con respecto a las condiciones de trabajo y a diversas formas de lucha dentro de la fábrica. Esto manifiesta avances en la lucha interna de las fábricas, pero no en la lucha externa contra el sistema económico, contra el capital y la burguesía. Menos aún ubican la importancia de trascender la fábrica y definirse como una clase social con los mismos problemas y con alternativas de una lucha política para satisfacer plenamente sus demandas económicas.

Sin embargo, empieza a gestarse una lucha dentro del movimiento obrero que radica en la democratización de sus organizacio-

nes. Se proclama en contra de la subordinación hacia los dirigentes charros y tradicionales que tratan de frenar el ímpetu de lucha y emancipación de la clase trabajadora, buscando alianzas con la burguesía, olvidando el carácter de su origen.

La crisis económica ha llevado a una crisis no sólo en el campo financiero, sino también en el político. La necesidad de los obreros de cubrir sus necesidades básicas les ha hecho participar más en sus revisiones salariales y contractuales, y no aceptar solamente la intervención del líder sindical en las negociaciones llegando a la huelga por mayores salarios, prestaciones, mejores condiciones de trabajo y de vida. Por ello, no sólo se puede interpretar en forma mecánica que en tiempo de crisis los obreros sólo prestan atención a su supervivencia.

## CAPITULO I I

### "PROCESO PRODUCTIVO Y ORGANIZACION SINDICAL EN LA RAMA DE ENVASES DE HOJA DE LATA"

- 2.1 ANTECEDENTES.
- 2.2 PROCESO DE PRODUCCION EN LA RAMA  
DE ENVASES DE HOJA DE LATA.
- 2.3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA.
  - 2.3.1 CONDICIONES DE TRABAJO.
  - 2.3.2 CONDICIONES DE VIDA.
- 2.4 ORGANIZACION SINDICAL EN ESTA RAMA.
  - 2.4.1 SINDICATOS DE LA RAMA.

## 2. PROCESO PRODUCTIVO Y ORGANIZACION SINDICAL EN LA RAMA DE ENVASES DE HOJA DE LATA.

### 2.1 ANTECEDENTES.

La producción de hoja de lata se encuentra en la rama de la industria metalúrgica y siderúrgica. En México la compañía Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey se fundó en mayo de 1900, instalando el primer horno para fundición en América Latina y es a fines del siglo pasado cuando aparecen algunos antecedentes de esta industria de hoja de lata. A principios de este siglo, en Veracruz se instalaron algunas fábricas de este tipo cuya producción es la fabricación de botes de lámina y bote alcohólico, lo que inició la industria de productos de hoja de lata al empezar los ingenios azucareros de Veracruz a introducir y producir este tipo de envase.

Una de las primeras fábricas de envases de hoja de lata que se establecieron en el país fue la Crown Cork and Seal Co. de México, S. A., subsidiaria de la misma en Baltimore, E. U., empresa que contaba con la patente de estos artículos. Más tarde empezaron a instalarse fábricas de corcholatas, en Orizaba, Veracruz, (actualmente Lata de Orizaba, Veracruz, S. A.) que se fundó en el año de 1913. En el mismo año inició la empresa "Tapón Corona" que más adelante produciría corcholatas.

En 1918 la empresa Suárez Orozco y Cía., importó maquinaria automática para la elaboración de envases de hoja de lata.

En el año de 1924, se estableció otra planta con equipo automático para la elaboración de envases a solicitud de las compañías petroleras principalmente la Huasteca Petroleum Co., otras empresas petroleras como la Compañía "El Aguila" de Minatitlán, Ver., y la Compañía Pierce Oil, Co., "Arbol Grande" de Veracruz elaboraban estos productos para consumo propio.

Se generalizó la fabricación de envases para alcohol, manteca, aceite y talcos, lo que dió auge y desarrollo a esta rama industrial. Fué México el primer país de América Latina que puso en marcha una planta productora de hoja de lata a través de las operaciones del grupo de Acero HYLSA (Hojalata y Lámina, S. A.) - en el año de 1942.

Posteriormente en el año de 1946, la industria siderúrgica Altos Hornos de México, S. A. (AHMSA), industria paraestatal formada en 1941, pone en marcha su producción para la hojalata y en el año de 1948 en coordinación con la Compañía Siderúrgica Nacional de Brasil, produce la línea de estaño por inmersión. (1)

(1) El mercado de la Hojalata en América Latina. Publicación anual del Instituto Latinoamericano del Hierro y el Acero. P. 38, 1970.

La empresa Tubos de Acero de México TAMSA, se funda en 1952 - para producir lingotes de acero y en 1967 produce fierro. Estos productos son necesarios para la producción de la hoja de lata.

Es después de la segunda Guerra Mundial, que se establecen fábricas más modernas de envases de lata, siendo su desarrollo un elemento importante para la industria alimenticia del país, incrementándose la producción en la elaboración del llamado "tapón corona" debido al aumento de las embotelladoras de cervezas y - refrescos.

Durante la primera mitad de la década de los sesenta, la producción de hoja de lata tiene gran desarrollo, estas industrias emprenden la tarea de atender sus respectivos mercados, en 1965 el abastecimiento interno de esta rama en el país alcanza un 87%.

La importancia de las empresas de productos metálicos en el desarrollo de la industria de la transformación se encuentra en la gran diversidad de productos que elaboran, en su mayoría son materia prima que satisface la demanda de la industria de servicios o de la construcción, estos productos se consideran como bienes intermedios, aunque también hay productos de consumo final.

La producción de los envases de hoja de lata aumentó en la década de los sesentas, cuando se inició el ascenso de productos alimenticios enlatados así como la demanda de diferentes bebidas carbonatadas y de cervezas.

En 1965 aparecen dentro de las 300 empresas industriales más importantes del país, de acuerdo a la producción bruta total, la empresa Zapata Hermanos con el rango número 190. (2).

En el año de 1974, se observa que tres empresas de envases, - figuran entre las quinientas más importantes del país (3).

RANGO	EMPRESA	CAPITAL
191	Tapón Corona de Guadalajara Accionista: Crown Cork Seal.	\$ 40,000,000.00
241	Tapón Corona Accionistas: Crown Cork Seal.	29,000,000.00
293	Envases de Hojalata Accionistas: Grupo Zapata Hermanos	24,000,000.00

Dentro de los grupos industriales medianos del sector privado nacional, el grupo Zapata Hermanos Industrias, ocupó en la dé-

(2) Censo Industrial. 1965

(3) Revista Expansión. Las 500 empresas, 1974.

cada de los setentas el 19° lugar, con cuatro empresas de la rama de Envases de Hoja de Lata y con capital Nacional (4).

Los principales consumidores de hoja de lata en México, se encuentran en el sector de fabricantes de envases, sector que ha manifestado marcada tendencia a la concentración de capital, por lo que existe un número reducido de estas empresas.

En la década de los setentas, esta rama industrial observa gran crecimiento en la demanda del envase de hoja de lata con un incremento anual del 7 al 10%, la aceptación del mercado en el consumo de productos enlatados fué de 54 millones de productos, lo que incrementó notablemente la demanda del envase de hojalata (5). El auge comercial se incrementó por los productos agropecuarios enlatados.

En 1980, del cien por ciento de la producción en envases de hoja de lata, tenemos que 19 empresas participaban del ochenta por ciento de la producción mientras que el 18.5 quedaba a cargo de las grandes empresas que fabrican sus propios envases y el 1.5 por ciento lo abarcaban las medianas empresas de esta rama.

(4). Cordero, Salvador. El poder empresarial en México. Terranova, 1983.

(5) Fuente: Informe anual de la Cámara Nacional de la Industria del Hierro y el Acero, 1978.

A raíz de las crisis económicas de 1976 y principalmente de 1982, se observa un descenso de la producción a consecuencia de la baja en el mercado. Las empresas empezaron a trabajar a un 40% aproximado de su capacidad total. El alto costo y el suministro de la materia prima encareció notablemente el costo de producción de envases de hoja de lata.

Esta rama industrial, a través de la importancia de los envases que produce, se encuentra ligada al desarrollo de la industria alimenticia. Muchos productos alimenticios requieren de este tipo de envase, por reducir o eliminar el riesgo en su manejo.

Sin embargo, los envases de hoja de lata no se vuelven a utilizar, no se recuperan en ningún porcentaje. Por tal motivo, se ha contemplado la posibilidad de sustituir el envase de hoja de lata por envases plásticos, de cartón, de vidrio o bien por el bote de aluminio que aunque es más caro se recupera en un 30% aproximadamente. El envase en otras presentaciones no siempre ofrece un manejo higiénico y el transporte no garantiza la seguridad en las mismas proporciones que en el envase de hoja de lata.

Por ello la producción de estos artículos, aun cuando es cara, es indispensable en muchos productos de la industria alimenti-

cia y en otras ramas. Esta situación le otorga la característica de bien de consumo intermedio.

En esta rama industrial existen dos tipos de capital importantes, por un lado se encuentran las industrias con capital extranjero - como CARNATION DE MEXICO, S. A., la CROWN CORK DE MEXICO, S. A. y los ENVASES GENERALES CONTINENTAL DE MEXICO, S. A., por el otro lado tenemos el capital nacional en dos niveles:

- a) EL GRUPO ZAPATA HERMANOS, S. A., que compete en el mercado con las industrias monopolísticas.
- b) Empresas de menor capital que tienen poca producción y menor mercado.

El grupo Zapata Hermanos, cuenta con varias empresas en la República Mexicana y exporta productos a países como Francia, España, - Brasil y Venezuela.

Para ubicar más claramente los tipos de capitales que conforman esta rama de la producción y para fines de este estudio, se han dividido en tres grupos: (6)

(6) Directorio de Socios CANACERO, México, 1980 y 1982.

- GRUPO "A" Empresas de capital extranjero
- GRUPO "B" Empresas de capital nacional
- GRUPO "C" Empresas que producen sus propios envases

Las empresas de capital extranjero son:

ENVASES GENERALES CONTINENTAL DE MEXICO, S. A., cuenta con empresas en Salamanca y en Guadalajara y en el Distrito Federal. Con un capital aproximado de \$806,484,679.00, contrata 1,221 obreros que producen envases y tapas de hoja de lata.

CROWN CORK DE MEXICO, S. A., cuenta con una empresa instalada en el Distrito Federal y otra en Guadalajara con el nombre de TAPON CORONA DE GUADALAJARA. Con un capital aproximado de - - - - \$1,273,253,686.00, contrata 1,232 obreros que producen diferentes productos de hoja de lata como: tapas, casquillos, láminas y diversos artículos mas.

Entre las empresas de capital nacional, se encuentran tanto pequeñas como medianas, aunque varias de las medianas pertenecen a un mismo grupo industrial.

Del grupo industrial ZAPATA HERMANOS, existen las siguientes empresas hasta el año de 1982:

ENVASES DE ENSENADA, ENVASES DE GUANAJUATO, ENVASES DE SINALOA, INDUSTRIAL METALICA DE ENVASES, en el Distrito Federal cuenta - con: Zapata Hermanos, Sucursales, Envases de Hoja de Lata, Isa bel, S. A., Mexicana de Envases, Tapón Corona, S. A. En el interior de la República cuentan con un capital aproximado de - - \$ 1,550,079.513.00, proporcionando empleo a 1,338 obreros que - producen diversos envases de hoja de lata. En el Distrito Fede ral cuentan con cuatro empresas importantes con un capital apro ximado de \$ 4,938,531,653.00 y 3,725 obreros que fabrican envases de hoja de lata, aerosoles, botes de lámina, etc.

Otro grupo de gran capital es el de las Fábricas de Monterrey - con empresas en Nuevo León y Ensenada, Toluca y Distrito Fede ral, con un capital aproximado de \$ 2,894,541,033.00 y 2,767-- trabajadores.

Dentro de las empresas de tipo mediano se encuentran:

RIEKE DE MEXICO, S. A., en el Distrito Federal, con un capital aproximado de \$ 73,000.000 y 147 obreros contratados.

LITOLAMINA, S. A., con un capital aproximado de \$ 24,763,000.00 y 201 trabajadores, sus instalaciones se encuentran en el Dis trito Fede ral.

FERROENVASES DE MEXICO, S. A., ubicada en la Zona Metropolitana, Naucalpan, con un capital aproximado de \$4,840,000.00 y 75 obreros que producen cubetas metálicas y botes.

ENVASES CONICOS, S. A., ubicada en Naucalpan, con un capital aproximado de \$1,500,000.00 y 65 obreros que producen cubetas y botes de lámina.

ENVASES CILINDRICOS NACIONALES, S. A., se encuentra en el Distrito Federal con 63 obreros contratados y un capital aproximado de \$15,000,000.00, produciendo envases de hoja de lata para alimentos industriales.

INDUSTRIAL SERMANT, S. A., funciona en el Distrito Federal con un capital aproximado de \$170,000,000.00 y 50 trabajadores que producen diferentes tipos de envases de hoja de lata.

INDUSTRIAL POLIDURA, S. A., situada en el Distrito Federal con 42 obreros que producen botes de hoja de lata y un capital aproximado de \$16,560,000.00.

ENVASES, S. A., en el Distrito Federal con un capital aproximado de \$1,374,000.00 y 7 obreros que fabrican envases de hoja de lata.

En el grupo "C" encontramos empresas que producen sus propios envases aunque su giro de producción no son los envases de hoja de lata, estas empresas son:

ARTICULOS MUNDET, S. A., se encuentra en el Distrito Federal, produce refrescos y las corcholatas para los mismos, con un capital aproximado de \$308,033.539.00, contratando 2,250 trabajadores.

NUEVA MODELO, S. A., funcionando en el Distrito Federal produce cervezas, corcholatas y envases de hoja de lata para envasar sus productos, con un capital aproximado de \$207,081,600.00 contratando a 509 trabajadores.

CARNATION DE MEXICO, S.A., con instalaciones en Querétaro y Durango, produce leche y sus envases de hoja de lata para la leche evaporada, con un capital aproximado de \$1,000,288,442.00 y 1,368 trabajadores.

Estas tres últimas empresas, no venden los envases de hoja de lata, solamente los utilizan como producción intermedia y para envasar sus productos.

## 2.2 PROCESO DE PRODUCCION

La hoja de lata es un producto que se obtiene por la laminación del acero en bandas planas hasta conseguir el espesor que se desea, después se recubre por una capa de estaño comercialmente puro, representando así resistencia a la corrosión, a la oxidación y un buen acabado exterior.

En la industria de la fabricación de envases se utilizan materias primas tanto nacionales como extranjeras. La principal de ellas es la hoja de lata, que no se produce en México en cantidad suficiente para cubrir la demanda nacional, lo que obliga a los fabricantes de esta rama a recurrir a la importación. La hoja de lata importada resulta más cara que la del país, a pesar de esto, un alto porcentaje del consumo nacional se cubre con productos extranjeros, ya que en el país, los únicos fabricantes son "Altos Hornos de México, S. A." y Hoja de Lata y Lámina, S. A." y no tienen la capacidad suficiente para satisfacer las demandas.

El tipo de lámina producida por estas empresas no responde en muchas ocasiones al tipo de material que requiere el proceso de producción del envase de hoja de lata.

Las materias primas que se utilizan en esta rama de la industria

mania y principalmente de Estados Unidos.

Soldadura. La soldadura empleada está compuesta de estaño y plomo siendo toda de origen nacional.

Papel Vinelyte. (Termoplástico) utilizado por fabricantes de tapon corona; es importado.

Pegamentos. Se utilizan pegamentos a base de hule para cerrar herméticamente los envases de alimentos, son importados de Estados Unidos.

La maquinaria y el equipo que utiliza este tipo de industrias se caracterizan por ser automáticos, pues en cualquier línea requiere de alta producción logrando además un alto grado de mecanización.

En la línea de producción de envases se tiene una división de acuerdo con el tipo y forma de envase, ejemplo de este tipo es el "sanitario" de mayor importancia en la producción nacional, el cual cuenta con equipo bastante moderno.

Son:

Hoja de lata estañada y sin estañar. Se importa de Japón, Alemania y principalmente de Estados Unidos.

Soldadura. La soldadura empleada está compuesta de estaño y plomo siendo toda de origen nacional.

Papel Vinelyte. (Termoplástico) utilizado por fabricantes de tapon corona, es importado.

Pegamentos. Se utilizan pegamentos a base de hule para cerrar herméticamente los envases de alimentos, son importados de Estados Unidos.

La maquinaria y el equipo que utiliza este tipo de industrias se caracterizan por ser automáticos, pues en cualquier línea requiere de alta producción logrando además un alto grado de mecanización.

En la línea de producción de envases se tiene una división de acuerdo con el tipo y forma de envase, ejemplo de este tipo es el "sanitario" de mayor importancia en la producción nacional, el cual cuenta con equipo bastante moderno.

Debido a la gran producción requerida, es necesario contar con líneas automáticas de alta velocidad generalmente compuestas - por las siguientes partes:

- a) Máquinas cortadoras de rodillos con capacidades muy variables.
- b) Mesa alimentadora de la parte que forma el cuerpo.
- c) Formadora de cuerpos.
- d) Soldera compuesta con recipientes de soldadura y quemadores de gas.
- e) Máquina pestañadora.
- f) Máquina ribeteadora.
- g) Probadora neumática.

La maquinaria y equipo para la fabricación de tapas y fondo cuenta con instrumentos como:

- a) Cortadoras automáticas de discos para hacer los cortes en forma ondulante.
- b) Prensas troqueladoras de doble acción automáticas.
- c) Máquinas engomadoras para tapa y fondo.
- d) Hornos continuos para el secado.

Las fábricas que forman la industria nacional de productos de ho-

ja de lata disponen de maquinaria y equipo adecuados para su producción en su mayoría procedente de Estados Unidos o Alemania.

La mano de obra que se ocupa en la elaboración de artículos de hoja de lata, no siempre requiere de especialización, ésta depende del tipo de maquinaria utilizada en el proceso de producción, cuando el equipo es automático o semimecánico se requiere de la especialización, la cual se va dando en la misma empresa.

En los departamentos de Litografía y en los talleres mecánicos de algunas fábricas se requiere de mano de obra calificada. Debido al proceso mecanizado es reducido el número de obreros - empleados, los técnicos son prácticos y formados en las mismas fábricas, algunos con técnicas extranjeras.

El promedio de inversión por empresa de las ramas industriales es mediano pero esto no significa que su situación financiera sea desfavorable, estas empresas tienen cierto grado de similitud de acuerdo a sus promedios de inversión. Su estructura financiera es aceptable y existen varios casos que sobrepasan del término medio, absorbiendo las deudas necesarias para satisfacer los requerimientos de materias primas y medios de producción del extranjero.

De una investigación realizada en 1980 por el FOGAIN en industrias medianas y pequeñas, se obtuvo que los medios mecánicos para el proceso de producción en estas empresas no son aprovechados a toda su capacidad. Esto se desprende de los elevados pasivos circulantes en relación con los recursos de largo plazo, teniendo gran inversión en activos fijos principalmente en inmuebles y terrenos espaciosos.

De los recursos fijos de la empresa, sobresale la maquinaria y el equipo, ya que por la naturaleza del producto que se fabrica, es indispensable contar con los suficientes medios -- mecánicos automatizados.

Para 1980, el volumen total de ventas realizadas por este grupo alcanzó la suma de 1,070.1 millones de pesos (7).

Estas empresas presentan con frecuencia facilidad en la venta de sus productos y tienen la característica de poder adecuar técnicas más productivas sin deteriorar la calidad de sus productos. Con estos cambios las empresas inducen el costo unitario hacia la baja.

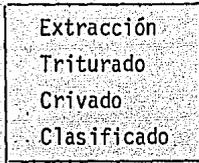
(7) Informa anual de FOGAIN. Nacional Financiera. México, 1981, Pág. 91.

Las empresas del área de envases y productos de hojalata tienen utilidades superiores al promedio del grupo, su rentabilidad -- concuerda con el grado de mecanización ya que éste permite mejor aprovechamiento de la capacidad instalada, principalmente en maquinaria y equipo.

La fabricación de los productos metálicos en general es:

ESQUEMA GENERAL DE LA FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS

\* MINERALES FERROSOS Y NO FERROSOS



Materias Básicas, insumos Adicionales.

Hierros concentrados de Cobre Plaud, Bauxita (aluminio) concha de ostras, Magnesio (agua de mar, otros), carbón, coxe, piedra caliza, chatarra de metales ferrosos y no ferrosos, ferroaleaciones, Antimonio, Magnesio, Silicio, Níquel, otros.

Fundición Primaria

Arrabio

Lingotes de Cobre,  
Aluminio, Plomo,  
Bronce

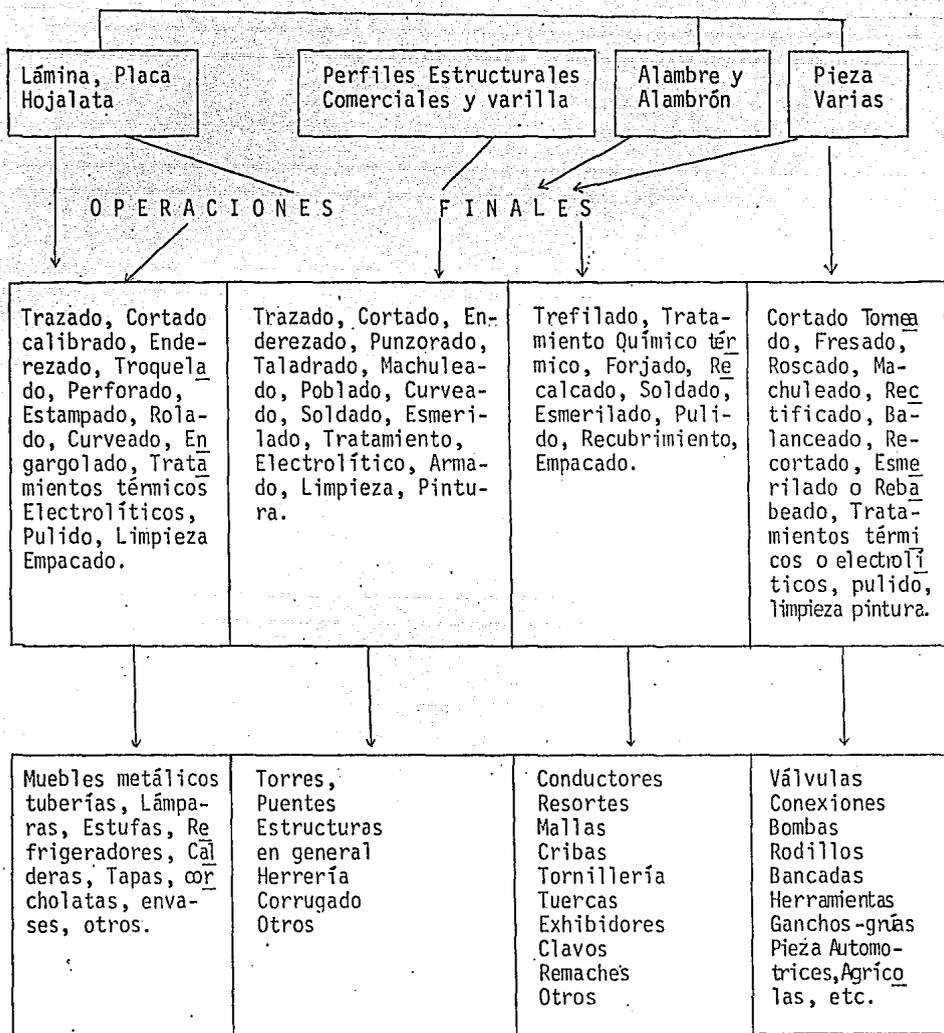
Fierro gris dulce, maleable,  
Centrifugado piforjados

Electrolítico

Aleaciones

Billet palenquilla planchón  
tocho lupia llantón, otros

Fundición  
Laminación  
Forjado



\* La Industria Pequeña y Mediana de México. Publicación de FOGAIN México, D. F. Noviembre de 1982. Pág. 234.

EL PROCESO DE PRODUCCION DE ENVASES  
DE HOJALATA ES:

Bote redondo

Hojalata (calibres delgados)

Tapa y fondo

Hojalata (calibres delgados)

5 Corte  
Desperdicio

6 Troquelado  
Desperdicio

1 Corte  
Desperdicio

2 Piqueteado  
Desperdicio

3 Enrollado

4 Pestañeado

Tapa y Fondo  
Hojalata (calibres  
semigruesos)

1 Inspección

7 Engargolado

3 Inspección

Compuesto sellador

Papel semikraft

Tabas  
Asa o Tapa

8 Empacado

Almacén

Bote cuadrado

Hojalata (calibres semigruesos)

Placa grabadora  
tintas y barniz

1 Impresión  
(Sist.offset)

2 Secado horno

1 Inspección

3 Corte  
Desperdicio

4 Troquelado

5 Piqueteado  
Desperdicio

6 Estampado

7 Engargolado  
(Longitudinal)

8 Pestañeado  
(Extremos)

9 Corte  
Desperdicio

10 Troquelado  
Desperdicio

2 Inspección

11 Armado Soldado

12 Engargolado

13 Soldado  
(eléctricamente)

Aire a presión y 3-14 Prueba e ins-  
pección

Almacén

FUENTE: La Industria Mediana y Pequeña en México, FOGAIN, 1980

## PRODUCCION DE ENVASES PARA USO ALIMENTICIO E INDUSTRIAL

### MATERIAS PRIMAS

Las materias primas más importantes que intervienen en este proceso son: lámina de hojalata en calibres delgados y semigruesos (números 28, 30, 31, 32 y 33), soldadura de estaño o alambre de cobre y material de empaque.

### OPERACIONES BASICAS Y EQUIPO QUE SE UTILIZA

#### A. Corte

Cizallas

#### B. Impresión

Impresora de rodillos (1 ó 2 colores)

#### C. Secado

Horno de gas de operación continua equipado con sistema de transporte de láminas

#### D. Piqueteado

Prensas troqueladoras capacidad mediana (5 a - 20 tons)

#### E. Enrollado

Máquina roladora de rodillos capacidad pequeña

#### F. Troquelado

Prensas-troqueladoras capacidad grande (25 a - 75 tons)

G. Pestañeado

Máquinas automáticas para pequeños dobleces

H. Engargolado

Engargoladora

I. Soldado

Máquina soldadora eléctrica

Equipo para soldadura de estaño con sistema de -  
transporte y mecanismos para colocar soldadura a  
base de gas.

FUENTE: La industria mediana y pequeña en México, FOGAIN, 1980.

### 2.3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA

En general se entiende como condiciones de trabajo, las circunstancias o situaciones que rodean al proceso productivo, en donde el trabajador desarrolla su acción de producir mercancías por una remuneración económica. Se considera así al tiempo de jornada de trabajo, el ritmo de trabajo, las cuotas de producción, las instalaciones y equipo de seguridad, la reposición de la fuerza de trabajo, el desgaste de la fuerza de trabajo, etc.

Las condiciones de vida son los recursos disponibles para la reproducción de la fuerza de trabajo y para la existencia de la familia del obrero, entre las que se encuentran: las prestaciones, la seguridad social, la vivienda, la educación, salud, alimentación, recreación, cultura, etc.

### 2.3.1 CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo se expresan a nivel externo e interno en su relación con el proceso productivo, se pueden dividir en:

Condiciones de trabajo del hombre en relación con la máquina, técnica o instrumentos.

-salario, jornada de trabajo, ritmo de trabajo, cuotas de producción.

Condiciones de trabajo del hombre y el medio físico que lo rodea.

-instalaciones, equipo de seguridad, medidas de higiene y seguridad, local adecuado.

Del hombre y su proceso biológico-psíquico.

-desgaste de la fuerza de trabajo. Seguridad física, reproducción de la fuerza de trabajo, trato, stress, -- capacitación.

El proceso de producción no es únicamente una condición ambiental del trabajador, sino el componente de una forma de vida específica.

Generalmente las condiciones de trabajo son el resultado de una correlación de fuerzas que se presentan entre el empresario y -

los obreros, que han generado formas organizativas, demandas y luchas específicas.

La Ley toma en cuenta el medio físico donde se realiza el proceso de producción a fin de evitar accidentes de trabajo, así como las condiciones de higiene y seguridad para el obrero, la jornada de trabajo adecuada, un salario suficiente, prestaciones que permitan mejores condiciones de vida, medidas de seguridad y capacitación.

Estas condiciones de trabajo dependen directamente de la Ley Federal del Trabajo y en particular de la organización sindical, que son las mismas a cubrir en las relaciones obrero-patronales.

Las condiciones de trabajo en esta rama de la producción son muy variadas, en la misma proporción en que son diferentes las empresas que la integran, que van desde pequeñas empresas hasta grandes capitales extranjeros, por estas circunstancias sólo se señalarán algunos logros máximos y otros mínimos obtenidos por los trabajadores en este renglón. Todas las empresas que tienen un sindicato presentan por lo menos condiciones de trabajo reglamentadas por la Ley Federal, las que no tienen --sindicato varían en sus prestaciones, jornadas de trabajo y en

el salario, a pesar de estar reglamentado en nuestro país.

Para poder realizar esta parte de la investigación, se tuvo que enfrentar varios problemas de información, sobre todo en los sindicatos pertenecientes a la CTM y en las empresas que no tienen sindicato.

### SALARIOS

Las empresas más fuertes del ramo, pagaron un salario mínimo en 1982 de \$ 672.00, \$ 640.00 y \$ 613.00 pesos diarios, siendo superior al salario mínimo -\$280.00 pesos diarios- establecido en el Distrito Federal. Los salarios máximos de estas empresas a obreros calificados fueron de: \$ 1,317.00, \$ 1,277.00 y \$ 1,261.15 pesos diarios.

### JORNADA DE TRABAJO

El promedio de jornada de trabajo semanal es la que establece la Ley Federal del Trabajo en su capítulo II, artículos 60 y 61: 48 horas para los turnos diurnos, 45 para la mixta y 42 para la nocturna con media hora de descanso en jornada continua para tomar alimentos.

## PRESTACIONES

En las empresas que tienen sindicato, las prestaciones están dentro de la Ley, y en algunos casos, por encima de éstas. - Ello se debe a la combatividad sindical que demuestran los trabajadores.

Dentro de las prestaciones se consideran: becas para hijos y para trabajadores, premios de puntualidad y asistencia, - despensas, ayuda por nacimiento de un hijo, días de descanso y ayuda por matrimonio y defunción de familiares cercanos, primas de antigüedad, premios de antigüedad, ayuda para compra de juguetes el seis de enero, descanso pagado el día del cumpleaños del trabajador, aguinaldo superior al establecido en la Ley, seguro de vida y pago de funeral - por fallecimiento del trabajador, liquidaciones por encima de las establecidas en la ley, premios anuales consistentes en rifas de viajes pagados, etc.

## SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En general, esta rama industrial debe contar con grandes espacios para poder colocar la maquinaria que puede ser desde semimecánica hasta automatizada, se habla de diferentes ti-

pos de instalaciones, pero todas requieren de grandes espacios. Varias empresas cuentan con elementos de seguridad en el manejo de la maquinaria automática para evitar accidentes de trabajo, contando con los dispositivos necesarios para la seguridad del obrero: cajas para el transporte de sus herramientas, montacargas con seguridad, equipos e iluminación adecuada, así como uniformes de trabajo diario y zapatos adecuados.

Las empresas que no son totalmente automatizadas presentan mayores riesgos de trabajo al exigir al personal mayor producción con maquinaria vieja, que difícilmente tiene todos los dispositivos de seguridad para su manejo, esto trae como consecuencia accidentes de trabajo sobre todo en las extremidades superiores.

Cuentan también con un lugar apropiado para tomar sus alimentos, con baños y regaderas dentro de las instalaciones, con áreas de trabajo limpias ya que existe personal de limpieza y mantenimiento.

En varias de las empresas se encontraron Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene quienes se encargan de vigilar que lo establecido legalmente se cumpla, están integradas por

representantes de la patronal y del sindicato, y con un apartado para esta Comisión en el Contrato Colectivo.

Los aspectos de seguridad e higiene en el trabajo se reglamentaron desde 1980 en México, aunque no todas las fábricas lo adoptaron desde esa fecha y otras ya lo tenían contemplado.

En las empresas estas condiciones se encuentran estipuladas en el reglamento interior de trabajo.

#### CAPACITACION

Las fábricas que tienen maquinaria automatizada requieren de capacitación constante de los trabajadores, así como aquellas que por contrato colectivo señalan la posibilidad de cambiar de categoría al trabajador capacitado para manejar las máquinas. En algunas de las empresas y en particular en Mexicana de Envases, existen programas de capacitación técnica continua.

#### RIESGOS DE TRABAJO

Se entiende por riesgos de trabajo las posibilidades de contraer enfermedades o tener accidentes por las áreas específicas de

trabajo o por las condiciones para laborar. Algunas de las áreas que tienen riesgos más frecuentes son: los relacionados con la litografía, los troqueles, las soldaduras eléctricas, los trabajos mecánicos y de carpintería. Estos riesgos ocasionan diversos problemas de salud entre los que se encuentra: las dermatitis por manipulación de pinturas y barnices, las oftalmopatías como la queratoconjuntivitis por la soldadura eléctrica, enfermedades de vías respiratorias por inhalación de gases, vapores y polvos. Otros riesgos que se presentan son: el pterigión por irritación permanente de la conjuntiva debido a factores mecánicos como el polvo y a físicos como el calor, aparece con más frecuencia en los hojalateros, laminadores, herreros. La intoxicación plúmbica en la fabricación de botes o cajas de hoja de lata para conservas, etc. (8).

(8) Datos obtenidos por consulta en Medicina del Trabajo y en la Ley Federal de Trabajo. Tabla de enfermedades del Trabajo. Título noveno, art. 513.

### 2.3.2 CONDICIONES DE VIDA DE LOS OBREROS DE LA INDUSTRIA DE ENVASES DE HOJA DE LATA,

Las condiciones de vida del obrero están en relación directa al precio de su fuerza de trabajo. En el sistema capitalista la fuerza de trabajo tiene un precio que apenas corresponde a los costos de su producción. El obrero con su salario tiene que satisfacer la adquisición de mercancías, bienes y servicios - que él consume, las de su mujer que le presta servicios personales como lavado de ropa, elaboración de alimentos, limpieza, etc., y las necesidades de sus hijos.

Marx señalaba que "el valor de la fuerza de trabajo está formado por dos elementos uno de los cuales es puramente físico y el otro tiene carácter histórico-social" (9).

Su valor mínimo se encuentra determinado por el nivel de vida de cada país. Para que el obrero pueda mantenerse, reproducirse y satisfacer sus necesidades básicas, tiene que adquirir los artículos de primera necesidad indispensables para vivir; pero no se puede hablar sólo de esto, el obrero tiene también que satisfacer necesidades que surgen de las condiciones social

(9) Marx, Carlos. Salario, precio y ganancia. Edit. Progreso Moscú. P.p. 79.

les en que viven los hombres. En muchas ocasiones estas necesidades tienen que olvidarse por parte de los trabajadores, para sólo satisfacer las necesidades más inmediatas; pero podrá cubrir las en la medida que manifieste una lucha constante en la relación capital-trabajo y mientras obligue a su organización sindical a responder a esas necesidades sociales.

Cuando los salarios tienden a bajar por aumento de los precios, dentro de un margen que no afecte demasiado el nivel de vida de los obreros, los conflictos que se originan son dentro del renglón económico para adquirir nuevamente un salario real -- que permita satisfacer sus necesidades, sin embargo con esas movilizaciones económicas aparecen otras de tipo político como la organización sindical, la huelga, el desconocimiento de sindicatos "charros", etc., en el camino de la defensa de su nivel económico conquistado y necesario para la reproducción de su fuerza de trabajo en condiciones adecuadas.

En el sistema capitalista, el crecimiento del mercado interno en la perspectiva del consumo de los trabajadores integra al obrero a participar en la adquisición de mercancías que no había utilizado como: la máquina de coser, la licuadora, la lavadora, la televisión, etc., creándole mayores necesidades sociales. Para satisfacerlas tendrá que luchar por un salario -

que se lo permita.

Paul Singer señala que en las condiciones de vida del obrero - van surgiendo "nuevos productos", que el mismo proceso social de producción incorpora en su forma de vida "en la medida en - que el nuevo producto se va incorporando, el nivel de vida del obrero se va ampliando, lo que requiere naturalmente un reajus- te del valor de la capacidad de trabajo o sea el nivel sala- - rial" (10).

Estas necesidades son originadas por el mismo sistema y no por el trabajador, hacen mayor el número de necesidades a resolver y por lo tanto aumenta el valor de la fuerza de trabajo. El - obrero tiene que buscar los mecanismos que le permitan obtener sus requerimientos, aún en época de crisis.

El camino inmediato que tiene es mediante su organización sin- dical, si ésta no responde buscará nuevas formas de organiza- - ción que le den respuesta,

En la rama de la producción de envases de hoja de lata, encon- - tramos salarios que en 1982 podían satisfacer las necesidades básicas y en algunos casos superarlas.

(10) Singer, Paul. Economía Política del Trabajo. Edit. Si- - glo XXI, México, 1980. P.p. 172.

Los egresos mínimos para una familia de seis miembros en 1982, eran: (11)

Renta	\$ 4,200.00	
Gas	300.00	
Transporte	1,500.00	(\$50.00 diarios)
Luz	300.00	
Leche	1,140.00	(2 litros diarios)
Pan	600.00	(\$20.00 diarios)
Comida	4,500.00	(\$150.00 diarios)
Tortillas	270.00	(1 kilo diario)

Los obreros de esta rama de la producción, tenían un ingreso - mínimo promedio de \$ 640.00 diarios que hacían \$ 18,390 mensua- les. Los ingresos máximos para obreros especializados fueron de \$ 1,261.15 que al mes sumaban \$ 39,510.00.

De lo que podemos deducir que estos trabajadores tenían un in- greso mayor a la gran mayoría de salario mínimo (\$280.00 dia- rios), y que por lo tanto con esta situación obtenían mejorni- vel de vida.

- (11) Datos obtenidos para fines de este estudio, por medio de entrevistas en organizaciones independientes de colonos; en precios al consumidor, en los contratos colectivos de los obreros de la rama de envases de hoja de lata y con las familias de los obreros de esta rama.

## 2.4 ORGANIZACION SINDICAL EN ESTA RAMA

El estudio del sindicalismo en esta rama de la producción es interesante por las formas que han tomado los sindicatos de estas empresas, donde encontramos desde obreros no sindicalizados, obreros que participan en la CTM, sindicatos democráticos dentro de las centrales obreras, hasta sindicatos independientes.

Esta gama de organización sindical permite un panorama amplio y diverso de condiciones de trabajo, organización, nivel de conciencia y participación de los obreros.

De las quince empresas que tienen su planta en el Distrito Federal:

Once sindicatos pertenecen a la CTM con un total de 6,325 obreros; nueve de estos tienen Comités Ejecutivos designados por esa central e integran a 5,500 obreros.

Los otros dos cuentan con comités democráticos y 1,325 obreros, con sindicato de empresa.

Un sindicato independiente como sección del Sindicato Nacional de la Industria del Hierro, el Acero, produc-

tos derivados, similares y conexos de la República Mexicana, con 700 obreros en esa sección.

Tres empresas que manifestaron no tener sindicato, con 120 obreros en total.

Podemos diferenciar a estos sindicatos tomando en cuenta la central o sindicato nacional a que pertenecen.

Como se sabe la CTM es la Confederación de Trabajadores de México, que aglutina a la mayoría de obreros sindicalizados y está integrada en su dirección, por lo que se ha denominado "burocracia sindical".

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro, es un sindicato nacional de industria, formado en julio de 1973 y reconocido oficialmente por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en enero de 1975. Fué formado con el apoyo del FAT, Frente Auténtico del Trabajo. Inició sus funciones con trabajadores de León, Guanajuato y del Estado de México, una vez constituido se han integrado a éste, trabajadores de la zona Metropolitana como: SPICER, Mexicana de Envases, Aceros y Servicios, etc. Para 1982 eran 11 -

las secciones que dependían de este Sindicato con un total de dos mil trabajadores, de los cuales el 80% laboran en el Valle de México (12).

El SINTHIA, define su lucha en los niveles económicos y políticos en la sección sindical de la industria del hierro y el acero. Dentro de sus objetivos se encuentran: la organización democrática e independiente de los trabajadores de la rama del hierro y el acero, así como promover la organización democrática, la unidad y la solidaridad de la clase obrera y del movimiento popular independiente.

Los sindicatos de esta rama se encuentran dentro del sindicalismo institucionalizado en un 73%, pero el 18% de éstos, sólo está integrado de nombre y no de funciones, existen además -- otras formas de organización sindical independiente que se presentan como una alternativa para los trabajadores y que es importante señalar más detalladamente.

(12) Informe anual del SINTHIA 1982. Publicado en 1983.

#### 2.4.1 SINDICATOS DE LA RAMA DE ENVASES DE HOJA DE LATA

Los sindicatos que integran esta rama industrial en el Distrito Federal y en la zona metropolitana son:

Sindicato Revolucionario de trabajadores de la fábrica de envases de la Nueva Modelo, que cuenta con 509 obreros afiliados, es un sindicato de empresa perteneciente a la CTM, cuarta sección; su organización comprende un comité ejecutivo con cinco secretarías.

El sindicato Industrial de trabajadores de artefactos ferrosos similares conexos del Distrito Federal, con 1,017 obreros afiliados, perteneciente a la CTM, cuarta sección, es un sindicato de empresa que está organizado por un comité ejecutivo que comprende cinco secretarías.

El sindicato obrero de las industrias del hierro, metales y manufacturas compuestas del Distrito Federal, tiene afiliados a 1,221 obreros, que pertenecen a la cuarta sección de la CTM, es un sindicato de empresa que cuenta en su organización del comité ejecutivo con cinco secretarías.

Sindicato progresista de los trabajadores de la industria metálica, similares y conexos de la República Mexicana, - anteriormente Sindicato Independiente, afiliado desde -- 1984 a la CTM, cuarta sección, cuenta con 1,000 obreros, es un sindicato de empresa que cuenta con un comité ejecutivo formado por cinco secretarías.

Sindicato de Trabajadores de la Industria de la transformación del hierro, metales y actividades conexas en el - Distrito Federal, cuenta con 92 obreros, afiliados a la - CTM, quinta sección, es un sindicato de empresa organizado por un comité ejecutivo y cinco secretarías.

Sindicato de Trabajadores de Tapón Corona, perteneciente a la cuarta sección de la CTM, es un sindicato de empresa de 282 obreros afiliados, integrado por un comité ejecu-- tivo y cinco secretarías.

Los sindicatos que pertenecen a la CTM, cuarta sección, pero que tienen una organización democrática son:

Sindicato Lucha y Triunfo de trabajadores de la empresa ela boradora de artículos metálicos, litografiados, Zapata Hermanos,

tiene afiliados a 700 obreros, es un sindicato de empresa que se encuentra organizado por un Comité Ejecutivo que cuenta con cinco secretarías, tres comisiones y delegados departamentales.

Sindicato Unico de Trabajadores de Isabel, sindicato de empresa que pertenece a la cuarta sección de la CTM, cuenta con 625 obreros, y su organización es de tipo democrático contando con un Comité Ejecutivo, cuatro secretarías, un Tesorero, Delegados Departamentales y comisionados.

Un sindicato que se encuentra en el grupo de Sindicatos Independientes de tipo democrático como es el Sindicato Nacional de la Industria del Hierro y el Acero; sección Mexicana de Envases. Esta sección cuenta con 780 obreros afiliados, pertenece a un Sindicato Nacional y su organización es un comité nacional del que depende un comité seccional en el que participan los obreros de Mexicana de Envases. Este comité está integrado por seis secretarías - entre los que se encuentra un secretario de relaciones y unidad, delegados departamentales y comisiones especiales.

Dentro de esta rama industrial se encontraron tres empresas que

manifestaron no contar con sindicato.

Es importante señalar que la organización sindical de tipo democrático contempla a los delegados departamentales, como un elemento que permite la comunicación constante entre el comité ejecutivo y la base de los trabajadores, permitiendo y fomentando así la participación de los obreros en su vida sindical.

## CAPITULO - I I I

### "NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION Y LUCHA DE LOS TRABAJADORES EN LA RAMA DE ENVASES DE HOJA DE LATA"

- 3.1 GENERALIDADES.
- 3.2 SINDICATO LUCHA Y TRIUNFO DE LOS TRABAJADORES  
DE ZAPATA HERMANOS.
- 3.3 SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA METALICA.
- 3.4 SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DEL HIERRO  
Y EL ACERO. SECCION MEXICANA DE ENVASES.
- 3.5 SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE ISABEL.

### 3.1 GENERALIDADES.

En México, el control de los sindicatos por medio del Estado - se inició al finalizar los años treinta, con la consolidación de la CTM y la formación del llamado "charrismo sindical" - colaboración de la burocracia de los sindicatos con la patronal- El movimiento obrero ha intentado romper con este aparato de control por medio de luchas que comprenden tácticas de democratización de sus organizaciones, o bien, por la formación de - sindicatos independientes.

En la última década, la crisis económica ocasionó graves problemas en el sector productivo: cierre de empresas, reajustes masivos de trabajadores, reducción de salarios, situaciones que agreden directamente al sector obrero.

El presente capítulo analiza la experiencia de los obreros de las fábricas del Grupo Zapata Hermanos: Mexicana de Envases, Isabel, S. A., Zapata Hermanos, S.A., y Envases Hoja de Lata, S. A., quienes vivieron un proceso de democratización e independencia sindical, entre los años 1975 a 1981. Lamentablemente no todos llegaron a consolidar y mantener su organización.

El grupo industrial Zapata Hermanos, S. A., de capital nacional, inició sus actividades productivas alrededor de los años treinta, con la fabricación de la grasa para calzado "Amberes" y - después fabricando los envases que requería este producto. Se estableció primero con la empresa "Zapata Hermanos" en la colonia Portales, pasando después al pueblo de Nativitas, D. F. Más tarde, y debido a la expansión comercial de los envases de hoja de lata, la empresa estableció otra fábrica en la zona norte de la ciudad, a la que denominó Envases Hoja de Lata, S. A. Zapata Hermanos cambió sus instalaciones al lado de Envases Hoja de Lata y surgió con ellas un proceso de gran expansión y desarrollo productivo.

Alrededor de los años sesenta, esta situación llevó al grupo a colocarse dentro de los consorcios industriales más importantes dentro de la rama de la producción de envases de hoja de lata. El grupo constituyó tres empresas más en el Distrito Federal y varias en la provincia, entre las más recientes, están las plantas de Lerma en Toluca y la de Huehuetoca en Hidalgo.

A partir de los años cincuenta, la producción del grupo tuvo - considerable auge comercial que creció al finalizar los sesenta con la fabricación de un promedio de 7,000 artículos di--

ferentes. (1) Crearon nuevos diseños en la fabricación y acabado de envases y cierres de hoja de lata, aluminio y plástico.

La fabricación de tapas abarcó las dimensiones y estilos: standard, unitaria, abombada, gira-tapa, de presión, ancla, etc. - Son hechas de hoja de lata, aluminio o plástico, con un sellado que garantiza la seguridad y la estabilidad del producto.

La producción de "coronas" (corcholatas) para embotelladoras de refrescos y cervezas, ha sido una de las principales producciones del grupo desde hace más de 50 años, y lo constituyó en líder en las innovaciones técnicas al respecto.

La casa de hoja de lata fué otro de los productos que permitió su expansión comercial y económica. Fabrican cajas para grasa de calzado, maquillajes, lápices, cosméticos, cremas, etc. En los últimos años han adaptado el uso de cajas de plástico y aluminio.

Así mismo, los botes son de los primeros artículos de esta empresa. Ofrecen al mercado diferentes tipos de botes para talcos, aceites, aditivos, alimentos, grasas, etc.

(1) Datos obtenidos de Manual de Información de la Fábrica Zapata Hnos. Editado por la misma Empresa. Sin fecha.

Producen también casquillos inviolables y cápsulas, conocidos con el nombre de cierres; los casquillos se fabrican de diferentes tamaños y estilos con una superficie determinada para poner el nombre del producto, son esmaltados y grabados. La cápsula se utiliza para cerrar envases de productos farmacéuticos, se revisten de barniz, laca o se graban.

El bote aerosol también lo fabrica el grupo. Este artículo se utiliza dentro de la perfumería, productos químicos, farmacéuticos y cosméticos, se puede litografiar con emblema y nombre. La técnica de esta producción es importante cuando garantiza la soldadura, el engargolado y empaque, lo que asegura mayor eficiencia y buena presentación.

Otros productos que fabrican son: charolas de promoción, portavasos, distintivos, placas, reproducciones artísticas, etc. los que se elaboran con hoja de lata, aluminio, lámina negra, plástico y corcho aglutinado.

Los anuncios metálicos son otro medio de promoción que producen estas empresas con hoja de lata.

En los últimos años se han introducido en el mercado otro tipo de envases de aluminio y de plástico. Los primeros para productos alimenticios, refrescos y cervezas, los últimos, -

por su bajo costo de producción con relación al envase de hoja de lata.

Los envases y cierres de plástico para envasar artículos farmacéuticos, cosméticos, cremas, etc., así como para combinar algunos cierres o tapones con el envase de hoja de lata. Este tipo de productos son menos costosos y facilitan su uso.

Para el mejor control de calidad y mayor producción, se requieren de líneas de producción dotadas con maquinaria automática.

El mercado de estos productos es sumamente variado y cubre necesidades de amplios sectores de producción que los requieren para hacer circular sus artículos en estos envases, o bien con cierres de este tipo.

La maquinaria del grupo empresarial es automática lo que requiere de capacitación de los operarios en su manejo y reparación.

A raíz de las crisis económicas y devaluaciones de 1976 y 1982, el costo de producción de estos envases se elevó notablemente debido a que la lámina utilizada es de importación y su precio muy alto. Esto trajo como consecuencia para la empresa, la poca rentabilidad en la elaboración de sus productos, la baja

en su tasa de ganancia, la pérdida de mercado. Constituyó un factor determinante en el desplazamiento de la fuerza de trabajo y en el reajuste de personal, debido a la reducción de la producción.

Ante esta situación, los obreros de las empresas de este grupo se vieron en la necesidad de lucha por mejores condiciones de trabajo y por mantener su fuente laboral, ya que ellos son parte de la población a quienes la crisis afecta más profundamente.

Recordemos que el objetivo de este trabajo es el análisis y sistematización de la lucha de estos trabajadores, quienes lograron romper el control "charro", democratizando sus organizaciones sindicales, en la búsqueda por mejores condiciones de vida y trabajo. Es necesario rescatar estas experiencias del aislamiento y darlas a conocer, ya que estos movimientos son los que van integrando la lucha obrera día a día y van señalando elementos de análisis en este proceso histórico.

3.2 SINDICATO "LUCHA Y TRIUNFO" DE LOS TRABAJADORES  
DE LA EMPRESA ZAPATA HERMANOS

3.2.1 ANTECEDENTES

3.2.2 ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL  
SINDICATO

3.2.3 CONDICIONES DE TRABAJO. CONTRATOS COLEC-  
TIVOS

3.2.4 PARTICIPACION DEL SINDICATO EN EL NOVI-  
MIENTO OBRERO

3.2.5 MOVILIZACIONES Y HUELGAS

3.2.6 CONCLUSIONES

### 3.2 SINDICATO "LUCHA Y TRIUNFO" DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ZAPATA HERMANOS.

#### 3.2.1 ANTECEDENTES

En 1935, cuando empieza el auge sindical en México, se establece en Zapata Hermanos un sindicato que inicia una vida de tipo democrático; su primer secretario general fue nombrado por votación directa.

Para las elecciones de 1941-1942, se eligió en forma democrática para delegado sindical al señor J. Reyes Solorio, quien era trabajador de la empresa Zapata Hermanos desde hacía algunos años y había sobresalido por su participación. Es durante su dirección que el sindicato empieza a perder las características de democratización al reelegirse secretario general durante 30 años consecutivos, no solamente de Zapata Hermanos, sino en las tres empresas restantes del grupo empresarial: Envases de Hoja de Lata, Mexicana de Envases e Isabel. En todas estas empresas fungía como secretario general, apoyándose en un comité ejecutivo diferente en cada empresa; los comités ejecutivos pertenecían a la cuarta sección de la CTM.

En esos años las negociaciones por aumento salarial las hacía directamente el Sr. J. Reyes Solorio, mientras los obreros des-

conocían las peticiones y aún el mismo contrato. Los aumentos obtenidos eran muy reducidos así como las prestaciones. Por ejemplo para 1967 se tuvo un aumento salarial de un peso; sin embargo, el salario mínimo de la empresa siempre estaba un peso o dos por encima del salario mínimo establecido.

Las condiciones de trabajo eran difíciles para los obreros: no se permitía que los trabajadores hablaran entre ellos, no se aceptaban retardos ni faltas, había malos tratos, etc. Se castigaba constantemente a los obreros que infringían el reglamento de trabajo y se despedía en forma injustificada a quien no cumplía los lineamientos señalados. Ante esta situación, el delegado sindical no respondía y apoyaba las solicitudes de la patronal aun en contra de los trabajadores.

Así se desarrolla la situación de trabajo hasta que en 1971 empezaron a circular en el interior de la empresa volantes en contra del delegado Reyes Solorio, en ellos se resaltaba la reelección constante de Reyes Solorio y su falta de respuesta a los intereses de los trabajadores; además se reelegía sin tomar en cuenta a la base. Al principio los obreros tuvieron temor de leer esos volantes, pues la empresa despidió a algunos obreros que fueron vistos leyéndolos.

En 1972, se organizó un grupo de diez trabajadores que inició una campaña de denuncias en contra del secretario general del sindicato, volantes y carteles aparecían repentinamente en la fábrica. A finales de 1972, hay mayor respuesta por parte de los trabajadores, quienes forman diversos grupos para manifestarse en contra del delegado; lo presionan y no aceptan sus disposiciones. Este movimiento estuvo muy ligado a otro similar iniciado al mismo tiempo en Envases Hoja de Lata en contra del mismo secretario general.

En la revisión salarial de 1973, los trabajadores de Zapata Hermanos decidieron integrar una comisión revisora que presionara al secretario general durante las negociaciones. A dicha comisión se integraron sesenta obreros. Después de esta revisión, la empresa despidió a diecisiete obreros de la comisión. La situación continuaba similar a la anterior, pero ahora los trabajadores presentaban gran descontento hacia el secretario general. A finales de 1974, aparece un órgano de difusión llamado el "Hijo del Alacrán", el cual se identifica y tiene relación con el boletín que editaban en Envases que se llamaba "El Alacrán". En este mismo año la empresa instala cámaras de circuito cerrado en todos los departamentos, en el comedor, los sanitarios y en la entrada.

En 1976, para la revisión salarial integraron una comisión revisora de noventa trabajadores que contaban con el apoyo de toda la base. El secretario general inició las negociaciones -- con la empresa sin informar a la comisión, por tal motivo nombraron unos representantes quienes recurrieron a la Junta de Conciliación y Arbitraje donde solicitaron una copia del contrato colectivo, el que reprodujeron, entregando un ejemplar a cada uno de los obreros a fin de que conocieran su contrato, pues anteriormente nunca se les había entregado una copia del mismo. La empresa despidió a 15 trabajadores que formaban parte de la comisión revisora.

En esa revisión salarial se anexó una petición nueva "la reinstalación de los despedidos". Reyes Solorio al principio no -- aceptó la petición, al ser presionado por la comisión revisora y los trabajadores, tuvo que aceptarla. Finalmente, para apoyar esta revisión salarial y del contrato, los trabajadores efectuaron marchas y mítines en el interior de la fábrica durante las negociaciones, mientras coreaban diversas consignas como "Comisión te apoyamos, ya no queremos más tranzas" (2).

Durante las horas de trabajo, los obreros coreaban la palabra

(2) Información obtenida en entrevista que se efectuó con un obrero que participó en esa Comisión Revisora.

"huelga" y el grito se generalizaba en todos los departamentos. La situación se tornó cada día más difícil; la empresa negó la reinstalación de los despedidos y la huelga estalló el 4 de abril de 1976.

Esta huelga tuvo una duración de veintiocho días y contó con el apoyo de los trabajadores de Envases, Mexicana e Isabel. Se logró el aumento salarial y la reinstalación de los quince trabajadores despedidos. Cabe señalar que de estos trabajadores dos fueron bajaceados y uno golpeado durante la huelga.

El secretario general no apoyó el movimiento, no llevaba comida a los trabajadores, ni se presentó, por tal motivo la comisión revisora decidió negociar ella misma con la empresa, esto originó que el secretario se presentara de inmediato; sin embargo, la comisión no aceptó que interviniera el delegado calificándolo de "charro". Para ese momento ya había un grupo de veinte obreros que se reunían fuera de la fábrica a discutir los problemas de los trabajadores y buscar posibles soluciones.

Una vez terminada la huelga los trabajadores empezaron a presionar para que se realizara una asamblea general, el comité

ejecutivo del sindicato se negaba debido a que no se encontraba el secretario general. Al pasar los días y no haber respuesta los trabajadores decidieron dirigirse a la IV Sección de la CTM en donde hablaron con el director quien aceptó se realizara la asamblea el sábado siguiente en un local de esa Sección. Ese día se presentaron todos los obreros del primer turno, algunos del segundo y todos los del tercero, en la asamblea se desconoció al secretario general, formándose un comité democrático.

El comité sólo se reconoció de hecho y no oficialmente; sin embargo, es el que representó a los trabajadores y los acuerdos sindicales. Las acciones se ejecutaron por este medio, aunque tenían que ser firmadas por el secretario general anterior. O sea, las autoridades reconocieron al secretario general, los trabajadores al comité y la empresa reconoce a ambos.

Para la revisión del contrato colectivo de 1977, nuevamente los trabajadores se organizaron y lucharon en contra del secretario general, no aceptaron que firmara el nuevo contrato colectivo y llevan a cabo mítines y marchas en la Secretaría del Trabajo y en Conciliación y Arbitraje, con fin de presionar para que su comité democrático se reconociera oficialmente.

te. Acudieron también a la IV. Sección de la CTM. Ante las presiones, fue inminente la renuncia del secretario general quien fue obligado tanto por los trabajadores como por la misma CTM; una vez firmada su renuncia, se reconoció oficialmente al comité democrático, el que firmó como titular el Contrato Colectivo para 1977. Es hasta el día 10 de diciembre de 1977, cuando se reconoció oficialmente al comité democrático como comité ejecutivo del sindicato "Lucha y Triunfo" de los trabajadores de la empresa elaboradora de artículos metálicos litografiados de los trabajadores de Zapata -- Hermanos, cuarta sección de la CTM. Inició sus funciones -- con el apoyo de la base y en forma democrática.

Durante estos años de lucha, los trabajadores de Zapata implementaron una forma de organización que permitía la comunicación y la información entre los obreros, con características orales.

Existían diferentes grupos que se encargaban del trabajo político hacia el interior de la empresa. Había un grupo, el A, que era cerrado y daba la línea política, estaba integrado por los trabajadores de mayor experiencia; interés y compromiso hacia la resolución de los problemas de la fábrica, otro grupo, el B, de tipo semicerrado lo integraban los re-

presentantes de los grupos de base y transmitía las políticas del grupo "A". El grupo "C", de base amplia, estaba integrado por los trabajadores que tenían inquietudes, pero no mayor compromiso. En este tipo de organización, sólo se conocían algunos de los integrantes de los pequeños grupos. Esta forma fue utilizada por los obreros de 1970 a 1976, año en que el Comité Democrático se reconoció abiertamente. Sin embargo, el grupo cerrado "A", sólo se dió a conocer hasta 1980 - cuando el Comité Democrático adquirió mayor fuerza.

El periódico informativo de los obreros de Zapata, apareció en 1978 con el nombre de "El Triunfo", en el cual se analizaban los problemas de los diferentes departamentos. Fué un órgano de información y comunicación interno donde los obreros podían expresarse libremente.

### 3.2.2 ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO

El sindicato se integró de la siguiente forma:

Un Secretario General  
Un Secretario del Trabajo  
Un Secretario del Interior  
Un Tesorero  
Un Secretario de Actas  
Apoyados por:

Un Secretario de Fiscalización  
Un Secretario de Prensa y Propaganda  
Un Secretario de Honor y Justicia  
Estas tres últimas Secretarías sin reconocimiento  
oficial por parte de la CTM.  
Delegados Departamentales

El Comité Ejecutivo vigila el cumplimiento del Contrato Colectivo, defiende los intereses de sus agremiados y representa a los trabajadores del sindicato, ante cualquier situación que lo requiera.

Las Comisiones tienen como finalidad colaborar con el Comité Ejecutivo de acuerdo a los objetivos que fije su propio programa o área de responsabilidad.

El Comité Ejecutivo es elegido cada dos años, en año non. Las elecciones son efectuadas en la última asamblea ordinaria del mes de noviembre por votación secreta nominal o económica. Los integrantes de un Comité no podrán ser reelectos para el período inmediato.

Las obligaciones del Comité Ejecutivo son: vigilar se cumplan las finalidades del sindicato, sus estatutos y los acuerdos de asambleas. Estudiar y resolver los problemas que se presenten con los trabajadores y someterlos a consideración de la asamblea. Rendir un informe semestral sobre el manejo de los fon-

dos del sindicato. Nombrar las comisiones de apoyo que se requieran.

Las obligaciones del Secretario General son: representar al - sindicato ante la empresa y las autoridades respectivas, citar a las asambleas generales ordinarias y extraordinarias. Estar presente en todas las asambleas, redactar la orden el día y - dar posesión al presidente de debates nombrado por la asamblea.

Las obligaciones del Secretario del Interior son: despachar - la correspondencia del sindicato, pasar lista de asistencia - en las asambleas. Cuidar del archivo del sindicato, sustituir al Secretario General cuando sea necesario.

El Secretario de Actas tiene como obligaciones: llevar el - acta de cada una de las asambleas realizadas.

El Tesorero tiene como obligación llevar el manejo, control, ingresos y egresos de la economía del sindicato e informar en las asambleas sobre la administración de los fondos sindicales.

El Secretario del Trabajo debe abocarse a la resolución de todos los conflictos y dificultades que surjan entre el sindicato, los trabajadores y la empresa, vigilar el cumplimiento del

### Contrato y del reglamento interior,

Las Comisiones de apoyo obligatorias son: Comisión de Justicia, Comisión de Hacienda, Comisión de Propaganda; electas en asamblea junto con el Comité Ejecutivo.

Las obligaciones de los Delegados Departamentales son: tratar en primera instancia y ante el jefe del departamento los problemas laborales que se presenten en el mismo. Informar al secretario general o del trabajo sobre los problemas que se presenten, tanto los ya solucionados como los que no se pudieron solucionar en ese nivel. Informar a la asamblea de los asuntos que considerase importantes. Representar en todos los casos a los trabajadores del departamento. Realizar las asambleas departamentales en las fechas señaladas.

Los Delegados Departamentales son elegidos por los trabajadores de su propio departamento en forma democrática, abierta y directa, pueden ser removidos en la misma forma cuando la asamblea departamental lo considere necesario.

Cuando el comité democrático empezó a trabajar en la empresa como sindicato, los despidos continuaron. En 1980, ochenta y siete obreros son despedidos entre los que estaban algunos in

tegrantes del Comité Ejecutivo; ante esta situación los obreros decidieron hacer un paro con toma de fábrica, el paro dura tres días y el motivo es la reinstalación de los despedidos. Los obreros llevan a cabo conjuntamente al paro, mítines constantes frente a la Secretaría del Trabajo. Los trabajadores se presentaban a su turno, checaban su tarjeta y se dirigían a su departamento pero no trabajaban, a la salida iban a la Secretaría del Trabajo para hacer un plantón y constantes mítines. Se levantó el paro con el 80% de reinstalados entre los que se encontraban los integrantes del Comité Democrático que habían sido despedidos.

Después de esto se consideró conveniente alquilar un local para el sindicato efectuándose allí las asambleas departamentales y las gestiones de los problemas de los trabajadores.

En 1981, otro comité es elegido en forma democrática y a finales de ese año la empresa integró un grupo de choque que ocasionaba constantemente problemas en el interior del sindicato. En ese año, los integrantes del comité fueron víctimas de constantes agresiones; dos de ellos fueron golpeados y otro atropellado. Las agresiones continuaron y el comité consideró conveniente denunciar esta situación -

ante la IV Sección de la CTM, sin obtener ninguna respuesta.

De las secretarías de apoyo se eligieron a los nuevos integrantes del Comité Ejecutivo, éste trató de continuar desempeñando sus funciones, lo cual no logró debido a las agresiones y amenazas de que fueron víctimas no sólo ellos, sino -- también sus familias. Así a fines de 1981 despidieron a los integrantes del Comité con excepción de uno de ellos. Algunos delegados departamentales también fueron despedidos. -- Nuevamente se elige otro comité, pero un agente de la patronal, que había logrado colarse participando cerca del Comité Ejecutivo, fué apoyado por el grupo de choque de la empresa y logró ser parte del nuevo Comité Ejecutivo.

Para 1983, esta misma persona, que apoyaba directamente las peticiones de la patronal, es propuesto por los grupos de la empresa, quedando como Secretario General del Comité Ejecutivo.

En los años de 1982 y 1983 disminuyeron el número de asambleas, la comisión revisora perdió fuerza, se abandonó el local que se tenía y la oficina del sindicato se integró en -- las instalaciones de la empresa. Los despidos se hicieron -- más frecuentes, sobre todo de aquellos obreros que habían --

participado con el anterior comité, se dieron liquidaciones - libres a solicitud del obrero, disminuyendo notablemente el - número de trabajadores de mil a trescientos ochenta. A pesar de esto, los estatutos y el contrato colectivo se mantuvieron.

### 3.2.3 CONDICIONES DE TRABAJO Y CONTRATOS COLECTIVOS

Las condiciones de trabajo de los obreros de Zapata Hermanos se fueron mejorando conforme se fué dando la democratización en el sindicato, que permitió mayor participación de los trabajadores en sus problemas laborales.

Los salarios se incrementaron notablemente, los días de descanso superaron los señalados en la ley. Las vacaciones fueron más amplias con una prima vacacional que se incrementaba en cada revisión llegando a ser hasta del 80% sobre el monto total de pago de vacaciones. Las prestaciones por fallecimiento de esposa, hijos o padres, tuvieron un cambio importante, pues se tomó en cuenta el lugar del fallecimiento y se relacionó con la cantidad de días de permiso y el monto de la ayuda. Se acordó una ayuda por matrimonio y permiso con goce de sueldo. Se incrementó el monto de las becas a los hijos de trabajadores y se ampliaron éstas para los trabaja-

dores de la empresa, que realizaran estudios de cualquier tipo.

Los estímulos crecieron notablemente como fueron los de puntualidad y asistencia. Los premios por el monto de producción anual, el estímulo por antigüedad y la facilidad de cambio de puesto fueron otras formas de motivación en el trabajo.

En 1980 aparece la otorgación de despensas, que anteriormente no se contemplaban en el contrato colectivo, así como la ayuda en la compra de lentes.

Los incentivos hacia los obreros fue otra de las prestaciones importantes dentro de los logros alcanzados por este sindicato como son: la rifa de viajes para dos personas con todos los gastos pagados, en el sistema turístico de VTP. La rifa anual de artículos eléctricos indispensables en el uso doméstico; la ayuda en la compra de juguetes para el día de Reyes.

Otro incremento dentro de las prestaciones fué la ayuda en caso de defunción, así como el seguro de vida a la que se anexó una prima de antigüedad correspondiente al tiempo de servicios prestados por el obrero.

Como ayuda en caso de separación voluntaria, se otorgó el pa-

go de ciento treinta días de salario después de siete años -  
ininterrumpidos de labores.

Elementos importantes de señalar son la incorporación de medi-  
das de seguridad y de higiene, que permitieron a los trabaja-  
dores contemplar aspectos importantes en su beneficio, al so-  
licitar uniformes y condiciones de trabajo adecuadas dentro -  
de la fábrica.

Al contrato colectivo de 1980 se anexó una cláusula que seña-  
laba que la empresa no tomaría ninguna represalia en contra -  
del comité o de las comisiones que se formaran o bien de la -  
comisión revisora, lo cual fué pactado y resultado de la polí-  
tica del sindicato, que trataba de defender los intereses de  
los obreros permitiendo su participación.

CONTRATOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DE ZAPATA HERMANOS, S.A.

DE 1978 A 1982

	1978	1980	1982
Contratan Sindicato y Empresa	Sindicato "lucha y triunfo de los trabajadores de la empresa elaboradora de artículos metálicos litografiados, Zapata Hermanos sucesores S.A. de C.V.	Sindicato "lucha y triunfo"	Sindicato "lucha y triunfo"
Salario Mínimo			CL: 17 \$ 613.00
Salario Máximo			\$1261,15
Jornada de Trabajo	CL: 11  La jornada de trabajo será de: 1er. turno 43 hrs. 45 min. - semanales. 2o. turno 40 hrs. semanales.	CL: 17  La jornada de trabajo será de: 1er. turno 43 hrs. 45 min. -- semanales. 2o. turno 40 hrs. semanales.	CL: 17  La jornada de trabajo será de: 1er. turno 43 hrs. 45 min. -- semanales. 2o. turno 40 hrs. semanales.
Días de descanso	CL: 12  Días de descanso semanal obligatorio el Domingo.	CL: 12  Por cada 6 días de trabajo obligatorio, 1 día y medio de descanso que será medio día del sábado y domingo.	CL: 12  Por cada 6 días de trabajo obligatorio, 1 día y medio de descanso que será medio día del sábado y domingo.
Días de descanso obligatorios	CL: 13  Son días de descanso obligatorio:  1o Enero, 5 febrero, 21 marzo jueves, viernes y sábado de semana santa, 1o. de mayo --	CL: 13  Son días de descanso obligatorio:  1o. Enero, 5 febrero, 21 marzo jueves, viernes y sábado de semana santa, 1o. de mayo --	CL: 13  Son días de descanso obligatorio:  1o. Enero, 5 febrero, 21 marzo jueves, viernes y sábado de semana santa, 1o. de mayo --

1978

1980

1982

## Vacaciones

10 de mayo, 15 y 16 de sept.  
2 y 20 de noviembre, 12, 24 y  
25 de diciembre, lo. de diciem  
bre de cada 6 años.

CL: 14

Los períodos de vacaciones es  
tarán en relación a los años  
de servicio:

1 año 6 días con pago de 12

2 años 8 días con pago de 12

3 años 8 días con pago de 14

4 años 10 días con pago de 16

De 5 años a 9 años  
14 días con pago de 18De 10 años a 14 años  
18 días con pago de 20De 15 años a 18 años  
20 días con pago de 22De 19 años a 23 años  
22 días con pago de 24De 24 años a 28 años  
24 días con pago de 26De 29 años a 33 años  
26 días con pago de 28De 34 años en adelante  
28 días con pago de 31

10 de mayo, 15 y 16 de sept.  
10., 2 y 20 de noviembre, 12  
24, y 25 de diciembre, lo. de  
diciembre de cada 6 años. El  
día de cumpleaños de cada tra  
bajador.

CL: 14

Los períodos de vacaciones es  
tarán en relación a años de --  
servicio:

1 año 6 días de vacaciones  
con pago de 10.2 años 8 días de vacaciones  
con pago de 13.3 años 10 días de vacaciones  
con pago de 15.4 años 12 días de vacaciones  
con pago de 17.5 años a 9 años  
15 días de vacaciones con  
pago de 20.10 años a 14 años  
20 días de vacaciones con  
pago de 25.15 años a 18 años  
21 días de vacaciones con  
pago de 26.19 años a 23 años  
23 días de vacaciones con  
pago de 28.

10 de mayo, 15 y 16 de sept.  
10., 2 y 20 de noviembre, 12  
24, y 25 de diciembre, lo. de  
diciembre de cada 6 años. El  
día de cumpleaños de cada tra  
bajador.

CL: 14

Los períodos de vacaciones es  
tarán en relación a años de --  
servicio:

1 año 6 días de vacaciones  
con pago de 10.2 años 8 días de vacaciones --  
con pago de 13.3 años 10 días de vacaciones  
con pago de 15.4 años 12 días de vacaciones  
con pago de 17.5 años a 9 años.  
15 días de vacaciones con  
pago de 20.10 años a 14 años  
20 días de vacaciones con  
pago de 25.15 años a 18 años  
21 días de vacaciones con  
pago de 26.19 años a 23 años  
23 días de vacaciones con  
pago de 28.

1978

1980

1982

Más prima de vacaciones por 50%.

24 años a 28 años  
25 días de vacaciones con pago de 30.

29 años a 33 años  
27 días de vacaciones con pago de 32.

34 años a 38 años  
29 días de vacaciones con pago de 34.

39 años a 43 años  
31 días de vacaciones con pago de 36.

44 años a 48 años  
33 días de vacaciones con pago de 38.

Más una prima de vacaciones por:

1 a 7 años 50%

8 a 14 años 70%

15 en adelante 80%

Sobre el monto total de las vacaciones.

CL: 34

El Aguinaldo será de 40 días de salario.

24 años a 28 años  
25 días de vacaciones con pago de 30.

29 años a 33 años  
27 días de vacaciones con pago de 32.

34 años a 38 años  
29 días de vacaciones con pago de 34.

39 años a 43 años  
31 días de vacaciones con pago de 36.

44 años a 48 años  
33 días de vacaciones con pago de 38.

Más una prima de vacaciones por:

1 a 7 años 50%

8 a 14 años 70%

15 en adelante 80%

Sobre el monto total de las vacaciones.

CL: 34

El Aguinaldo será de 40 días de salario.

Aguinaldo

CL: 34

El Aguinaldo será de 35 días de salario.

Prestaciones	1978	1980	1982
	<p>CL: 28</p> <p>Todas las prestaciones por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, invalidez, vejez, muerte o cesantía o cualquier otra comprendida en los servicios del IMSS, estarán a cargo de dicho Instituto.</p>	<p>CL: 28</p> <p>Todas las prestaciones por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, invalidez, vejez, muerte o cesantía o cualquier otra comprendida en los servicios del IMSS, estarán a cargo de dicho instituto. Por incapacidades de más de 4 días la empresa pagará el 100% del salario durante los 3 primeros días, a partir del 4 día la diferencia que existe entre el 100% del salario y lo que pague el Instituto.</p>	<p>CL: 28</p> <p>Todas las prestaciones por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, invalidez, vejez, muerte o cesantía o cualquier otra comprendida en los servicios del IMSS, estarán a cargo de dicho Instituto. Por incapacidades de más de 4 días la empresa pagará el 100% del salario durante los 3 primeros días, a partir del 4 día la diferencia que existe entre el 100% del salario y lo que pague el Instituto.</p>
	<p>CL: 30</p> <p>Por fallecimiento de la esposa, hijos, o padres del trabajador la empresa otorga 3 días de permiso con goce de sueldo y una ayuda de \$4000.00.</p>	<p>CL: 30</p> <p>Por fallecimiento de esposa, hijos o padres del trabajador la empresa otorga los siguientes permisos con goce de sueldo:</p> <p>Si el familiar falleció a 600 kms. del D.F. 3 días de permiso.</p> <p>Si falleció en un lugar de 601 a 1000 kms. 5 días de permiso.</p> <p>Si fue a más de 1000 kms. 7 días de permiso.</p> <p>Más una ayuda de \$8,000.00</p>	<p>CL: 30</p> <p>Por fallecimiento de esposa, hijos, padres o hermanos del trabajador la empresa otorga los siguientes permisos:</p> <p>Si los familiares fallecen en una periferia de 600 kms. del D.F. 3 días de permiso, si fallecen de 601 kms. a 1000 kms. 5 días de permiso, a más de 1000 kms. 7 días de permiso todos con goce de salario. Se dará una ayuda de \$9,000.00.</p>

1978

1980

1982

CL: 31

Después de 2 años de servicios se otorga una ayuda por matrimonio de \$1,500.00 y 3 días de permiso con goce de sueldo.

CL: 36

La empresa otorgará 15 becas para hijos de trabajadores con un monto mensual de \$200.00 - previa justificación de promedio mínimo de 8.

8 becas para trabajadores por \$200.00.

CL: 44

Cuando la esposa de un trabajador de a luz, el trabajador disfrutará de 3 días con goce de sueldo.

CL: 31

Después de 2 años de servicios y por matrimonio de cualquier trabajador la empresa otorga una ayuda de \$2,000.00 y una semana de permiso con goce de sueldo.

CL: 36

La empresa otorgará 15 becas para hijos de trabajadores con un monto mensual de \$300.00 - durante 10 meses; 8 serán para los hijos que cursan la primaria y 7 para los que cursan estudios técnicos todos con promedio mayor de 8. 8 becas para trabajadores por \$300.00 - mensuales a quien estudie carrera técnica, 5 más a los que tengan promedio superior a 8 - por la cantidad de \$400.00 mensuales.

\$1000.00 al año a cada trabajador becado para gastos de útiles escolares.

CL: 44

Cuando la esposa de un trabajador de a luz, el trabajador disfrutará de 4 días con goce de sueldo. En caso de complicación justificada médicamente tendrá 7 días con goce de sueldo.

CL: 31

Después de 2 años de servicios y por matrimonio de cualquier trabajador la empresa otorga una ayuda de \$2,000.00 y una semana de permiso con goce de sueldo.

CL: 36

La empresa otorgará 15 becas para hijos de trabajadores con un monto mensual de \$300.00 - durante 10 meses; 8 serán para los hijos que cursan la primaria y 7 para los que cursan estudios técnicos todos con promedio mayor de 8. 8 becas para trabajadores por \$300.00 - mensuales a quien estudie carrera técnica, 5 más a los que tengan promedio superior a 8 - por la cantidad de \$400.00 mensuales.

\$1000.00 al año a cada trabajador becado para gastos de útiles escolares.

CL: 44

Cuando la esposa de un trabajador de a luz, el trabajador disfrutará de 4 días con goce de sueldo. En caso de complicación justificada médicamente tendrá 7 días con goce de sueldo.

CL: 45

Estímulo por puntualidad y asistencia. La empresa dará un estímulo mensual de \$200.00 y un premio anual de \$500.00 si no han tenido retardos mayores de 10 minutos, y ninguna falta injustificada.

CL: 47

La empresa otorgará a cada trabajador un premio de producción anual el que será revisado por una comisión mixta.

CL: 54

Los trabajadores pueden disfrutar de un permiso anual sin goce de sueldo hasta por 20 días.

CL: 55

La empresa dará oportunidad a los trabajadores que estudien algún oficio para que practiquen en la planta, así como facilidades para que ocupen mejor puesto.

CL: 45

Estímulo por asistencia de \$1000.00 mensuales y un premio anual de \$2,250.00 si se han acumulado 11 premios mensuales por puntualidad y asistencia.

CL: 47

La empresa otorgará a cada trabajador un premio de producción anual el que será revisado por una comisión mixta.

CL: 54

Los trabajadores pueden disfrutar de 2 permisos anuales hasta por 30 días en total sin goce de sueldo.

CL: 55

La empresa dará oportunidad a los trabajadores que estudien algún oficio para que practiquen en la planta, así como facilidades para que ocupen mejor puesto.

CL: 60

Estímulo de antigüedad y constancia por \$30,000.00 después de 23 años de servicios.

CL: 45

Estímulo por puntualidad de \$1000.00 mensuales y estímulo por asistencia de \$1000.00 mensuales. Un premio anual de \$2,250.00 al haber acumulado 11 premios mensuales por puntualidad y asistencia.

CL: 47

La empresa otorgará a cada trabajador un premio de producción anual el que será revisado por una comisión mixta.

CL: 54

Los trabajadores pueden disfrutar de 2 permisos anuales hasta por 30 días en total sin goce de sueldo.

CL: 55

La empresa dará oportunidad a los trabajadores que estudien algún oficio para que practiquen en la planta, así como facilidades para que ocupen mejor puesto.

CL: 60

Después de 23 años de servicios se otorgará a los trabajadores un estímulo por \$40,000.00 y un pergamino de constancia.

## CL: F Transitoria

La empresa se compromete a dar lentes a los trabajadores que lo necesiten bajo compromiso médico.

CL: 61

La empresa otorgará 2 despen-  
sas al año por valor de - -  
\$500.00 cada una.

CL: 62

La empresa dará una ayuda para  
compra de lentes por \$600.00 -  
por una sola vez y de \$300.00  
por cada nueva graduación.

CL: 67

La empresa rifará como incenti-  
vo 3 viajes al Puerto de Aca-  
pulco para 2 personas con bole-  
to en avión de ida y vuelta,  
alojamiento por 3 noches y 4 -  
días y habitación doble de 3 -  
estrellas que incluya alimen-  
tos y transportación de aero-  
puerto al hotel.

CL: 68

La empresa rifará anualmente  
3 televisores en blanco y ne-  
gro de 14 pulgadas y 3 refrige-  
radores de 9 pies cúbicos -  
entre todos los trabajadores  
de la empresa.

CL: 69

La empresa se compromete ha -  
tener una unidad de transporte  
dentro de la fábrica para ca-  
sos de emergencia.

CL: 61

La empresa dará 2 despensas al  
año por valor de \$750.00 cada  
una en mayo y septiembre.

CL: 62

La empresa dará una ayuda para  
compra de lentes por \$800.00 -  
por una sola vez y de \$400.00  
por cada nueva graduación.

CL: 67

La empresa rifará como incenti-  
vo 3 viajes al Puerto de Acapul-  
co para 2 personas con boleto  
en avión de ida y vuelta, aloja-  
miento por 3 noches y 4 días y  
habitación doble de 3 estrellas  
que incluya alimentos y trans-  
portación de aeropuerto al ho-  
tel.

CL: 68

La empresa rifará anualmente  
3 televisores en blanco y ne-  
gro de 14 pulgadas y 3 refrige-  
radores de 9 pies cúbicos en-  
tre todos los trabajadores de  
la empresa.

CL: 69

La empresa se compromete ha -  
tener una unidad de transporte  
dentro de la fábrica para ca-  
sos de emergencia.

## Medidas de Higiene y Seguridad

CL: 56

La empresa entregará a cada trabajador \$500.00 anuales para ayuda de gastos de Día de Reyes.

CL: 32

En caso de separación voluntaria la empresa se obliga a pagar al trabajador la cantidad de 100 días después de 10 años de servicios ininterrumpidos.

CL: 29

En caso de defunción del trabajador la empresa entregará a los beneficiarios la cantidad de \$60,00.00 por seguro y una ayuda de \$7000.00 para gastos de defunción.

CL: 33

La empresa entregará anualmente a cada trabajador un uniforme consistente en: 3 juegos de pantalones y camisa, 3 playeras, 2 pares de botas. A las mujeres: 3 batas y 2 pares de zapatos.

CL: 56

La empresa entregará a cada trabajador \$1000.00 anuales para ayuda de gastos de Día de Reyes.

CL: 32

En caso de separación voluntaria la empresa se obliga a pagar 130 días de salario después de 7 años de servicios ininterrumpidos.

CL: 29

En caso de defunción del trabajador la empresa entregará al beneficiario la cantidad de \$100,000 por seguro y una ayuda de \$15,000.00 para gastos de defunción, así como la prima de antigüedad correspondiente.

CL: 27

Todo trabajador que no acate las medidas de Seguridad e Higiene y que no use el equipo de protección personal será sancionado.

CL: 31

La empresa se obliga a entregar a cada trabajador anualmente: 4 juegos de pantalones y camisa, 5 playeras, 2 pares de botas. A las mujeres: 5 batas y 2 pares de zapatos. El uso del uniforme es obligatorio.

CL: 56

La empresa entregará a cada trabajador \$1,400 anuales para ayuda de gastos de Día de Reyes.

CL: 32

En caso de separación voluntaria la empresa se obliga a pagar 130 días de salario después de 7 años de servicios ininterrumpidos.

CL: 29

En caso de defunción del trabajador la empresa entregará al beneficiario la cantidad de \$150,000.00 por seguro y una ayuda de \$20,000.00 para gastos de defunción, así como la prima de antigüedad correspondiente.

CL: 27

Todo trabajador que no acate las medidas de Seguridad e Higiene y que no use el equipo de protección personal será sancionado.

CL: 31

La empresa se obliga a entregar a cada trabajador anualmente: 4 juegos de pantalones y camisa, 5 playeras, 2 pares de botas. A las mujeres: 5 batas y 2 pares de zapatos. El uso del uniforme es obligatorio.

1978

1980

1982

<p>Prestaciones a los Trabajadores por medio del Sindicato.</p>	<p>CL: 35 La empresa entregará al sindicato anualmente la cantidad de \$95,000.00 para la comisión de deportes.</p> <p>CL: 38 La empresa entregará al sindicato como préstamo, la cantidad de \$300,000.00 para la caja de ahorros.</p>	<p>CL: 35 La empresa entregará al sindicato anualmente \$100,000.00 a la comisión de deportes y un local que funcione como gimnasio.</p> <p>CL: 38 La empresa entregará al sindicato como préstamo, la cantidad de \$600,000.00 para la caja de ahorros.</p>	<p>CL: 35 La empresa entregará al sindicato anualmente \$100,000.00 a la comisión de deportes y un local que funcione como gimnasio.</p> <p>CL: 38 La empresa entregará al sindicato como préstamo, la cantidad de \$800,000.00 para la caja de ahorros.</p> <p>CL: 66 La empresa entregará al sindicato la cantidad de \$10,000.00 como ayuda para el transporte de personal.</p>	
<p>Prestaciones de la empresa hacia el Sindicato.</p>	<p>CL: 39 La empresa entregará al sindicato por una sola vez la cantidad de \$5000,00 para gastos.</p>	<p>CL: 39 La empresa entregará al sindicato por una sola vez la cantidad de \$15,000.00 para gastos.</p>	<p>CL: 39 La empresa entregará al sindicato por una sola vez la cantidad de \$8,000.00 para gastos del 1o. de Mayo.</p> <p>CL: 65 La empresa entregará al sindicato la cantidad de \$20,000.00 anuales para ayuda del pago de la renta del local sindical.</p>	
<p>Reajuste de Personal</p>	<p>CL: 41 Por implantación de maquinaria nueva se requiere necesariamente de reajuste de personal, la empresa entregará a cada</p>	<p>CL: 41 Si por implantación de maquinaria nueva es necesario algún reajuste de personal, la empresa entregará a cada trabajador</p>	<p>CL: 41 Si por implantación de maquinaria nueva es necesario algún reajuste de personal, la empresa entregará a cada trabajador - - -</p>	<p>132.</p>

1978

1980

1982

OTRAS

trabajador 100 días de salario más 15 días por año de servicio y una prima de antigüedad por 10 días.

135 días de salario, 20 días por año de servicios y 12 días más por prima de antigüedad.

135 días de salario, 20 días por año de servicios y 12 días más por prima de antigüedad.

CL: 4

CL: 4

La empresa se obliga a no tomar ninguna represalia en contra del Comité o de la comisión revisora del pliego de peticiones.

La empresa se obliga a no tomar ninguna represalia en contra del Comité o de la comisión revisora del pliego de peticiones.

FUENTE: Contratos Colectivos del Sindicato "Lucha y Triunfo" de los trabajadores de Zapata Hnos, S.A. 1978, 1980, 1982.

### 3.2.4 PARTICIPACION DEL SINDICATO EN EL MOVIMIENTO OBRERO

Las actividades y la lucha obrera en los trabajadores de Zapata, sólo se dieron en el interior de la empresa, al buscar mejores condiciones de trabajo y de vida. Tuvieron constantes movilizaciones ya que en los años noventa se efectuaba la revisión salarial y en los pares, la revisión de contrato colectivo. Las elecciones del Comité Ejecutivo eran en años noventa. Junto a esta situación, de 1979 a 1981 impulsaron a las bases para que se integraran entre ellos y resistieran así a los grupos de choque de la empresa. El hecho de que en cada revisión, ya fuese salarial o de contrato, tuvieran anexa la petición de "reinstalación de despedidos!", fue otra situación que hizo a los obreros aglutinarse alrededor de una lucha constante al interior.

La única actividad hacia afuera de la fábrica fue la participación que tuvieron en 1979 y 1980 conjuntamente con los obreros de ISABEL y MESA, al tratar de integrar una comisión de prensa y propaganda de todo el Consorcio Zapata, con el fin de retroalimentar una constante información sobre problemas comunes. Editaron un pequeño boletín llamado UNIDAD, periódico del Consorcio Zapata, Isabel, Envases y Mexicana. Cuando en la empresa surgían problemas, la comisión de prensa y propaganda infor-

maba a los trabajadores del Consorcio sobre la situación y, en forma recíproca, se apoyaban las movilizaciones de las cuatro fábricas del grupo industrial.

### 3.2.5 HUELGAS Y MOVILIZACIONES.

- 1972 Circular volantes en contra del delegado sindical.
- 1973 Se forma una comisión revisora integrada por sesenta obreros para la rectificación salarial correspondiente.
- 1974 Aparece un boletín llamado "El hijo del Alacrán".
- 1976 Se integra una comisión para la revisión salarial con noventa obreros.
- Se efectuaron marchas y mítines en el interior de la fábrica para apoyar demandas salariales.
- 4 de abril, estalla la huelga por aumento salarial y reinstalación de despedidos.
- 1977 Mítines y marchas a la Secretaría del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje y a la IV Sección de la CTM para que se reconozca el Comité Democrático y el Delegado Sindical renuncie.
- 10 de diciembre, reconocimiento oficial al Comité, surge el Sindicato "Lucha y Triunfo".
- 1978 Aparece su periódico informativo "El Triunfo".
- 1979 Elecciones de Comité Democrático.
- 1980 Paro con toma de fábrica por la reinstalación de los despedidos.
- 1981 Elecciones del Comité Democrático.

### 3.2.6 CONCLUSIONES

El movimiento democrático en la fábrica Zapata Hermanos, se logró al quitar al delegado sindical que se había mantenido por más de treinta años. El comité democrático se mantuvo cinco años, tiempo en el que afronta serios problemas y sus miembros fueron víctimas de constantes amenazas. La empresa logró integrar un grupo de choque que primero dividió a los trabajadores y, después, se infiltró en el Comité Ejecutivo cuando la empresa despidió a los trabajadores más activos que luchaban por mejores condiciones de trabajo y a cuatro integrantes del Comité.

Sin embargo, la experiencia que han adquirido los trabajadores, los llevó a crear y organizar formas de lucha propias y diferentes: han vivido la participación en un sindicato democrático y han visto que la lucha no se puede aislar, porque al hacerlo se limita y crea condiciones de retroceso.

3.3 SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA METALICA

3.3.1 ANTECEDENTES

3.3.2 ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SIN-  
DICATO

3.3.3 CONDICIONES DE TRABAJO

3.3.4 CONTRATOS COLECTIVOS

3.3.5 PARTICIPACION DEL SINDICATO EN EL MOVI-  
MIENTO OBRERO

3.3.6 MOVILIZACIONES Y HUELGAS

3.3.7 CONCLUSIONES

### 3.3 ENVASES HOJA DE LATA. SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALICA.

#### 3.3.1 ANTECEDENTES.

El inicio del sindicato de los trabajadores de Envases de Hoja de Lata, fué en 1949, con la característica de ser el mismo - sindicato que Zapata Hermanos, denominado Sindicato de Trabajadores de Artefactos Litografiados en el Distrito Federal, fungía como Secretario General el Sr. J. Reyes Solorio, quien permanece al frente de ese Sindicato aproximadamente veinticinco años.

En 1972, en forma aparentemente espontánea, empiezan a circular volantes en contra del Delegado, tanto en Envases como en Zapata, donde señalaban a los trabajadores la constante reelección del Delegado Sindical sin voto de las bases, mientras los problemas de tipo laboral que existían en la empresa no los resolvía. Este movimiento fué tomando fuerza hasta que en 1972 desconocieron al Secretario General y decidieron, en una asamblea, separarse de la CTM por "la falta de vida democrática y la nula defensa de sus intereses" (3). Asesorados por algunas

(3) Despertar. Periódico de los obreros de Sealed Power.  
Agosto 1983.

personas relacionadas con el derecho laboral, forman un sindicato nuevo e independiente denominado: Sindicato Progresista de la Industria Metálica de la República Mexicana.

En 1978 se presentó la revisión de contrato colectivo; al no llegar a ningún acuerdo estalla la huelga que dura veintiseis días. Concluye el movimiento con el 80% de peticiones aceptadas.

En 1982, una serie de sucesos originan problemas en las relaciones obrero patronales que aún no habían logrado estabilidad. En mayo, el reparto de utilidades dado a cada trabajador fué de cuatro mil pesos; la empresa argumentó que no habían utilidades que eso era sólo una ayuda de parte de los empresarios porque las ganancias de ese año eran nulas.

El 27 de noviembre estalla una huelga por once días por aumento salarial.

En este año, la situación se hace muy agresiva contra los trabajadores, hay gran número de liquidaciones y reajustes de personal. La participación del sindicato empieza a desvanecerse y esto crea gran confusión entre los trabajadores.

El 20 de junio de 1983, estalla nuevamente una huelga por un aumento de emergencia de ciento cincuenta pesos diarios. Después de una serie de movilizaciones y gestiones ante la Secretaría del Trabajo la empresa ofreció ciento veinte pesos diarios, el sindicato no aceptó y la empresa se negó después a dar cualquier aumento, argumentando la incosteabilidad de la planta y anunció cerrarla o bien liquidar a doscientos cincuenta obreros de los seiscientos cincuenta que quedaban. La huelga duró más de tres meses; el sindicato considera la conveniencia de aceptar la liquidación y esta se realiza con las condiciones establecidas por la empresa.

Así en 1983, la empresa es cerrada por incosteabilidad de la producción y son liquidados todos los trabajadores que habían luchado por un tipo de sindicato diferente e independiente.

A principios de 1984, la empresa se reabre contratando el mismo sindicato a nuevos trabajadores, en su gran mayoría eventuales, con condiciones de trabajo y salariales mínimas.

El sindicato se mantuvo e hizo la nueva contratación, sin embargo, deja de ser independiente para integrarse a la IV sección de la CTM.

Es importante hacer notar que la dirección del sindicato independiente sostuvo arreglos con la empresa, por lo que dio marcha atrás en los logros de la lucha de los trabajadores.

### 3.3.2 ORGANIZACION Y FUNCIONES DEL SINDICATO

El sindicato estaba integrado por:

- Un Comité Ejecutivo
- Un Secretario General
- Un Secretario del Trabajo
- Un Secretario del Interior
- Un Secretario de Actas
- Un Tesorero
- Dos Delegados Departamentales, uno por cada turno.

El Comité Ejecutivo tenía como funciones vigilar el cumplimiento del contrato colectivo, defender los intereses de sus afiliados y representarlos ante las autoridades y empresa. El Comité Ejecutivo era elegido cada dos años en forma democrática por voto directo de cada uno de los trabajadores.

Los Delegados Departamentales eran las instancias de solución de problemas inmediatos presentados en los diferentes departamentos y directamente con el jefe del mismo. Mantenía informado al Secretario General sobre todos los problemas que se presentaban. Eran los responsables de la realización de las asam-

bleas generales. Su elección se daba por los trabajadores - del propio departamento en forma directa y democrática y podían ser removidos en cualquier momento que los trabajadores lo consideraran conveniente.

El Comité Ejecutivo inició sus actividades con presiones - constantes por parte de la empresa y del Secretario General anterior, Reyes Solorio quien continuaba presentándose en la empresa con el pretexto de tratar problemas de sus agremiados de Zapata e Isabel. A pesar de estas presiones, el Comité logro funcionar en forma más o menos democrática, con la participación de algunos de los trabajadores. Sin embargo, no se pudieron contrarrestar los problemas originados por - la empresa, como fueron los constantes reajustes de personal y las liquidaciones libres.

### 3.3.3 CONDICIONES DE TRABAJO (\*)

En 1982 las condiciones de trabajo de los obreros de Envases, eran similares a las de los trabajadores de la empresa Zapata Hermanos, en ese mismo año.

(\*) Debido a que la empresa estuvo mucho tiempo el huelga en 1983 y que a principios de 1984 se liquidó a todo el personal y se cerró ésta, no se pudieron obtener los contratos colectivos por lo cual este inciso se redactó con base a la información proporcionada por los trabajadores de esa fábrica.

**SALARIO.** El salario mínimo para los trabajadores de Envases fue de \$600.00 en 1982 y el máximo en ese mismo año fue de \$979.00.

**JORNADA DE TRABAJO.** La jornada semanal de trabajo era de 48 horas en el turno diurno, 45 horas en el mixto y 42 horas en el nocturno, con descanso semanal de medio día del sábado y todo el domingo.

**HORAS EXTRA.** El pago de horas extras era doble, cuando excedían de 9 horas, triple. Al laborar en días festivos o domingos, la empresa pagaba el 50% como prima además del salario doble establecido en las horas extra.

**DIAS DE DESCANSO.** Son días de descanso con salario íntegro, además de los señalados por la Ley, el 15 de abril, 10 de mayo, 15 de septiembre, 2 de noviembre, 12, 24 y 31 de diciembre, jueves, viernes y sábado de "semana santa", el día de cumpleaños de cada trabajador.

**VACACIONES.** Los períodos de vacaciones están relacionados con el tiempo de servicios prestados:

Por 1 año de servicios, 6 de vacaciones y pago de 10 días

Por 2 años de servicios, 8 de vacaciones y pago de 10 días

Por 3 años de servicios, 10 de vacaciones y pago de 15 días  
Por 4 años de servicios, 12 de vacaciones y pago de 17 días  
De 5 a 9 años, 15 días de vacaciones y pago de 20 días  
De 10 a 14 años, 20 días de vacaciones y pago de 25 días  
De 15 a 18 años, 21 días de vacaciones y pago de 26 días  
De 19 a 23 años, 23 días de vacaciones y pago de 28 días  
De 24 a 28 años, 25 días de vacaciones y pago de 30 días  
De 29 a 33 años, 27 días de vacaciones y pago de 32 días  
De 34 a 38 años, 29 días de vacaciones y pago de 34 días  
De 39 a 43 años, 31 días de vacaciones y pago de 36 días  
De 44 a 48 años, 33 días de vacaciones y pago de 38 días.

Además de una prima de vacaciones que era: 50% de uno a siete años, 70% de ocho a catorce años de servicios, 80% de catorce años en adelante.

AGUINALDO. El aguinaldo de los trabajadores era el correspondiente a 40 días de salario.

PRESTACIONES. Las prestaciones por accidente de trabajo, enfermedad, muerte, maternidad, vejez, cesantía en edad avanzada, están a cargo del IMSS. La empresa sólo cubría la prima correspondiente al 100% del salario en las incapacidades por enfermedad general de 4 días en adelante y el 100% del salario

en las incapacidades con duración de tres días.

En el caso de defunción de alguno de los trabajadores, la empresa entregaba al beneficiario: \$150,000 y una ayuda para gastos de funeral de \$20,000.

En caso de fallecimiento de esposa, padres e hijos, la empresa concedía al trabajador permisos de tres a siete días con goce de sueldo y una ayuda de \$9,000 para gasto de defunción.

Una ayuda de \$ 2,000 por matrimonio y permiso por seis días laborables con goce de sueldo.

Por separación voluntaria después de siete años de servicios, se pagaba lo correspondiente a 130 días de salario.

Becas para los hijos de los trabajadores y para los propios trabajadores.

Permisos con goce de salario por cuatro días, cuando la esposa de algún trabajador daba a luz.

Premios de puntualidad y asistencia.

Premios de producción.

Permisos sin goce de sueldo hasta por treinta días.

Entrega de despensas a cada trabajador anualmente.

CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Existía un reglamento - interno de seguridad e higiene. La entrega de uniformes cada año, servicio de comedor.

PRESTACIONES AL TRABAJADOR POR MEDIO DEL SINDICATO. La empresa estaba obligada a entregar al sindicato anualmente una cantidad destinada a fomentar el deporte. Otra cantidad para gastos del día 20 de noviembre y otras más en calidad de préstamo para la Caja de Ahorros. La empresa daba al sindicato en forma anual una cantidad determinada para gastos de representación.

AJUSTE DE PERSONAL. Había una cláusula en el Contrato Colectivo donde se hacía hincapié en que el reajuste de personal se haría sólo por introducción de maquinaria nueva, y en este caso primero se haría al personal que voluntariamente aceptara irse, y después al personal con menos tiempo de antigüedad.

CAPACITACION. Los trabajadores podían capacitarse en diversos centros, con ayuda del sindicato. La empresa otorgaba los días necesarios con goce de salario.

#### 3.3.4 PARTICIPACION DEL SINDICATO EN EL MOVIMIENTO OBRERO.

La participación del Sindicato de Envases en su mayor número de veces se dió al interior de la fábrica, en la búsqueda por mejores condiciones de trabajo y de vida, considerando importante su participación sindical pero en forma aun aislada no como parte de todo un proceso histórico.

Algunas de las acciones fuera de su empresa las tuvieron cuando se dieron las diferentes movilizaciones de los sindicatos de Mesa, Isabel y Zapata, asistiendo a marchas y mítines que se realizaron en la Delegación de Azcapotzalco y en la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como una colaboración mínima en la Comisión de Prensa y Propaganda del boletín "Unidad".

En su periódico de información interna llamado "El Despertar de Envases", se informaba de las luchas de otros sindicatos, así como de la situación interna de trabajo en la em

presa y las acciones que realizaba el sindicato.

Existía una sección en la cual los trabajadores podían escribir sobre problemas laborales tanto de la empresa como del movimiento obrero.

### 3.3.5 HUELGAS Y MOVILIZACIONES

- 1971 Circulación de volantes en contra del delegado sindical que llevaba más de 20 años como Secretario General.
- 1972 En una asamblea deciden desconocer al Secretario General. Se forma el Sindicato Progresista de la Industria Metálica de la República Mexicana.
- 1978 Huelga por revisión de contrato colectivo, dura 26 días.
- 1982 Reparto de utilidades de \$4,000 y no hay aumento salarial de emergencia,  
27 de noviembre. Huelga por aumento salarial de emergencia. La huelga dura 11 días.
- 1983 20 de junio. Huelga por aumento de salario.  
La empresa declaró incosteabilidad de la producción y son liquidados todos los trabajadores.
- 1984 A principios de este año se reabre la empresa con nuevos trabajadores.

### 3.3.6 CONCLUSIONES

Los trabajadores de Envases lograron romper el control de la -

C.T.M.

El sindicato independiente tuvo una política de aislamiento y de choque frontal con la patronal, no fue flexible para aceptar una diferencia de \$30.00 en el aumento salarial de emergencia lo que llevó a los trabajadores a la liquidación económica y de su organización sindical.

Según la opinión de los trabajadores del grupo Zapata Hermanos, el mismo sindicato estuvo presente en la liquidación de todos los obreros y en la contratación de los nuevos trabajadores.

3.4 SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DEL HIERRO  
Y EL ACERO  
SECCION MEXICANA DE ENVASES, S. A.

3.4.1 ANTECEDENTES

3.4.2 ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO

3.4.3 CONDICIONES DE TRABAJO. CONTRATOS  
COLECTIVOS

3.4.4 PARTICIPACION DEL SINDICATO EN EL MOVIMIENTO OBRERO.

3.4.5 MOVILIZACIONES Y HUELGAS

3.4.6 CONCLUSIONES

### 3.4 MEXICANA DE ENVASES

#### 3.4.1 ANTECEDENTES

Mexicana de envases fue la empresa que inició una nueva etapa en la expansión económica del grupo Zapata Hermanos, al introducir maquinaria automática para la producción de botes cerveceros, envases de hoja de lata y lámina negra.

Este empresa inició sus actividades en 1968 incorporando trabajadores jóvenes y nuevos en la rama, así como algunos trabajadores de Zapata y Envases.

Su vida sindical se estableció desde los primeros días con el mismo sindicato de Envases y Zapata, cuyo secretario general era el Sr. Reyes Solorio, quien a su vez nombró como delegado de Mexicana al Sr. Cerón. El sindicato entró a formar parte de la IV Sección de la CTM, en esos años el Secretario General del sindicato tenía sus oficinas en esa sección.

La situación sindical se inició con un Delegado que fue nombrado directamente por la CTM, respondía a los intereses de la empresa y no defendía los derechos de los trabajadores. Tomaba por sí solo las decisiones en las revisiones salariales, de -

contratos colectivos y en las relaciones obrero patronales no permitía la participación de los obreros. Las condiciones de trabajo eran similares a los de Zapata y Envases hoja de lata.

Debido al mal trato hacia los obreros, el bajo salario, la falta de vacaciones, prestaciones y aguinaldo, en 1971 un grupo de obreros en forma aparentemente espontánea, entregó a la empresa una solicitud para obtener vacaciones y aguinaldo, lo cual no prosperó demasiado pero permitió aglutinar a algunos obreros inquietos y que no estaban de acuerdo en las condiciones de trabajo.

En la revisión salarial de 1973, los trabajadores decidieron nombrar una comisión revisora integrada por algunos de los obreros que habían participado en 1971, quienes obligaron al Delegado a emplazar a huelga por aumento de salario, nuevo contrato colectivo y mayores prestaciones.

Estalla la huelga y al otro día es declarada inexistente al no cubrir los requisitos señalados por la Ley. Se abrió la fábrica y todos los obreros que no se incorporaron de inmediato al trabajo y los que participaron activamente en la huelga, fueron despedidos.

Ante esta situación los trabajadores decidieron realizar una -  
asamblea en donde votaron nuevamente por la comisión revisora  
para que se integrara como comité y funcionara representando -  
a los trabajadores en todas las acciones sindicales conjunta--  
mente con el delegado sindical, al que no se desconoce, pero -  
ya se le había perdido la confianza por lo ocurrido en la huel  
ga. Así se inició una organización sindical dual comprendida  
por el Delegado y la Comisión Revisora.

En 1973 y 1974, los trabajadores buscaron mayor comunicación e  
integración entre los departamentos y, poco a poco, fue sur--  
giendo la idea de democratizar su sindicato y quitar al Delega  
do Sindical, sin embargo, la mayoría de los obreros tenían te--  
mor y no participaban. En diciembre de 1974 se despidió injus  
tificadamente a otros obreros. En enero de 1975 en una asam--  
blea general se obliga al Secretario General a que solicite a  
la empresa la reinstalación de los obreros despedidos en el -  
mes anterior; en un principio, el Delegado se niega pero es ob  
bligado a aceptar. Esto aumentó el descontento hacia el Dele  
gado y la situación se agudizó cuando éste dispuso del dinero  
de la caja de ahorros; por otra parte aceptó también el ajuste  
de personal que propone la fábrica al introducir maquinaria -  
nueva.

Estos hechos hicieron que los obreros perdieran totalmente la confianza hacia el Delegado y lo desconocieron, votaron en una asamblea por el Comité Democrático que estuvo integrado por los miembros de la Comisión Revisora. La CTM no reconoció este Comité y continuó las relaciones con el Delegado Sindical que fue apoyado totalmente por el Secretario General.

El Comité trataba de retomar las funciones de tipo sindical pero le fue limitada su participación por la misma empresa, la que no le aceptaba salidas, permisos, no daba soluciones a los problemas laborales si las solicitudes no eran firmadas o avaladas por el Delegado Cerón.

Estas limitaciones al Comité Democrático hacían muy difícil su participación en los problemas obrero-patronales, pero la empresa no actuó en contra de los integrantes del Comité, -- quienes estaban apoyados por el total de los obreros de Mexicana.

Con estos problemas se decidió en 1975 luchar abiertamente por "un sindicato sin líderes charros e independiente de la CTM". (4) El 19 de enero el delegado presionado por el Comi

(4) Expresión escrita en volante firmado por trabajadores de Mesa, sin fecha.

té citó a asamblea y solicitó un local a la Unión Nacional de Obreros, en esa asamblea nuevamente se desconoció al Delegado y consideraron necesario buscar los mecanismos para registrar se como un sindicato independiente.

A los pocos días, la empresa despidió injustificadamente a los integrantes del Comité Democrático quienes integraron una coordinadora de obreros despedidos de otras empresas como TRAILMOBIL, SPICER, ZAPATA, ENVASES. Mientras tanto, los trabajadores de Mexicana se manifestaron en contra de los despidos y establecieron estrecha coordinación con la tendencia democrática del SUTERM, participando en sus marchas, mítines, etc. En una samblea acordaron dar una cooperación de \$10.00 por cada uno para ayudar a los 29 obreros despedidos, mientras lo-graban su reinstalación.

Junto con los obreros de Spicer, acudieron al SINTHIA a fin - plantear la posibilidad de incorporarse como sección a ese - Sindicato, para lo cual solicitaron un recuento y, en forma - mayoritaria, decidieron integrarse como sindicato de empresa independiente al Sindicato Nacional de Industria del Hierro y el Acero. En asamblea general, se nombró democráticamente al Comité Seccional que no fue reconocido por la empresa. - Ante este hecho, los trabajadores hicieron un paro para la -

aceptación del nuevo sindicato, el primero y segundo turnos - pararon su jornada cuatro horas y el tercero tres horas.

Es hasta 1976 cuando se logra el registro oficial del sindicato como Sección Mexicana de Envases del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro y el Acero de la República Mexicana.

### 3.4.2 ORGANIZACION Y FUNCIONES DEL SINDICATO

El sindicato está integrado por:

Un Comité Seccional

Treinta y cinco Delegados Departamentales

Ocho Comisiones

El Comité Seccional lo integran: un Secretario General, un Secretario de Trabajo y Conflictos, un Secretario de Organización, un Secretario de Actas y Acuerdos, un Secretario de Relaciones y Unidad, un Secretario de Finanzas.

El Comité Seccional es elegido cada dos años en forma democrática por voto directo de cada uno de los trabajadores. Sus obligaciones son: vigilar el cumplimiento de los objetivos del sindicato, los estatutos y los acuerdos de las asambleas. Es-

tudiar y resolver los problemas que se presenten con los trabajadores y aquellos que sea necesario llevarlos a consideración de la asamblea. Rendir un informe anual a la asamblea sobre las actividades realizadas así como del manejo de los fondos del sindicato. Nombrar las comisiones de apoyo necesarias. Representar a los trabajadores ante las instituciones que lo soliciten y ante la empresa.

Son obligaciones del Secretario General: representar al sindicato. Citar a las asambleas tanto ordinarias como extraordinarias, estar presente en todas las asambleas y dar posesión al presidente de debates que fungirá en cada asamblea. Coordinarse con el Comité Nacional del SINTHIA.

El Secretario del Interior tiene como obligaciones: sustituir al Secretario General cuando se requiera, cuidar el archivo del sindicato, despachar toda la correspondencia del sindicato.

El Secretario de Trabajo y Conflictos tiene la obligación de atender y resolver todos los problemas de tipo laboral que se presentan en las relaciones obrero-patronales, en coordinación directa con los Delegados Departamentales y con el Secretario General.

El Secretario de Organización se encarga del funcionamiento administrativo del Sindicato. El Secretario de Actas y Acuerdos se encarga de levantar las actas en cada asamblea, llevar un control sobre los acuerdos realizados y recordar al resto del Comité de la toma de esas resoluciones a fin de que en la siguiente asamblea se pueda informar a los trabajadores.

El Secretario de Relaciones y Unidad, se encarga de mantener estrecha relación y coordinación con otros sindicatos y sobre todo con aquellos que pertenecen también al SINTHIA. El Secretario de Finanzas tiene como obligación llevar el control de los ingresos y egresos de sindicato así como informar a los trabajadores el manejo hecho a los fondos, lo que hace tanto en las asambleas como en el periódico de información interna.

Las funciones de los Delegados Departamentales son tratar y resolver los problemas de tipo laboral que surjan en su departamento, directamente con los trabajadores y el jefe del mismo, - si el problema no logra resolverse a este nivel entonces lo envía al Comité Seccional quien verá la posibilidad de solución. Los Delegados Departamentales mantienen informado constantemente al Comité sobre los problemas que existen en su departamento y las medidas tomadas para resolverlos. Los Delegados son nombrados en forma democrática por voto abierto y directo por par-

te de los trabajadores de cada departamento; su cargo no tiene tiempo definido y pueden ser removidos en cualquier momento cuando los trabajadores de esa sección lo consideren conveniente. Las asambleas departamentales son parte de su responsabilidad y debe efectuarse con una periodicidad mínima de treinta días.

Las Comisiones son: Comisión de Vigilancia, Prensa y Propaganda, Relaciones, Caja de Ahorros, Fondo de Resistencia, Comisión de Higiene y Seguridad, Deportes, Comisión de Comedor. Los integrantes de las Comisiones son designados por la base de trabajadores elegidos en forma democrática cuando se elige el Comité, duran en su cargo dos años. Sus funciones son colaborar y ayudar al Comité Seccional en todas aquellas actividades propias de su Comisión.

Los objetivos generales del Sindicato de Mexicana son:

Establecer y vigilar las relaciones obrero-patronales.

Consolidar las relaciones con los integrantes de la sección sindical.

Coordinarse con sindicatos de la misma rama.

Coordinarse con sindicatos de otras ramas.

Coordinarse con los trabajadores y establecer programas de capacitación permanente tanto técnica, como política y sindical.

El Comité Seccional del Sindicato depende directamente del Comité Nacional del SINTHIA, teniendo una estrecha colaboración y coordinación aunque la sección es independiente en sus determinaciones.

El Sindicato lleva a cabo diferentes tipos de asambleas en las que participan los trabajadores, señalando los problemas de la fábrica.

Cada tres meses se efectúan las asambleas generales ordinarias, las extraordinarias cada vez que se considere necesario. Las asambleas departamentales son cada quince días. A su vez los Delegados Departamentales se reúnen con el Comité Seccional una vez al mes y los integrantes del Comité Seccional cada ocho días.

El número de afiliados al Sindicato ha variado debido a que desde el inicio del mismo no todos aceptaron afiliarse, sin embargo siempre ha participado la mayoría y cada año se afilian más trabajadores.

En 1976, había 720 obreros sindicalizados, en 1982 eran 740; - para ese tiempo sólo quedaban en la empresa 800 obreros, debido a los reajustes de personal de los cuales sólo 60 no estaban sindicalizados.

Una vez integrado el sindicato y ya con la titularidad, el Delegado anterior puso un amparo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y llevó el caso a la Suprema Corte de Justicia, problema que continuó durante dos años más. Sin embargo, la sección sindical se incorporó a sus actividades y empezaron a funcionar en forma democrática, girando sus acciones por la unidad de los obreros y contra el charrismo sindical. Tratando de consolidar su sección no accedieron a la división que buscaba el delegado sindical anterior y la empresa utilizando volantes en contra del nuevo sindicato.

Los trabajadores lucharon por "un objetivo claro, por la unidad de todos los representantes y de todos los comisionados para sobrevivir en esa empresa con un sindicato democrático e independiente" (5).

En noviembre de 1979, la empresa viola los acuerdos establecidos con el sindicato que venían funcionando como costumbres desde hacía bastantes años, esta situación junto con la revisión del contrato colectivo hicieron tirantes las relaciones obrero-patronales, la empresa empieza a pedir al sindicato que todos los trámites sean por escrito y con un mínimo de diez días de anticipación lo que resulta imposible en este tipo de

(5) Expresión obtenida en entrevista realizada a un integrante del Comité Seccional de 1982.

relaciones y hace más difícil el manejo de los problemas de los obreros. Se presentó el emplazamiento a huelga por revisión contractual y la empresa se negó a tener pláticas con el sindicato, por esta situación estalla la huelga el día 17 de abril de 1980.

Durante el tiempo que duró la huelga, hubo varios trabajadores golpeados y el secretario general fue detenido. A pesar de estas situaciones los trabajadores manifestaron entusiasmo hacia el movimiento y el día que estalló la huelga tuvieron una participación de aproximadamente dos mil trabajadores de otras fábricas que apoyaban su movimiento.

La empresa inició una campaña de desprestigio hacia los líderes del sindicato y trató de dividirlos; se fue dando un movimiento con características más políticas que económicas, pues la empresa estaba decidida a desconocer el sindicato y dividir a los trabajadores lo cual no logró.

Durante ese tiempo, los trabajadores de Mexicana, mantuvieron coordinación con los trabajadores de Isabel, S. A. y Zapata Hermanos, así como con los sindicatos seccionales que dependen del Sindicato Nacional.

La situación se mantenía sin pláticas por parte de la empresa, entonces, los integrantes del Comité junto con la base de trabajadores, en una asamblea, decidieron presionar tanto a las autoridades de la Junta de Conciliación y Arbitraje como a la Empresa para tener pláticas y llegar a un acuerdo para la solución de la huelga. A pesar de la disposición de los trabajadores por llevar a término la huelga, la Empresa no accedió y se rompieron nuevamente las pláticas; es hasta el 13 de junio cuando la huelga se levanta obteniendo pocos logros en cuanto a revisión contractual y salarial, pero se obtuvo el reconocimiento definitivo hacia el sindicato y, principalmente se logró la unión de los trabajadores para defender sus formas de organización democráticas.

Ese día 13 de junio, los trabajadores hicieron un mitin frente a la fábrica y en su discurso señalaron cuál había sido el desarrollo de la huelga y en qué condiciones habían regresado a trabajar.

Después de 1980, las relaciones obrero-patronales alcanzaron mayor equilibrio; la empresa pactó y analizó los problemas con los integrantes del Comité Seccional, se llevó a cabo la revisión salarial con algunos logros y beneficios. La participación de los trabajadores en esta revisión fué activa, se nombró la Comisión Revisora que participó en este proceso.

Podemos decir que en esta empresa, los trabajadores están conscientes del papel que juega su organización sindical, saben que es difícil enfrentar y sacar adelante muchos conflictos, pero están dispuestos a mantener su Sindicato, a defenderlo y hacer ver a los nuevos trabajadores que ingresan a laborar, cuál es la importancia de su movimiento, cuál es la función de su Sindicato y lograr que toda la base de los trabajadores participen en forma democrática en la solución de sus problemas laborales.

El Sindicato lleva a cabo diversos planes de trabajo anuales, los que comprenden como tema central la solución de problemas laborales internos en la empresa. Asimismo incluyen un renglón sobre la conciencia sindical, para lo cual organizan uno o dos eventos por años denominados ciclos de conferencias o bien, ciclos de estudios, con la finalidad de que a todos quede clara la importancia del sindicalismo y de la lucha sindical, a esto agregan temas de economía y sociología que son de interés general para los obreros.

En coordinación con el Sindicato Nacional, se efectúan también algunos eventos culturales y de formación política que ayudan a los obreros a entender y resolver sus problemas diarios.

Conjuntamente con la empresa, se elaboran programas de capacitación técnica sobre las actividades que desempeñan en su categoría de trabajo.

### 3.4.3 CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS OBREROS DE MEXICANA

Analizando los datos del cuadro de concentración de los contratos colectivos, se observa diferencia en salario, prestaciones, medidas de seguridad e higiene, que han logrado a lo largo de su sindicato independiente. El salario mínimo de la empresa siempre ha estado por encima del salario mínimo establecido por el Estado. Los días de descanso obligatorio se fueron incrementando de doce que habían con el sindicato anterior a catorce en el primer año de sindicalismo independiente, para 1982 fueron diecisiete días. Las vacaciones se incrementaron en un promedio de un día más por cada revisión, en 1976 tenían como mínimo seis días de vacaciones al año y como máximo dieciocho días, para 1982 de ocho días de vacaciones al año a veinte días.

El aguinaldo se incrementó de veintiun días que tenían en 1974, a treinta y cinco en 1980 y de treinta y nueve a cuarenta y uno en 1982.

Prestaciones: el pago del 100% de incapacidades menores de tres días y la diferencia de lo que pague el seguro por incapacidades de más de cuatro días. La ayuda por fallecimiento de familiares cercanos que aumentó de \$3,000 a \$10,500, también hubo aumento en los premios de asistencia, así como en el aumento del número de becas y el monto de las mismas.

Otras prestaciones son: el servicio de transporte que se implementó a partir de 1978, y el servicio de enfermería a los tres turnos en 1980.

En lo referente a medidas de seguridad e higiene el artículo que hace referencia esta situación en 1974 es muy vago. Es hasta 1976 en que se precisan estas cláusulas. En el contrato de 1978 la seguridad en el trabajo para los obreros de base, se señala con el número de plazas permanentes.

Las prestaciones que se hacen por medio del sindicato, son mayores a partir de 1976, aumentan lo montos en aquellos de carácter económico.

En 1980, se solicita una cantidad trimestral para la adquisición de despensas.

A partir de 1976 se anexan cláusulas específicas con relación a permisos con goce de sueldo para los integrantes del Comité Seccional y Delegados Departamentales. En 1980, una nueva cláusula aparece con relación a este renglón, ampliándose esta prestación a los miembros del sindicato que sean elegidos para el Comité Ejecutivo Nacional de SINTHIA.



	1974	1976	1978	1980	1982	1984
Horas extras	<p>Cl: 20</p> <p>Pago del 100% desp. de 9 hrs. se pagará el 200%. Los trabajadores no están obligados a trabajar más de 3 hrs. diarias, 3 veces - por semana.</p>	<p>Cl 20:</p> <p>Pago del 100% desp. de 9 hrs. se pagará el - 200%. Los trabajadores no están obligados a trabajar más de 3 hrs. diarias, 3 veces - por semana.</p>	<p>Cl: 22</p> <p>Pago del 100% desp. de 9 hrs. se pagará el - 200%. Los trabajadores no están obligados a trabajar más de 3 hrs. diarias, 3 veces - por semana.</p>	<p>Cl: 22</p> <p>Pago del 100% desp. de 9 hrs. se pagará el - 200%. Los trabajadores no están obligados a trabajar más de 3 hrs. diarias, 3 veces - por semana.</p>	<p>Cl: 22</p> <p>Pago del 100% desp. de 9 hrs. se pagará el - 200%. Los trabajadores no están obligados a trabajar más de 3 hrs. diarias, 3 veces - por semana.</p>	<p>Cl: 30</p> <p>Pago del 100% desp. de 9 hrs. se pagará el - 200%. Los trabajadores no están obligados a trabajar más de 3 hrs. diarias, 3 veces - por semana.</p>
Días de descanso	<p>Cl: 21</p> <p>Por cada 6 días de trabajo un día de descanso.</p>	<p>Cl: 21</p> <p>Por cada 6 días de trabajo un día de descanso.</p>	<p>Cl: 23</p> <p>Por cada 6 días de trabajo un día de descanso que será el domingo.</p>	<p>Cl: 23</p> <p>Por cada 6 días de trabajo un día de descanso que será el domingo.</p>	<p>Cl: 23</p> <p>Por cada 6 días de trabajo un día de descanso que será el domingo.</p>	<p>Cl: 31</p> <p>Por cada 6 días de trabajo un día de descanso que será el domingo.</p>

	1974	1976	1978	1980	1982	1984	
Días de descanso obligatorio	CL: 22 1o. Enero, 5 feb. 21 marzo, jueves y viernes de semana santa, 1o. mayo, 16 sept. - 2 y 20 nov., 12, 24 y 25 dic. 1o. de dic. de cada 6 años.	CL: 22 1o. Enero, 5 feb. 21 de marzo, jueves, viernes y sábado de semana santa, 1o. de mayo, 16 sept., 2 y 20 nov. 12, 24, 25 y 31 de dic. 1o. de dic. de cada 6 años.	CL: 24 1o. Enero, 5 feb. 21 marzo, jueves viernes y sábado de semana santa 1o. mayo, 15 y 16 sept., 2 y 20 nov., 12, 24, 25 y 31 de dic. 1o. de dic. de cada 6 años.	CL: 24 1o. Enero, 5 feb. 21 marzo, jueves, viernes y sábado de semana santa 1o. y 10 de mayo 15 y 16 sept. 2 y 20 nov., 12, 24, 25 y 31 de dic. 1o. dic. cada 6 años.	CL: 24 1o. Enero, 5 feb. 21 marzo, jueves viernes y sábado de semana santa - 1o. y 10 de mayo 15 y 16 sept. 2 y 20 nov., 12, 24, 25 y 31 dic. El día del cumpleaños de cada trabajador, 1o. dic. de cada 6 años.	CL: 39 1o. Enero, 5 feb. 21 marzo, jueves de semana santa 1o. y 10 de mayo 15 y 16 sept. 2 y 20 nov., 12, 24, 25 y 31 dic. El día del cumpleaños de cada trabajador, 1o. dic. de cada 6 años.	
Vacaciones	CL: 23 Los días de vacaciones por años trabajados son: 1 año 6 días 2 años 8 días 3 años 10 días 4 ó más años. 12 días El 25% de prima más 4 días de salario.	CL: 23 Los días de vacaciones por años trabajados son: 1 año 6 días 2 años 8 días 3 años 10 días 4 años 12 días 5 años 14 días 5 a 13 años. 16 días 14 a 18 años. 18 días 14 a 18 años. 18 días y así sucesivamente dos días más por cada 5 años de trabajo 25% de prima vac. y 6 días de salario.	CL: 23 Los días de vacaciones por años trabajados son: 1 año 7 días 2 años 9 días 3 años 11 días 4 años 13 días 5 a 13 años. 16 días 14 a 18 años. 18 días y así sucesivamente dos días más por cada cinco años de servicio. 25% de prima y 7 días de salario a los trabajadores que tengan	CL: 25 Los días de vacaciones por años trabajados son: 1 año 8 días 2 años 10 días 3 años 12 días 4 años 14 días 5 a 13 años. 17 días 14 a 18 años. 19 días y así sucesivamente dos días más por cada 5 años de servicio. 35% de prima y 7 días de salario a trabajadores que tengan de 1 a 4 años de servicios y 8 días	CL: 25 Los días de vacaciones por años trabajados son: 1 año 8 días 2 años 10 días 3 años 12 días 4 años 14 días 5 a 13 años 18 días 14 a 18 años 20 días y así sucesivamente dos días más por cada 5 años de servicio. 8 días por 1 a 4 años. 10 días por 5 a 9 años trabajados. 11 días por 10 años o más de tra		Vacaciones

	1974	1976	1978	1980	1982	1984
Aguinaldo	CL: 40 21 días de salario	CL: 40 25 días de salario.	gan 1 a 4 años de servicio, 8 días de salario de 5 años en adelante.	de salario cuando tengan de 5 años en adelante.	bajo más 45% de prima.	
Prestaciones	CL: 29 Las prestaciones por accidente de trabajo enfermedades profesionales, no profesionales, maternidad, invalidez, vejez, muerte, cesantía estarán a cargo del I.M.S.S.	CL: 28	CL: 44 Aguinaldo 30 días de salario.	CL: 44 35 días de salario.	CL: 44 Disfrutarán de 39 días de salario como aguinaldo si tienen de 1 a 4 años de trabajo. 41 días de aguinaldo a quienes tengan más de cinco años de trabajo.	Aguinaldo
	CL: 30 Por enfermedad general la empresa cubrirá la diferencia del 100% del salario que pague el IMSS a partir del 4o. día y por un máximo de 30 días al año.	CL: 28 La empresa completará a los trabajadores hasta el 100% de su salario entre la cantidad que por enfermedad general pague el IMSS y su salario a partir del 4o día y por un máximo de 45 días al año.	CL: 30 La empresa completará hasta el 100% de sus salarios entre la cantidad que por enfermedad general pague el IMSS y el correspondiente a su salario, a partir del 4o día y por un máximo de 90 días al año. Si la enfermedad dura menos de 4 días la empresa pagará al trabajador su salario correspondiente.	CL: 30 La empresa completará hasta el 100% de sus salarios entre la cantidad que por enfermedad general pague el IMSS y el correspondiente a su salario, a partir del 4o día y por un máximo de 90 días al año. Si la enfermedad dura menos de 4 días la empresa pagará al trabajador su salario correspondiente.	CL: 30 La empresa completará hasta el 100% de sus salarios entre la cantidad que por enfermedad general pague el IMSS y el correspondiente a su salario, a partir del 4o día y por un máximo de 170 días al año. Si la enfermedad dura menos de 4 días la empresa pagará al trabajador su salario correspondiente.	Prestaciones

1974	1976	1978	1980	1982	1984
<p>CL: 36</p> <p>Por fallecimiento de padres, esposa o hijos de los trabajadores se otorgarán 3 días de permiso con goce de sueldo previa presentación de acta de defunción.</p> <p>Cuando la esposa del trabajador de a luz se concederán dos días con goce de sueldo.</p>	<p>CL: 35</p> <p>Por fallecimiento de padres, esposa o hijos de los trabajadores se otorgarán 3 días de permiso con goce de sueldo y una ayuda de \$500.00</p> <p>Cuando la esposa o concubina del trabajador de a luz la empresa concederá tres días de permiso con goce de sueldo y una ayuda de \$500.00</p>	<p>CL: 38</p> <p>Por fallecimiento de padres, esposa o hijos de los trabajadores se otorgarán 3 días de permiso con goce de sueldo previa presentación de acta de defunción.</p> <p>CL: 35</p> <p>Cuando la esposa o concubina del trabajador de a luz la empresa concederá tres días de permiso con goce de sueldo y una ayuda de \$1000.00</p>	<p>CL: 38</p> <p>Por fallecimiento de padres, esposa o hijos del trabajador la empresa otorgará 3 días con goce de sueldo si falleció el familiar a una distancia de 200 km. dos días más de permiso con goce de salario y una ayuda de \$5,500</p>	<p>CL: 38</p> <p>En caso de fallecimiento de los padres o hijos del trabajador la empresa otorgará 3 días de permiso con goce de sueldo si la esposa serán 5 días de permiso si el familiar fallece a más de 200 kms. del D.F. tendrá dos días más de permiso y una ayuda de \$10,500.00</p>	
<p>CL: 37</p> <p>Permiso sin goce de sueldo hasta por 15 días en un año.</p> <p>CL: 45</p> <p>La empresa cubre el 50% del valor total de los alimentos del comedor.</p>	<p>CL: 36</p> <p>Permiso con goce de sueldo por 3 días para matrimonio y dos días a los trabajadores que para regularizar su situación contraigan matrimonio con su concubina.</p>	<p>CL: 39</p> <p>Permiso con goce de sueldo por 3 días para matrimonio y dos días a los trabajadores que para regularizar su situación contraigan matrimonio con su concubina.</p>	<p>CL: 38</p> <p>Cuando la esposa o concubina del trabajador de a luz se concederán 3 días de permiso con goce de salario y una ayuda de \$1,500.</p>	<p>CL: 38</p> <p>Cuando la esposa o concubina del trabajador de a luz se concederán 3 días de permiso con goce de salario y una ayuda de \$2,000.00</p>	<p>172.</p>

1974	1976	1978	1980	1982	1984
<p>CL: 47</p> <p>3 Becas: 2 para hijos de trabajadores que estén en secundaria y 1 para obrero para estudiar oficio similar a los que se desarrollan en la empresa el importe será de \$400.00 mensuales.</p>	<p>CL: 37</p> <p>Permisos sin goce de sueldo hasta por 15 días en un año.</p>	<p>CL: 40</p> <p>Permisos sin goce de sueldo hasta por 15 días en un año.</p>	<p>CL: 39</p> <p>Permiso con goce de sueldo por 4 días a los trabajadores que vayan a contraer matrimonio.</p>	<p>CL: 39</p> <p>Permiso con goce de sueldo por 4 días a los trabajadores que vayan a contraer matrimonio.</p>	
<p>CL: 42</p> <p>Permiso de puntualidad de \$60.00 mensuales sin faltas en el mes.</p>	<p>CL: 42</p> <p>Premio de asistencia de \$100 mensuales sin faltas voluntarias en el mes.</p>	<p>CL: 46</p> <p>Premio de asistencia por \$150.00 mensuales sin faltas voluntarias en el mes.</p>	<p>CL: 40</p> <p>Permisos sin goce de sueldo hasta por 20 días al año.</p>	<p>CL: 40</p> <p>Permisos sin goce de sueldo hasta por 20 días al año.</p>	
<p>CL: 41</p> <p>En caso de fallecimiento del trabajador, se entregará a sus beneficiarios la cantidad de \$23,000 como ayuda de gastos de defunción.</p>	<p>CL: 43</p> <p>La empresa cubrirá el 50% del valor de los alimentos del comedor.</p>	<p>CL: 47</p> <p>La empresa cubrirá el 65% del valor de los alimentos del comedor.</p>	<p>CL: 46</p> <p>Premio de asistencia de \$200.00 mensuales sin faltas en el mes.</p>	<p>CL: 46</p> <p>Premio de asistencia por \$400.00 mensuales sin faltas en el mes.</p>	

1974

1976

1978

1980

1982

1984

CL: 46

5 Becas: 3 para hijos de trabajadores para estudios de preparatoria o vacacional y dos para trabajadores que realicen estudios técnicos en su -- oficio. Las becas serán de -- \$500.00 mensuales si son estudios -- profesionales la beca será de -- \$700.00 mensuales

CL: 50

5 Becas: 3 para hijos de trabajadores para estudios de preparatoria o vacacional y dos para trabajadores que realicen estudios técnicos en su -- oficio. Las becas serán de -- \$500.00 mensuales si son estudios -- profesionales la beca será de -- \$700.00 mensuales

CL: 47

La empresa cubrirá el 65% del valor de la comida de los trabajadores.

CL: 50

13 Becas: 8 para hijos de trabajadores y 5 para obreros. De -- \$700.00 para estudios medios o técnicos de su oficio y de \$900.00 para estudios profesionales.

CL: 47

La empresa cubrirá el 65% del valor de la comida de los trabajadores.

CL: 50

23 Becas: 16 para hijos de trabajadores que estudien preparatoria o vacacional o estudios profesionales 7 para trabajadores para estudios afines a su oficio o estudios profesionales con importe de \$1000.00 mensuales.

1974	1976	1978	1980	1982	1984
	<p>CL: 41</p> <p>En caso de fallecimiento del trabajador la empresa entregará a sus beneficiarios \$30,000 por concepto de seguro de vida. Si no hay beneficiarios, a su esposa e hijos, y en ausencia de estos a sus padres</p>	<p>CL: 51</p> <p>La empresa se obliga a entregar anualmente en el mes de septiembre la cantidad de -- \$100.00 por cada hijo que tenga el trabajador y que sea alumno de una escuela primaria o secundaria.</p>	<p>CL: 51</p> <p>La empresa entregará anualmente en el mes de septiembre la cantidad de \$225.00 -- por cada hijo que esté inscrito en el kinder, escuela primaria o secundaria.</p> <p>CL: 62</p> <p>Servicio de 3 camiones para transportar a los trabajadores a la planta cuyo costo estará a cargo de la empresa.</p>	<p>CL: 51</p> <p>La empresa entregará anualmente en el mes de septiembre la cantidad de \$500.00 por cada hijo que esté inscrito en el kinder, escuela primaria o secundaria.</p> <p>CL: 62</p> <p>Contratación por parte de la empresa del servicio de transporte de 5 vehículos.</p>	<p>CL: 51</p> <p>La empresa entregará anualmente en el mes de septiembre la cantidad de \$500.00 por cada hijo que esté inscrito en el kinder, escuela primaria o secundaria.</p> <p>CL: 62</p> <p>Contratación por parte de la empresa del servicio de transporte de 5 vehículos.</p> <p>175.</p>

1974

1976

1978

1980

1982

1984

CL: 63

Servicio de enfermería en los tres turnos.

CL: 45

En caso de fallecimiento del trabajador la empresa entregará a sus beneficiarios la cantidad de \$50,000.00

CL: 63

Mantenimiento del servicio de enfermería en los tres turnos.

CL: 69

Los trabajadores que al cumplir 13 años de servicio se retiren voluntariamente recibirán una prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario por año de servicio si han cubierto 15 años de antigüedad la

CL: 63

La empresa se obliga a mantener un servicio de enfermería en los 3 turnos. Si por accidente o por enfermedad se requiere transportar al trabajador al IMSS o Clínica más cercana la empresa tendrá esa obligación.

CL: 70

Los obreros con antigüedad de 13 años que decidan retirarse voluntariamente recibirán una prima equivalente a 12 días de salario por año de servicio si han cubierto 15 años de antigüedad la prima será de acuerdo a la ley

	1974	1976	1978	1980	1982	1984
Medidas de Seguridad e Higiene	<p>CL: 38</p> <p>La empresa dará a cada uno de los obreros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 uniformes compuestos de pantalón y camisola.</li> <li>- 2 pares de zapatos de tipo industrial. Su uso es obligatorio y se otorgan una vez al año.</li> </ul> <p>CL: 49</p> <p>La empresa proporcionará a los trabajadores el equipo necesario para el desempeño de su trabajo según lo determine la comisión mixta de higiene y seguridad.</p>	<p>CL: 38</p> <p>La empresa dará a cada uno de los obreros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 uniformes compuestos de pantalón y camisola.</li> <li>- Tres pares de zapatos de tipo industrial. Su uso es obligatorio para presentarse a trabajar. Se entrega el equipo una vez al año.</li> </ul> <p>CL: 47</p> <p>La empresa y los trabajadores se obligan a acatar las disposiciones de la comisión mixta de seguridad e higiene en relación a implementos de seguridad para evitar accidentes o enfermedades -</p>	<p>CL: 42</p> <p>La empresa otorgará anualmente a cada uno de los obreros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 uniformes compuestos por: Un pantalón y camisola de gabardina.</li> <li>- Tres pares de zapatos de tipo industrial. El uso es obligatorio para entrar a trabajar.</li> </ul> <p>CL: 52</p> <p>La empresa y los trabajadores se obligan a acatar las disposiciones de la comisión mixta de seguridad e higiene en relación a implementos de seguridad para evitar accidentes o enfermedades profesionales.</p>	<p>CL: 71</p> <p>Cuando un trabajador tenga un accidente de trabajo que le impida desempeñar el puesto que tenía asignado la empresa le asignará un puesto de acuerdo a sus capacidades físicas, nivelando su salario con la pensión del IMSS, al salario que tenía.</p> <p>CL: 45</p> <p>En caso de fallecimiento del trabajador la empresa entregará a sus beneficiarios la cantidad de - - - \$100,000.00 por seguro de vida si no hay beneficiarios se entregará a la esposa e hijos de no haber se dará</p>	<p>CL: 71</p> <p>Cuando un trabajador tenga un accidente de trabajo que le impida desempeñar el puesto que tenía asignado la empresa le asignará un puesto de acuerdo a sus capacidades físicas, nivelando su salario con la pensión del IMSS, al salario que tenía.</p> <p>CL: 72</p> <p>En caso de incapacidad parcial permanente que no sea accidente de trabajo, si el trabajador lo desea se le dará otro puesto, y el salario que reciba será el correspondiente al puesto a desempeñar.</p>	
				<p>prima será de 20 días por año trabajado.</p>	<p>20 días por año trabajado.</p>	

	1974	1976	1978	1980	1982	1984
Higiene y Seguridad	Proporciona una caja metálica a los trabajadores que lo necesitan para guardar las herramientas.	<p>profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En los lugares que sea necesario se pondrán extractores.</li> <li>- El uso del equipo de seguridad es obligatorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En los lugares que sea necesario se pondrán extractores.</li> <li>- El uso del equipo de seguridad es obligatorio.</li> </ul>	<p>a los padres. Este seguro es independiente de la prima de antigüedad.</p>	<p>CL: 45</p> <p>En caso de fallecimiento del trabajador la empresa entregará a sus beneficiarios la cantidad de \$150,000.00 por seguro de vida. Si no hay beneficiarios se entregará a la esposa e hijos de no haber se dará a los padres. Este seguro es independiente de la prima de antigüedad.</p>	
		CL: 48	CL: 53	CL: 42	CL: 42	
		La empresa proporcionará el equipo individual de protección que se requiera.	La empresa proporcionará el equipo individual de protección que se requiera.	La empresa entregará anualmente a cada trabajador:	La empresa entregará anualmente a cada trabajador.	

1974	1976	1978	1980	1982	1984
	<p>La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se integra por: 3 representantes de la empresa y 3 del sindicato.</p>	<p>La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene estará formada por: 2 trabajadores por turno y 6 representantes de la empresa.</p>	<p>- 3 uniformes completos de pantalón y camisa de gabardina</p> <p>- 3 pares de zapatos de tipo industrial.</p> <p>El uso del uniforme es obligatorio.</p>	<p>- 3 uniformes completos de pantalón y camisa de gabardina</p> <p>- 3 pares de zapatos de tipo industrial.</p> <p>El uso del uniforme es obligatorio.</p> <p>Por cada 4 meses que falten, a la fecha de entrega de uniformes la empresa dará un uniforme y un par de zapatos a los trabajadores que ingresen de planta.</p>	
	<p>CL: 49</p> <p>La empresa proporcionará cuando se necesite cajas metálicas a cada obrero para guardar las herramientas.</p>	<p>CL: 54</p> <p>La empresa proporcionará cuando se necesite cajas metálicas a cada obrero para guardar las herramientas.</p>	<p>CL: 53</p> <p>La empresa se obliga a proporcionar el equipo individual de protección que se requiera. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad se integrará por 2 trabajadores de cada turno y 6 representantes de la empresa.</p>	<p>CL: 53</p> <p>La empresa se obliga a proporcionar el equipo individual de protección que se requiera. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad se integrará por 2 trabajadores de cada turno y 6 representantes de la empresa.</p>	<p>179.</p>

	1974	1976	1978	1980	1982	1984
				CL: 54 La empresa proporcionará a los trabajadores cajas metálicas para guardar las herramientas.	CL: 54 La empresa proporcionará a los trabajadores cajas metálicas para guardar las herramientas.	
			CL: 65 La empresa se obliga a mantener permanentemente un mínimo de 756 plazas con trabajadores de base.	CL: 65 La empresa se obliga a mantener permanentemente un mínimo de 768 plazas con trabajadores de base.	CL: 65 La empresa se obliga a mantener permanentemente un mínimo de 780 plazas de base.	
			CL: 3a. Transitoria. La empresa se obliga a iniciar obras de acondicionamiento de las instalaciones del comedor y la cocina para otorgar mayor higiene.			
Prestaciones a los Trabajadores por medio del Sindicato.	CL: 39 La empresa entregará al Secretario General de la Unión la cantidad de \$16,000.00 anuales y \$1,300 mensuales con el objeto de fomentar el depor-	CL: 39 La empresa entregará a la persona que le designe el Secretario General del Sindicato \$25,000.00 anuales y \$1,500.00	CL: 43 La empresa entregará a la persona que designe el Secretario General del Sindicato la cantidad de \$30,000.00 anuales	CL: 43 La empresa entregará a la persona que designe el Secretario General del Sindicato \$40,000.00 anuales y \$2,000.00	CL: 43 La empresa entregará a la persona que designe el Secretario General del Sindicato \$50,000.00 anuales	180.

1974	1976	1978	1980	1982	1984
<p>te entre los trabajadores.</p>	<p>mensuales para fomentar el deporte. Los equipos deberán registrarse en cualquier liga del deporte respectivo.</p> <p>CL: 51</p> <p>La empresa entregará al Sindicato cada año la cantidad de \$15,000.00 para la fiesta del 12 de diciembre.</p> <p>CL: 2a. Transitoria.</p> <p>La empresa entregará al Sindicato la cantidad de \$10,000.00 para incrementar el fondo base de la caja de ahorros de los trabajadores</p>	<p>les y \$2000.00 - mensuales para fomentar el deporte.</p> <p>Los equipos deberán registrarse en cualquier liga del deporte respectivo.</p> <p>CL: 55</p> <p>La empresa entregará al Sindicato cada año la cantidad de \$40,000.00 para la fiesta del 12 de diciembre.</p> <p>CL: 59</p> <p>La empresa se compromete a entregar la cantidad de \$100,000.00 como préstamo al Sindicato para que los destine a la caja de ahorros reintegrando esa cantidad el año siguiente.</p>	<p>mensuales para fomentar el deporte.</p> <p>Los equipos deberán registrarse en cualquier liga del deporte respectivo.</p> <p>CL: 55</p> <p>La empresa entregará al Sindicato cada año la cantidad de \$40,000.00 para la fiesta del 12 de diciembre.</p> <p>CL: 59</p> <p>La empresa se compromete a entregar la cantidad de \$200,000.00 como préstamo al Sindicato para que los destine a la caja de ahorros reintegrando esa cantidad el año siguiente.</p>	<p>les y \$4,000.00 mensuales para fomentar el deporte.</p> <p>CL: 55</p> <p>La empresa entregará al Sindicato cada año la cantidad de \$90,000.00 para la fiesta del 12 de diciembre.</p> <p>CL: 59</p> <p>La empresa se compromete a entregar la cantidad de \$300,000.00 como préstamo al Sindicato para que los destine a la caja de ahorros reintegrando esa cantidad el año siguiente.</p>	

1974		1976	1978	1980	1982	1984
Prestaciones de la empresa hacia el Sindicato.	CL: 47	CL: 52	CL: 56	CL: 56	CL: 56	
	Permiso con goce de salario a 2 delegados de la Unión para que asistan a los consejos y congresos de la CTM. Los permisos no podrán exceder de 4 veces al año, ni por de 3 días cada vez.	La empresa se obliga a entregar al Sindicato -- \$2000.00 mensuales para los gastos que considere convenientes.	La empresa se obliga a entregar al Sindicato \$4,000.00 mensuales para los gastos que considere convenientes.	La empresa se obliga a entregar al Sindicato -- \$6,000.00 mensuales para los gastos que considere convenientes.	La empresa se obliga a entregar al Sindicato -- \$9,000.00 mensuales para los gastos que considere convenientes.	
		CL: 44	CL: 48	CL: 48	CL: 48	
		La empresa concederá permiso con goce de salario a un miembro del Comité seccional durante el tiempo que dure el Comité. Con la salvedad de que ese permiso podrá ser disfrutado en forma rotativa a juicio del sindicato por todos, los integrantes del comi-	La empresa concederá permiso con goce de salario a un miembro del Comité seccional durante el tiempo que dure el Comité. Con la salvedad de que ese permiso podrá ser disfrutado en forma rotativa a juicio del sindicato por	La empresa concederá permiso con goce de salario a un miembro del Comité seccional durante el tiempo que dure el Comité. Con la salvedad de que ese permiso podrá ser disfrutado en forma rotativa a juicio del sindicato por	La empresa concederá permiso con goce de salario a un miembro del Comité seccional durante el tiempo que dure el Comité. Con la salvedad de que ese permiso podrá ser disfrutado en forma rotativa a juicio del sindicato por todos los	

	1974	1976	1978	1980	1982	1984
Reajuste de Personal		<p>té previa comunicación a la empresa.</p> <p>CL: 45</p> <p>La empresa se obliga a conceder permiso con goce de salario hasta por 60 días - hombre al año a los miembros del Comité Ejecutivo seccional o a los delegados departamentales, solicitando los días con anticipación y en ningún caso a más de los trabajadores simultáneamente.</p> <p>CL: 16</p> <p>Si por implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo, es necesario reajuste de personal se acatará lo dispuesto en el art. 439 de la Ley Federal del Trabajo</p>	<p>todos los integrantes del comité previa comunicación a la empresa.</p> <p>CL: 49</p> <p>La empresa se obliga a conceder permiso con goce de salario hasta por 360 días-hombre al año a los miembros del Comité Ejecutivo seccional o a los delegados departamentales, solicitando los días con anticipación y en ningún caso se da el permiso para más de un trabajador por turno de cada uno de los departamentos.</p> <p>CL: 18</p> <p>Por reajuste necesario de personal la empresa junto con el sindicato llegarán a un arreglo, de no ser así se solicitará la autorización de la junta local de Conciliación y</p>	<p>grantes del comité previa comunicación a la empresa.</p> <p>CL: 49</p> <p>La empresa se obliga a conceder permiso con goce de salario hasta por 400 días - hombre al año a los miembros del Comité Ejecutivo seccional o a los delegados departamentales solicitando los días con anticipación y en ningún caso se da el permiso para más de un trabajador por turno de cada uno de los departamentos.</p> <p>CL: 18</p> <p>Por reajuste necesario de personal la empresa junto con el sindicato llegarán a un arreglo, de no ser así se solicitará la autorización de la junta local de Conciliación y Arbitraje.</p>	<p>integrantes del comité previa comunicación a la empresa.</p> <p>CL: 49</p> <p>La empresa se obliga a conceder permiso con goce de salario hasta por 450 días - hombre al año a los miembros del Comité Ejecutivo seccional o a los delegados departamentales solicitando los días con anticipación y en ningún caso se da el permiso para más de un trabajador por turno de cada uno de los departamentos.</p> <p>CL: 18</p> <p>Por reajuste necesario de personal la empresa junto con el sindicato llegarán a un arreglo, de no ser así se solicitará la autorización de la junta local de Conciliación y Arbitraje.</p>	

1974	1976	1978	1980	1982	1984
			<p>Además de acatar lo dispuesto en el art. 439 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>CL: 67</p> <p>La empresa concederá permiso con goce de salario y demás prestaciones a un trabajador miembro del sindicato que sea electo para el Comité Ejecutivo Nacional</p>	<p>Además de acatar lo dispuesto en el art. 439 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>CL: 67</p> <p>La empresa concederá permiso con goce de salario y demás prestaciones a un trabajador miembro del sindicato que sea electo para el Comité Ejecutivo Nacional</p> <p>CL: 74</p> <p>La empresa entregará al Sindicato por concepto de gastos la cantidad de -- \$25,000.00 en las revisiones de Contrato Colectivo y Salarial.</p>	

FUENTE: Contratos Colectivos de los Trabajadores de Mexicana de Envases.  
1974 Contrato del Sindicato Unión Nacional de Trabajadores de la  
Industria Metálica y Similares del Distrito Federal.  
1976, 1978, 1980 y 1982 Sindicato de la Sección Mexicana del SINTHIA.

#### 3.4.4 PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO EN EL MOVIMIENTO OBRERO

Los trabajadores de Mexicana, como una Sección integrada al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro y el Acero, tienen una participación activa en los movimientos del sindicalismo nacional, participando cuando algunas de las Secciones presentan conflictos obrero-patronales que no se hayan podido resolver en la Sección. En las asambleas generales de representantes que se efectúan una vez al año en el Sindicato Nacional, acuden representantes de todas las secciones y tienen información de los diferentes problemas que se presentan en el movimiento obrero independiente.

La mayoría de las declaraciones de participación de las bases, se da en el interior de la fábrica cuando surge algún problema. La participación hacia el exterior solo se lleva a cabo en comisiones ya que los delegados departamentales surgen de la base de trabajadores en forma constante y rotativa. Han tenido participación en los desfiles independientes del 1º de mayo. En un tiempo participaron directamente en todas las manifestaciones públicas coordinadas por la Tendencia Democrática y en algunas convocadas por el STUNAM.

Existe información constante acerca del movimiento obrero -- por medio de su periódico "La Hormiga", que circula entre -- los obreros desde 1975. En este documento también se informa de los problemas internos de la fábrica, las relaciones -- obrero-patronales, se dan avisos y se presenta un informe so -- bre finanzas.

Los obreros de este sindicato presentan interés hacia el -- desarrollo del movimiento obrero y están conscientes de la -- importancia de la participación sindical en este momento.

#### 3.4.5 HUELGAS Y MOVILIZACIONES

1971 Un grupo de obreros demanda mejores condicio-- nes de trabajo.

1973 Se integra la primera Comisión Revisora que -- participará conjuntamente con el Delegado Sin-- dical en la revisión salarial.

Estalla la huelga y es declarada ilegal.

1975 Se forma una coordinadora de despedidos con -- trabajadores de Trailmobil, Spicer, Zapata. En-- vases.

Se establece estrecha coordinación con la Tenden -- cia Democrática del SUTERM y se participa en to -- das sus marchas y mítines.

Es detenido el líder del movimiento de Mexicana.

1976 Registro oficial del sindicato como una sección del Sindicato Nacional de la Industria del Hie-- rro y el Acero.

- 1977 a Participación en marchas y mítines, organizados  
 1979 por el SINTHIA, la Tendencia Democrática, -  
 STUNAM, así como diferentes demostraciones de  
 solidaridad y apoyo a los trabajadores en huelga  
 tanto del mismo grupo industrial como del Síndi-  
 cato Nacional.
- 1980 17 de abril. Huelga por revisión de Contrato  
 Colectivo y aumento salarial.
- 13 de junio. Se levanta la huelga.
- 1980 a Participación en marchas y mítines que organiza  
 1982 el SINTHIA para apoyo de sus secciones en huel-  
 ga. Solidaridad con aquellos trabajadores que  
 solicitan su apoyo y colaboración.

#### 3.4.6 CONCLUSIONES

La lucha de los trabajadores de Mexicana los ha llevado a tomar conciencia de la importancia de su organización independiente y democrática.

Sus formas de lucha les han permitido mantener su organización aún a costa de críticas de otros sectores debido a la no profundización de sus demandas.

Los logros alcanzados por estos trabajadores los ha llevado a cuestionar si la lucha únicamente es por estos objetivos.

### 3.5 SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE ISABEL

3.5.1 ANTECEDENTES

3.5.2 ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO

3.5.3 CONDICIONES DE TRABAJO. CONTRATOS  
COLECTIVOS

3.5.4 PARTICIPACION DEL SINDICATO EN EL  
MOVIMIENTO OBRERO

3.5.5 MOVILIZACIONES Y HUELGAS

3.5.6 HUELGA DE 1984

3.5.7 CONCLUSIONES

### 3.5 SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE ISABEL

#### 3.5.1 ANTECEDENTES

El movimiento sindicalista en ISABEL se inicia en noviembre de 1976. Sus objetivos: aumento salarial, hacer públicas las arbitrariedades y atropellos de que son víctimas los trabajadores y mejores condiciones de trabajo.

Los trabajadores exigen al Delegado Sindical una asamblea para discutir la retabulación de todo el personal y el 25% de aumento salarial. En esos años, las condiciones salariales de los obreros eran mínimas, había constantes despidos por reajuste de personal, arbitrariedades, castigos y malos tratos. Cuando un trabajador protestaba, al otro día no encontraba su tarjeta de asistencia, lo que indicaba que estaba despedido sin ningún aviso ni liquidación legal.

En el mes de diciembre de 1976, la empresa despidió a quince trabajadores, entre ellos dos obreros que participaron en la discusión para la próxima retabulación. La empresa trató de justificarse con el argumento "reajuste de personal", a pesar de que en la cláusula 3ª del Contrato Colectivo de ese año señalaba que sólo se harían estos reajustes en el caso -

de nuevos métodos de trabajo o por introducción de maquinaria moderna. La dirección del sindicato aceptó los despidos sin protestar e incluso justificó la actitud de la patronal al decir "es necesario bajar el costo de la producción en época de crisis". Los trabajadores no aceptaron tales argumentos, empezaron a organizarse, a volantear para reinstalar a los despedidos y "defender su derecho al trabajo".

Los trabajadores observaban la falta de apoyo de los Delegados Sindicales, quienes presionados por los obreros se ven obligados a aceptar el emplazamiento para una huelga en la revisión del contrato colectivo.

Al mismo tiempo, se formó una coalición de obreros despedidos quienes publicaron un boletín de discusión. Ahí señalaban el papel de los dirigentes sindicales: "los representantes sindicales no defienden ni han defendido nunca nuestros intereses en ningún aspecto" (6). Por esta situación se define a los representantes sindicales "líderes charros". En estas circunstancias, se inicia un movimiento interno para la formación de una organización independiente.

(6) Volante con fecha 21 de diciembre de 1976. Firmado por Trabajadores de ISABEL, "Alto de los despedidos".

Los obreros nombraron una comisión revisora con la finalidad de participar en las negociaciones del nuevo contrato colectivo y someter a discusión un pliego de demandas que incluían el 20% de aumento salarial y la reinstalación de los despedidos.

Los dirigentes "charros" trataron de evadir esta organización; sólo estaban de acuerdo en realizar una huelga para obtener 30 días de aguinaldo, servicio de transporte, mejoras al servicio de comedor y vacaciones, sin aceptar la demanda de reinstalación de los despedidos.

Antes de la fecha señalada para la huelga, los trabajadores realizaron paros y asambleas mayoritarias fuera del control de los delegados sindicales. En éstas se vió la necesidad de formar un comité de huelga. Ya en esta situación los obreros se negaron a colaborar en tiempo extra y disminuyeron su capacidad de trabajo.

El día 14 de abril, en una asamblea se eligió el Comité Democrático y se destituyó al líder charro. La huelga estalló el 15 de abril y se inició con un mitin en los patios de la fábrica al que asistieron trabajadores de Mexicana de Envases (otra empresa de los mismos dueños), colonos, vecinos y todos los obreros de Isabel.

En el transcurso de la huelga los obreros mantuvieron su combatividad por medio de marchas, mítines y discusiones sobre el movimiento obrero. Mientras tanto, la empresa trató de intimidar los por medio de telegramas y visitas a sus domicilios particulares.

Le líder charro desconoció los acuerdos de la Asamblea y trató de firmar un convenio a espaldas de los trabajadores, quienes decidieron llamar a asamblea sin su presencia y en forma mayoritaria designan un comité democrático como su único y legítimo representante.

Las pláticas se establecieron entre la empresa y el Comité Democrático. Después de once días, se logró un aumento salarial -- del 19% y la reinstalación de dos obreros despedidos. Es importante resaltar que esta huelga sobrepasó el tope salarial del 10% en ese momento.

El 27 de abril, los obreros reanudaron labores y decidieron - llevar a cabo ese día una marcha-mítin llamada "La marcha del triunfo". Para realizarla se suspendieron las labores del turno vespertino y participaron así todos los obreros de Isabel.

La huelga contó con el apoyo y solidaridad de los trabajadores de Teléfonos de México, los trabajadores de Mexicana de Envases y de Tapón Corona, que incluso disminuyeron el ritmo de la producción. Las movilizaciones para apoyar el movimiento y motivar la participación de los obreros fueron:

19 de abril, marcha conjunta con los obreros de Mexicana, Zapata, Envases y Tapón Corona.

También participaron en una marcha masiva convocada por la Tendencia Democrática que terminó con un mítin en el Monumento de la Revolución donde tuvieron un orador.

Cabe resaltar que en esos momentos el tope salarial impuesto había sido del 10% en las empresas como Altos Hornos de México y Teléfonos de México, en Zapata Hermanos se logró el 13% de aumento y en Isabel se rebasó notablemente ese tope al lograr el 19%.

Inmediatamente después de los triunfos de la huelga, en mayo de ese mismo año, la empresa despidió a los trabajadores más combativos. Como respuesta, el Comité Democrático efectuó asambleas cuyos objetivos eran la lucha por la reinstalación de los despedidos y evitar la política de los despidos de la empresa. Nuevamente se hizo un llamado a la unidad de los obreros de Isa

bel y del Consorcio. También se empezó a hablar de las posibilidades de formar un sindicato independiente siguiendo el ejemplo de Mexicana de Envases.

Días después, la empresa despidió a uno de los dirigentes del Comité Democrático acusándolo de "desobediencia al jefe de departamento". Los trabajadores se rebelaron ante el despido y pararon cinco horas en cada turno, llevaron a cabo una asamblea en la UAM-Azcapotzalco donde señalaron como plazo para reinstalar a los despedidos el 6 de junio.

Las movilizaciones continuaron y el 6 de junio a las once horas estalló el paro con la toma de los locales de la fábrica.

El paro duró ocho días y se obtuvo la reinstalación del integrantes del Comité Democrático.

En agosto, se presentó una campaña de provocaciones y calumnias en contra del Comité Democrático con la finalidad de crear dudas entre los trabajadores y acabar con la organización. A pesar de esto, el Comité Democrático inició un círculo de discusión con el primero y segundo turnos para analizar los problemas de los trabajadores y las violaciones al contrato colectivo. Por otro lado se planteó la necesidad de obte-

ner reconocimiento de la CTM; acudieron a la Cuarta Sección de la Confederación, donde solicitaron una asamblea en la cual se introdujeron esquiroles contratados por la empresa para boicotear la votación. Sin embargo, el Comité Democrático obtuvo votación de mayoría, y se aceptó y reconoció como elemento dirigente de los trabajadores de Isabel, S. A. Ante el éxito obtenido se lanza nuevamente la consigna de la Unidad de los Trabajadores del grupo Zapata.

A pesar de que esta asamblea había reconocido al Comité Democrático, oficialmente no se desconoció al Secretario General del Sindicato quien, conjuntamente con la empresa, hizo una denuncia ante el Director General del Trabajo por medio de un escrito en el que señalaba que en la empresa Isabel existía indisciplina en el trabajo, actos que lesionaban los intereses económicos, legales y sociales del propio sindicato, "manifestando además actos de violencia, riñas, faltas injustificadas, paros ilegales y solicita la intervención de las autoridades de la Secretaría del Trabajo para normalizar la situación en que se encuentra la empresa" (7).

Para fines de agosto, la empresa anunció las necesidades de desaparecer los departamentos de grasa, hojalatería y plásti-

(7) Escrito con fecha julio de 1977, al C. Director General de Trabajo con copia al Presidente de la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje firmado por N.L.H.

cos; sin embargo, se contrató nuevo personal que informaba a la patronal sobre los acuerdos, acciones y actividades del Comité Democrático. Estos esquirols fueron señalados por los trabajadores. Ante la actitud de la patronal se realizaban asambleas departamentales en forma permanente, en las que se decidió por unanimidad la salida de los esquirols (8).

El 4 de octubre estalló nuevamente otra huelga cuyos objetivos eran: acabar con las provocaciones y amenazas al Comité Democrático y a los trabajadores; formar una organización independiente que centralizara la lucha e impidiera el aislamiento. Ese día se presentó la empresa con un inspector de la Dirección General del Trabajo y un asesor jurídico, con el propósito de reinstalar a los esquirols expulsados días antes por los trabajadores; no se permitió la reinstalación y la empresa decidió abandonar las instalaciones y sellar las puertas. Los obreros tomaron las instalaciones y realizaron un mitin declarándose en huelga.

En este movimiento, se forman grupos de discusión para conocer las huelgas de STUNAM, SPICER, VIDRIO PLANO, etc., con el propósito de analizar esas experiencias y retomar lo más importante de ellas, manejan la consigna "Por una coordinado

(8) Volante de información de la Asamblea de Delegados Departamentales y Comité firmado por Comisión de Prensa y Propaganda con fecha 19 de septiembre de 1977.

ra de Comités y Sindicatos del Consorcio Zapata" (9).

Las movilizaciones de apoyo a la huelga de 1977 fueron:

- 8 de octubre marcha de la fábrica a la Delegación Azcapotzalco, participan delegaciones de trabajadores del Grupo Zapata Hermanos.
- 11 de octubre mitin frente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 18 de octubre marcha de Isabel a la Delegación Azcapotzalco.
- 25 de octubre mitin frente a la Secretaría del Trabajo, participan la Tendencia Democrática, el FENAP, las direcciones de Mexicana de Envases y Zapata Hermanos.
- 26 de octubre se organiza una campaña de telegramas que se envían a la Dirección de Trabajo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- 3 de noviembre aparece un desplegado firmado por los trabajadores de Isabel donde se señala la política de la empresa, las amenazas, golpes e intentos de secuestro hacia los trabajadores y sus familiares y sobre todo hacia los integrantes del Comité Democrático.
- 17 de noviembre marcha del Metro Insurgentes a la Secretaría del Trabajo, asiste una delegación de

(9) Volante del 26 de octubre de 1977 firmado por Comisión de Prensa y Propaganda de los Trabajadores de Isabel.

la Tendencia Democrática y Delegaciones de todo el Consorcio.

Se obtiene el apoyo económico por parte de los trabajadores de envases de Hoja de Lata.

30 de noviembre manifestación de la fábrica a Los Pinos -- para exigir solución a las demandas.

Entre el 3 y 5 de diciembre las negociaciones entre empresa y trabajadores llegan a un acuerdo, se reduce el número de despedidos de 200 a 28 entre los que se encuentran dos miembros del Comité Democrático.

5 de diciembre se entrega la fábrica a la patronal.

En la parte final de esta huelga, los trabajadores no perdieron su entusiasmo; realizaron un mitin donde los dirigentes señalaron la importancia de su lucha con un llamado a continuar la defensa de sus conquistas y sobre todo a defender y mantener su organización.

#### SURGIMIENTO DEL NUEVO SINDICATO

Después de las movilizaciones de 1977 y de la integración del Comité Democrático, los trabajadores consideraron conveniente in--

sistir en el registro de la nueva sección sindical, ya que aun cuando había sido aceptado verbalmente, el registro oficial - aún no se tenía. El 23 de julio de 1978, se registró el sindicato con el número 3349 ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con el nombre de Sindicato Unico de Trabajadores de Isable, S.A., perteneciendo a la Cuarta Sección de la CTM.

Antes de poder definir su situación sindical, los trabajadores junto con sus dirigentes estuvieron discutiendo tres posibles - alternativas a seguir:

Definirse como un Sindicato independiente de empresa.

Incorporarse a un Sindicato Nacional de Rama.

Continuar afiliados a la CTM con una organización interna democrática.

La primera opción era aceptada por la mayoría, debido a la experiencia tenida con el delegado sindical "charro", opción que les permitiría un trabajo independiente de la CTM. Sin embargo, esta posibilidad no se aceptó, ya que les negaron la hoja - de solicitud y después el registro y reconocimiento por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La segunda alternativa no fue aceptada por la asamblea, pues -

consideraron que el estar afiliados a un sindicato nacional de rama limitaría sus decisiones y posiblemente no les permitiría una organización y estructura democrática.

Por último, decidieron aceptar la posibilidad de registrarse como un Sindicato nuevo en la Cuarta Sección de la CTM, para poder tener "personalidad jurídica", la organización y estructura sindical se mantuvo como lo había señalado el Comité Democrático. La CTM aceptó su organización a la que los trabajadores de Isabel han denominado "un sindicato democrático dentro de la CTM" (10).

### 3.5.2 ORGANIZACION Y FUNCIONES DEL SINDICATO

Su organización sindical se encuentra formada por:

Un Comité Ejecutivo

Los Comisionados

Los Delegados Departamentales

El Comité Ejecutivo está integrado por: un Secretario General, un Secretario del Interior, un Secretario de Trabajo y Conflictos, un Tesorero y un Secretario de Actas. Son elegi--

(10) Expresión de varios obreros de Isabel entrevistados el día 25 de septiembre de 1984 en las instalaciones de la fábrica.

dos para su cargo en Asamblea General y en forma abierta y directa. Sus funciones son las de representar en todo momento ante la empresa y las autoridades del Estado, los intereses de los trabajadores.

Estas cinco secretarías toman decisiones en común ante cualquier problema y el consenso es el eje de aceptación a las soluciones o respuestas del sindicato. Los integrantes del Comité son reconocidos por la Junta de Conciliación y Arbitraje y por la Sección de la CTM. Durante el tiempo que dura su gestión, no están incorporados al proceso productivo.

Los comisionados se designan de los trabajadores de la base, quienes son elegidos en forma similar al Comité Democrático. Ellos integran las diferentes comisiones del Sindicato: de Honor y Justicia, de Vigilancia, de Prensa y Propaganda, de Relaciones Exteriores, de Capacitación y Adiestramiento, Higiene y Seguridad, Comedor, Deportes, Becas, Hacienda.

Los comisionados se coordinan directamente con los integrantes del Comité Ejecutivo. Su cargo tiene un período máximo de cuatro años.

Los Delegados Departamentales son catorce, nombrados en forma de-

mocrática, abierta y directa por los trabajadores de cada departamento. Son la primera instancia para tratar los problemas que surjan en el departamento (11), entre los trabajadores y el jefe inmediato, si el problema no logra resolverse, se turna al Comité Ejecutivo y al Gerente de Relaciones Industriales, quienes se encargan de la solución definitiva.

Los Delegados Departamentales mantienen informado al Comité Ejecutivo de los problemas del departamento y, a su vez, comunican a los trabajadores los acuerdos, reuniones, asambleas generales, problemas del sindicato, etc. Constituyen el enlace y puente de comunicación entre el Comité Ejecutivo y la base trabajadora. Tienen la facultad de llamar a asamblea departamental las ocasiones que se requiera.

El Delegado Departamental puede ejercer sus funciones de acuerdo a su capacidad para resolver problemas y en base al acuerdo de los trabajadores que integran el departamento, si el delegado no cumple su cometido puede ser cambiado en cualquier momento.

El período de mayor trabajo para el sindicato, es cuando se realiza la revisión de contrato, cada dos años y la revisión salarial cada año, para salvar este período, el Comité Ejecutivo

(11) Capítulo I, Cláusula Tercera del Contrato Colectivo de 1983. Sindicato Unico de Trabajadores de Isabel, S. A.

tivo lanza una convocatoria para integrar la Comisión-Revisora que se forma con dos representantes por departamento, los cuales se eligen democráticamente. La Comisión queda integrada por veintiocho trabajadores y el Comité Ejecutivo. En ese momento empieza la preparación para las negociaciones con la Comisión nombrada por la empresa. Se prepara a cada uno de los trabajadores para enfrentar las pláticas y poder definir sus intereses.

El Comité Ejecutivo aplica diferentes técnicas para desarrollar en cada uno de los integrantes de la Comisión Revisora la capacidad de discutir, analizar y tomar decisiones ante las situaciones que presente la patronal. Aplican técnicas de integración grupal, de comunicación, sociodramas, ejercicios de oratoria y disertación, técnicas para la búsqueda de soluciones a problemas específicos, técnicas para toma de decisiones, para desarrollar capacidad de liderazgo, etc. En igual forma se preparan las tácticas y estrategias para la revisión. Todos los asuntos tratados los llevan a acuerdo en la Comisión, la que a su vez es la encargada de informar constantemente al resto de los trabajadores. Esta integración permite la participación de gran número de los trabajadores quienes a su vez actúan, vigilan y tratan de llevar a cabo lo planeado, además se preparan también en la capacidad de liderazgo y de dirigen-

cia sindical.

Con la anterior sección sindical, el Delegado se encargaba de resolver algunos de los problemas, los trabajadores no participaban y menos aún tomaban decisiones. Actualmente, todos tienen libertad de plantear ante la asamblea general o departamental, sus puntos de vista, defenderlos y argumentarlos a fin de llegar a una toma de decisiones democráticas. Esta situación ha logrado que todos los obreros vayan adquiriendo mayor compromiso sindical para la difusión y promoción de su organización.

### 3.5.3 CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo en la empresa Isabel mejoraron considerablemente, a raíz de la implantación de un sindicato democrático, como resultado de la organización y lucha sostenida en 1977.

Antes de ese año, los trabajadores sólo tenían un reglamento de trabajo y contratos individuales, así como revisión salarial cada dos años, la cual realizaba directamente el Delegado Sindical. A raíz de su nuevo sindicato se consideró conveniente formar una Comisión en cada revisión salarial la cual

cambiaba cada año. Dicha comisión la integraban el Comité Ejecutivo y dos Delegados por cada departamento que eran elegidos en forma democrática por votación abierta y directa.

El salario de los trabajadores de Isabel de 1977 a 1982 fué:

AÑO	SALARIO MINIMO D. F.	SALARIO MINIMO SINDICALIZADOS	SALARIO MAXIMO SINDICALIZADOS
1977	\$ 106.40	\$ 149.94	\$ 467.65
1978	120.00	184.94	502.65
1979	138.00	224.00	583.50
1980	163.00	291.00	700.50
1981	210.00	370.00	846.00
1982	280.00	672.00	1,317.00

FUENTE: Contratos Colectivos 1977-1982 del Sindicato Unico de Trabajadores de Isabel, S.A. Salarios Mínimos. Publicación S.P.P. 1977-1982.

Las prestaciones obtenidas son más que las señaladas en la Ley Federal del Trabajo. Ante la crisis económica, los trabajadores junto con el sindicato han tratado de buscar algunas salidas para que no se vean tan afectados en su gasto familiar y han implementado una serie de prestaciones que ayudan en esta situación como son: becas, ayudas de útiles escolares, despen-  
sas, cajas de ahorros y premios de puntualidad y asistencia.

La posibilidad de la capacitación en el trabajo es un elemento importante en los obreros, lo cual se ha logrado por medio de cursos a los que se envían a los trabajadores que desean aspirar a otra categoría de trabajo y, por consiguiente, mejorar su salario. Esta situación se contempla en el Contrato Colectivo.

Entre otras prestaciones tienen:

Por matrimonio civil o religioso: se otorgan seis días hábiles con goce de sueldo y una ayuda de \$5,000.

Servicio de transporte: cuando no se proporciona se da una compensación diaria de \$40.00 para el primer turno y \$120.00 para el segundo turno.

Servicio de comedor: la empresa cubre el 80% del costo de la comida y el trabajador el 20%.

Tiempo para tomar alimentos: consta de treinta minutos dentro de la jornada de trabajo.

Ayuda para compra de lentes: consiste en el 50% de su costo total.

Gratificación al cumplir catorce años de trabajo ininterrumpido \$ 20.000.

Vacaciones pagadas: La rifa de once viajes por sistema VTP, por avión para dos personas en el mes de diciembre que incluye: tres noches de hotel en centro vacacional como Acapulco, Puerto Vallarta, Mazatlán, Veracruz, Ixtapa-Zihuatanejo, Tampico o cualquier lugar de la República con costos equivalentes a los lugares señalados. Esta prestación es para quienes tienen un mínimo de un año de servicios, los que hayan salido premiados no se toman en cuenta en rifas posteriores.

En caso de defunción del trabajador se entrega al beneficiario señalado en la "Carta Testamentaria":

La cantidad de \$ 170,000.00

Lo correspondiente al salario de noventa días

Veinte días por año de servicios

Una prima equivalente a ocho días por año de servicios

La contratación y pago de servicios funerarios hasta por \$ 45,000.

En caso de defunción de esposa, hijos o padres del trabajador:

Tres días de permiso

Una ayuda de \$ 24,000.00, cuando el familiar falleció fuera del Distrito Federal, la ayuda será la misma ampliándose los días de permiso con goce de sueldo. Si el deceso fue a una distancia de 80 kilómetros del Distrito Federal, cinco días de permiso, si fue a 1,000 kilómetros, ocho días.

En caso de fallecimiento de padres del cónyuge, se conceden sólo los días señalados en el caso anterior.

Una canastilla y \$ 4,000.00 cuando la esposa de un trabajador tiene un hijo, además de cuatro días de permiso con goce de sueldo y un día más de salario.

Cuando las trabajadoras son las que tienen su hijo, obtienen una canastilla y una ayuda de \$ 8,000.

Becas. La rifa de treinta y seis becas para los hijos de los trabajadores con calificaciones mínimas de ocho durante doce meses consecutivos:

22 becas de \$ 2,000.00

14 becas de \$ 1,700.00

7 becas de \$ 1,400.00

Ayuda para útiles escolares: \$1,400.00 por cada hijo que tenga el trabajador entre cuatro y dieciocho años.

Premios de puntualidad al trabajador por \$500.00 quince-  
nales.

Premio anual por asistencia.

Una vez al año, juguetes para los hijos de los trabajadores  
que tengan de uno a trece años.

Dos despensas anuales con un costo de \$ 3,500.00 entre-  
gadas en febrero y en septiembre. Estas despensas se -  
incrementan en la misma proporción que los salarios de -  
cada año y de acuerdo al salario de emergencia negociado.

SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DE ISABEL, S.A. DEL MINIMO AL MAXIMO  
POR CATEGORIAS Y AÑOS

CATEGORIA	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Ayudante de Varios "B"	106.40	106.40	138.00	163.00	210.00	280.00	455.00
Ayudante de Varios "A"	166.60	201.60	235.00	291.00	370.00	672.00	880.50
Operador, Barnizador de 2a., coordinador de inspección de salida, ayudante de transportista, electricista de 3a., ayudante de mecánica de 1a. auxiliar de almacén 'A' carpintero de 3a., mecánico automotriz de 3a., albañil de 3a.	188.90	223.90	272.50	332.50	446.00	780.00	991.50
Mecánico de 3a., soldador de 3a., tornero de 3a., rectificador de 3a. cepillista de 3a. ajustador de 3a. maquinador de rodillos.	195.89	230.89	275.00	340.00	452.00	814.00	1022.00
Transportista	197.84	232.84	296.50	362.00	481.00	830.00	1033.00

CATEGORIA	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Mecánico de 2a."B", mon tacarguista, tornero de 2a."B", fresador de 3a. rectificador de 2a."B" cepillista de 2a. ajustador de 2a."B" maquina dor de rodillos, electricista de 2a.hojalatero de 2a.soldador de 2a. preparador de tintas, ayudante de prensista, dibujante de 2a. archivistay programador, plomero de 2a., carpintero de 2a. mecánico automotriz de 2a. albañil de 2a. tractorista y operador, barnizador de 1a.	215.87	250.87	301.00	367.50	507.00	850.00	1067.00
Operador "A", operador minster	224.49	259.49	312.00	381.00	520.00	879.00	1087.00
Mecánico de 2a.'A'prensista de 2a.'B' supervisor de transporte, inspector de la.torne-ro de 2a.'A' fresador de 2a.'B',rectificador de 2a.'A',cepillista de 1a.,ajustador de 2a."A",electricista de 2a. 'A',hojalatero de 2a.'A',soldador de 2a.'A',plomero de 1a. 'B',maestro pintor.	233.68	268.68	331.00	397.50	590.00	964.50	1113.50

Albañil de la. mecánico de la. carpintero de la. carpintero de la. plomero de la. "A" soldador de la. "B. mecánico de la. "C", hoja latero de la. "C" embobinador de la. electricista de la "C" tornero de la. "C", fresador de la. "A" rectificador de la "C. ajustador de la. "C", dibujante de la. prensista de 2a. "A" mecánico de la. "C"

230.35

285.35

369.50

443.50

641.50

1035.50

1151.50

Mecánico de la. "B", prensista de la. "C" tornero de la. "B", fresador de la. "C", rectificador de la. "B" ajustador de la. "B", electricista de la. "B", hojalatero de la. "B", soldador de la. "A"

283.30

318.30

369.50

482.00

700.00

116.00

1263.50

Mecánico de la. "A", hojalatero de la. "A", electricista de la. "A", ajustador de la. "A", rectificador de superficies planas y circulares, fresador de la. "B", tornero de la. "A", prensista de la. "B"

31078

345.78

401.50

526.00

766.50

1028.00

1356.50

Prensista de la. "A", fresador pantografista, fresador de la. "A"

342.35

377.35

438.50

530.00

786.50

1308.00

1462.00

Encargado de mantenimiento rectificador Hanser

467.65

502.65

583.50

700.50

846.00

1317.00

1726.00

Fuente: Cuadro elaborado en base a salarios en Contratos Colectivos del Sindicato Unico de Trabajadores de Isabel, S. A. Sec. 14. C. T. M.

CONTRATOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DE ISABEL, S.A.

1977 a 1981

EMPRESA Y SINDICATO QUE CONTRATA	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE ISABEL, S.A. 1977		1979	1981
SALARIO MINIMO	CL: 17 \$149.94	CL: 17 \$224.00	CL: 17 \$370.00	
SALARIO MAXIMO	\$467.65	\$583.50	\$846.00	
JORNADA DE TRABAJO	CL: 11 La Jornada de trabajo será de 48 hrs. para el turno diurno, 45 para el mixto y 42 para el nocturno.	CL: 11 La Jornada de trabajo será de 48 hrs. para el turno diurno, 45 para el mixto y 42 para el nocturno.	CL: 11 La Jornada de trabajo será de 48 hrs. para el turno diurno, 45 para el mixto y 42 para el nocturno.	
DIAS DE DESCANSO	CL: 12 Se descansará el sábado por la tarde y el día domingo.	CL: 12 Se descansará el sábado por la tarde y el día domingo.	CL: 12 Se descansará el sábado por la tarde y el día domingo.	
DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	CL: 13 Las labores se suspenderán obligatoriamente lo. Enero, 5 de feb., 21 marzo, lo. y 10 de mayo, 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre 12 y 25 de diciembre, lo. de Diciembre de cada 6 años, jueves y viernes de semana santa y 1 día a fin de año antes de vacaciones.	CL: 13 Las labores se suspenderán obligatoriamente lo. Enero, 5 febrero, 21 marzo, lo. y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 12 y 25 de diciembre, lo. de Diciembre de cada 6 años, jueves viernes y sábado de semana santa, 1 día a fin de año antes de vacaciones, el día del cumpleaños del trabajador.	CL: 13 Son días de descanso obligatorio: lo. Enero, 5 febrero, 21 marzo, lo. y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 12, 24, 25 y 31 de diciembre, lo. de Diciembre de cada 6 años, jueves, viernes y sábado de semana santa, 1 día a fin de año antes de vacaciones, el día del cumpleaños de cada trabajador.	

## VACACIONES

CL: 14

Las vacaciones se proporcionan de acuerdo a la antigüedad:

1 año 7 días, 2 años 9 días, 3 años 11 días, de 4 a 8 años 12 días, de 9 a 14 años 15 días, y así sucesivamente 2 días más de descanso por 5 de servicios. Las vacaciones se disfrutarán en 2 períodos al año con el pago de la prima - de vacaciones siguiente:

De 1 a 3 años de antigüedad el 40%

De 4 a 6 años de antigüedad el 45%

Más de 7 años de antigüedad el 50%

CL: 14

Las vacaciones se disfrutarán en relación a los años de servicio:

1 año 7 días de vacaciones más 4 días de pago, 2 años 9 días de vacaciones más 4 días de pago, 3 años 11 días de vacaciones más 4 días de pago, de 4 a 9 años 14 días de vacaciones más 5 días de pago, de 10 a 14 años 16 días de vacaciones más 6 días de pago y así sucesivamente 2 días de descanso por cada 5 años de servicio con 6 días de pago. Las vacaciones se efectuarán en 2 períodos con una prima de 40% para uno a 3 años de servicio, 45% de 4 a 6 años de servicio, 50% de 7 años en adelante.

CL: 14

La empresa proporcionará las vacaciones de acuerdo a la siguiente tabla:

1 año serv. 7 días vac. más 5 de pago  
2 años serv. 9 días vac. más 7 de pago  
3 años serv. 11 días vac. más 8 de pago  
4-9 años serv. 16 días vac. más 13 de pago  
10-18 " serv. 18 días vac. más 13 de pago  
Y así sucesivamente 2 días de descanso por cada 5 años de servicio con pago de 13 días más. Las vacaciones se disfrutarán 2 veces al año con una prima de 45% con antigüedad de 1 a 3 años, 55% con antigüedad de 4 a 6 años, 65% con 7 años y más de antigüedad.

## AGUINALDO

CL: 34

25 días de salario como aguinaldo

CL: 34

32 días de salario como aguinaldo que se otorgarán en dos partes:

La primera 20 de diciembre, 25 días.

La segunda la sem. de enero 7 días.

CL: 34

El aguinaldo se entregará de acuerdo a la siguiente tabla.

De 1 a 3 años servicio 38 días.

De 4 a 6 años servicio 39 días.

De 7 a más " servicio 41 días.

El pago se hará en dos partes:

30 días antes del 15 de dic. y

el resto en la primera semana de enero.

## PRESTACIONES

CL: 30

En caso de fallecimiento de esposa, hijos o padres del trabajador, se otorgará un permiso de 3 días con goce de salario y una ayuda de \$3,000.00 en caso de fallecimiento de esposa o hijo menor de 12 años.

CL: 30

En caso de fallecimiento de la esposa, hijos o padre del trabajador se dará un permiso con goce de sueldo por 3 días. En caso de que la defunción haya ocurrido a una distancia de 80 kms. del Distrito Federal serán 5 días de permiso con goce de sueldo si el deceso fue a 1000 kms. 8 días. Además de una ayuda de \$6,000.00.

CL: 30

En caso de fallecimiento de la esposa, hijos o padre del trabajador se dará un permiso con goce de sueldo por 3 días. En caso de que la defunción haya ocurrido a una distancia de 80 kms. del D.F. serán 5 días de permiso con goce de sueldo si el deceso fue a 1000 kms. 8 días. Además de una ayuda de \$12,000.00

1977

1979

1981

CL: 31

Cuando la esposa del trabajador de a luz, se otorgará permiso por 2 días con goce de salario.

CL: 32

Por separación voluntaria del trabajador la empresa pagará:

Por 7 años antigüedad 45 días  
 Por 8 años antigüedad 50 días  
 Por 9 años antigüedad 55 días  
 Por 10 años antigüedad 60 días  
 Por 11 años antigüedad 68 días  
 Por 12 años antigüedad 76 días  
 Por 13 años antigüedad 84 días  
 Por 14 años antigüedad 100 días  
 De 15 años en adelante además de las establecidas en la Ley Federal del Trabajo se otorgarán 45 días de salario.

CL: 31

Cuando la esposa del trabajador de a luz, se otorgará un permiso con goce de salario de 3 días más 1 día de salario y 1 canastilla y la ayuda de \$1000.00.

CL: 32

Por separación voluntaria del trabajador la empresa pagará:

5 años antigüedad 50 días  
 6 años antigüedad 60 días  
 7 años antigüedad 84 días  
 8 años antigüedad 96 días  
 9 años antigüedad 108 días  
 10 años antigüedad 120 días  
 11 años antigüedad 132 días  
 12 años antigüedad 144 días  
 13 años antigüedad 156 días  
 14 años antigüedad 168 días  
 De 15 años en adelante además de las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo la empresa otorgará 66 días de salario.

En caso de fallecimiento de los padres, del cónyuge del trabajador, se concederá permiso con goce de salario de acuerdo al primer párrafo de esta cláusula.

CL: 31

Cuando la esposa del trabajador de a luz se otorgará permiso de 4 días con goce de sueldo, 1 día de salario, 1 canastilla y una ayuda por \$2,000.00. En caso de complicación en el parto el permiso será de 5 días.

CL: 32

Por separación voluntaria del trabajador la empresa pagará:

5 años antigüedad 60 días  
 6 años antigüedad 70 días  
 7 años antigüedad 95 días  
 8 años antigüedad 108 días  
 9 años antigüedad 120 días  
 10 años antigüedad 132 días  
 11 años antigüedad 144 días  
 12 años antigüedad 161 días  
 13 años antigüedad 173 días  
 14 años antigüedad 185 días  
 De 15 años en adelante además de las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo la empresa otorgará 95 días de salario.

CL: 41

15 becas para los hijos de los trabajadores con promedio mínimo de 8 por la cantidad de \$700.00 cada una.

CL: 42

La empresa proporcionará una ayuda para compra de útiles escolares 1 vez al año por \$150.00 por cada hijo de obrero que tenga entre los 4 y 13 años.

CL: 43

Se proporcionará un premio de puntualidad por \$200.00 mensuales y \$300.00 anuales al trabajador que asista puntualmente durante todo el año.

CL: 44

Por matrimonio civil el obrero tendrá derecho a 3 días hábiles con goce de sueldo.

CL: 41

La empresa proporcionará 25 becas a los hijos de los trabajadores y 6 becas a los trabajadores que realicen estudios: 18 becas por \$750.00 mensuales, 13 becas por \$900.00 mensuales con promedio mínimo de 8.

Se nombrará un comité de becas que determine quiénes serán los becarios.

CL: 42

La empresa proporcionará una ayuda para compra de útiles escolares 1 vez al año por \$350.00 por cada hijo de obrero que tenga entre los 4 y 13 años.

CL: 43

Se proporcionará un premio de puntualidad por \$200.00 quincenales y \$2,000.00 anuales al trabajador que asista puntualmente durante todo el año.

CL: 44

Por matrimonio civil el obrero tendrá derecho a 6 días hábiles con goce de sueldo.

CL: 41

La empresa proporcionará 36 becas a los hijos de los trabajadores y 7 a los trabajadores que se encuentren realizando estudios. 22 becas serán por \$1,400.00 mensuales y 14 por \$1,100.00. Las becas para los trabajadores serán de \$1000.00 mensuales. El pago de las becas será por 12 meses con promedio mínimo de 8. El comité de becas determinará a los becarios.

CL: 42

La empresa proporcionará una ayuda para compra de útiles escolares 1 vez al año por \$700.00 por cada hijo de obrero que tenga entre los 4 a 15 años.

CL: 43

Se proporcionará un premio de puntualidad por \$300.00 quincenales y premio anual por asistencia de acuerdo a la siguiente tabla:

0 ausencias	\$4,500.00
1 ausencia	\$4,000.00
2 ausencias	\$3,500.00
4 ausencias	\$2,700.00
5 ausencias	\$2,500.00

CL: 44

Por matrimonio civil el obrero tendrá derecho a 7 días hábiles con goce de sueldo y una ayuda de \$3,000.00

1977

1979

1981

<p>CL: 29</p> <p>En caso de defunción del trabajador la empresa pagará \$50,000.00 al beneficiario designado, en caso de no haber al familiar más cercano.</p>	<p>CL: 48</p> <p>La empresa pagará el 75% del costo de servicios de alimentos en el comedor de la fábrica.</p> <p>CL: 49</p> <p>La empresa entregará juguetes a los hijos de trabajadores el 5 de enero de cada año previa justificación de la edad, entre 1 y 13 años.</p> <p>CL: 50</p> <p>Se entregará una despensa anual por valor de \$625.00.</p> <p>CL: 51</p> <p>Los trabajadores podrán disfrutar de 30 minutos para tomar sus alimentos.</p> <p>CL: 29</p> <p>En caso de defunción del trabajador la empresa pagará \$75,000.00 más el equivalente de 90 días de salario y 20 días más por cada año de servicios prestados, cantidad que se entregará al beneficiario o familiar más cercano.</p>	<p>CL: 48</p> <p>La empresa pagará el 80% del costo de servicios de alimentos en el comedor de la fábrica.</p> <p>CL: 49</p> <p>La empresa entregará juguetes a los hijos de los trabajadores que tengan entre 1 y 13 años de edad y que serán entregados durante la fiesta de fin de año que es de tipo familiar.</p> <p>CL: 50</p> <p>Se entregará una despensa anual por valor de \$1900.00.</p> <p>CL: 51</p> <p>Los trabajadores podrán disfrutar de 30 minutos para tomar sus alimentos.</p> <p>CL: 54</p> <p>La empresa otorgará a sus trabajadores 8 días de salario por sistema DTP para 2 personas, por medio de rifa que se hará en el mes de diciembre.</p> <p>CL: 29</p> <p>En caso de defunción del trabajador la empresa pagará \$125,000.00 más 90 días de salario y 20 días más por años de servicios, una prima adicional equivalente a 8 días y una ayuda de \$10,000.00 para gastos de defunción.</p>
--	---	---

1977

1979

1981

## CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

CL: 28

Todas las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad general las cubrirá el IMSS. La empresa pagará el 100% de salario los 3 primeros días por incapacidad de enfermedad general y la diferencia en relación al pago del seguro por un máximo de 30 días.

CL: 27

Todo trabajador que no acate las medidas de seguridad reglamentadas y que no use el equipo y uniforme será sancionado mediante investigaciones realizadas por empresa y sindicato.

CL: 33

La empresa entregará anualmente: 3 uniformes, 2 pares de botas y 4 playeras blancas.

CL: 28

Todas las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad general las cubrirá el IMSS. La empresa pagará el 100% de salario los 3 primeros días por incapacidad de enfermedad general y la diferencia en relación al pago del seguro por un máximo de 60 días.

CL: 27

Todo trabajador que no acate las medidas de seguridad reglamentadas y que no use el equipo y uniforme será sancionado mediante investigaciones realizadas por empresa y sindicato.

CL: 33

La empresa entregará anualmente a cada trabajador: 4 uniformes, 4 playeras blancas, y 2 pares de botas. A las mujeres 2 pares de zapatos, 4 batas, 4 pantalones y 2 sudaderas.

CL: 52

La empresa concederá tiempo con goce de salario el día que los trabajadores acudan al chequeo anual en el IMSS o riesgo de trabajo. Así como aquellas veces que sea necesario.

CL: 28

Todas las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad general las cubrirá el IMSS. La empresa pagará el 100% de salario los 3 primeros días por incapacidad de enfermedad general y la diferencia en relación al pago del seguro por un máximo de 150 días.

CL: 27

Todo trabajador que no acate las medidas de seguridad reglamentadas y que no use el equipo y uniforme será sancionado mediante investigaciones realizadas por empresa y sindicato.

CL: 33

La empresa entregará anualmente a cada trabajador: 4 uniformes, 6 playeras blancas, 2 pares de botas, y 2 sweaters de acrilán. A las mujeres 2 pares de zapatos, 4 batas, 4 pantalones, 6 playeras blancas 2 sweaters de acrilán.

CL: 52

La empresa concederá tiempo con goce de salario el día que los trabajadores acudan al chequeo anual en el IMSS o riesgo de trabajo. Así como aquellas veces que sea necesario.

1977

1979

1981

## PRESTACIONES A TRABAJADORES POR MEDIO DEL SINDICATO

CL: 35

La empresa entregará al sindicato para fomento del deporte \$20,000.00 anuales y \$1000.00 mensuales.

CL: 40

La empresa entregará al sindicato la cantidad de \$5,000.00 para los gastos del 10 de Mayo y el 20 de noviembre.

## PRESTACIONES DE LA EMPRESA HACIA EL SINDICATO

CL: 37

La empresa dará al sindicato por una sola vez la cantidad de \$12,000.00 para gastos de representación.

## REAJUSTE DE PERSONAL

CL: 39

Si por implantación de maquinaria nueva se requiere de algún ajuste de personal, este se hará con los de menor antigüedad.

CL: 35

La empresa entregará al sindicato para fomento del deporte \$80,000.00 para compra de uniformes y equipo una vez al año, \$2,500 mensuales. Además de los servicios de camión para las salidas de los equipos.

Se formará la comisión del deporte.

CL: 40

La empresa entregará al sindicato la cantidad de \$5,000.00 para los gastos del 10 de Mayo y el 20 de noviembre.

CL: 37

La empresa dará al sindicato anualmente \$30,000.00 para gastos de representación.

CL: 39

Si por implantación de maquinaria nueva se requiere de algún ajuste de personal, este se hará con los de menor antigüedad.

CL: 35

La empresa entregará al sindicato para fomento del deporte \$325,000.00 anuales para gastos de uniformes y arbitraje. El 60% de los gastos de pants para los equipos que participen en el torneo del periódico Ova ciones y el 60% mensual de los gastos totales de las salidas de los equipos.

CL: 36

La empresa entregará al sindicato la cantidad de \$100,000.00 como préstamo para la caja de ahorros.

CL: 40

La empresa entregará al sindicato la cantidad de \$10,000.00 para los gastos del 10 de Mayo y el 20 de noviembre.

CL: 37

La empresa entregará al sindicato la cantidad de \$3500.00 mensuales para gastos de representación.

CL: 39

Si por implantación de maquinaria nueva se requiere de algún reajuste de personal este se hará primero con el personal que voluntariamente quiera irse, y después con los de menor antigüedad.

1977

1979

1981

CAPACITACION

CL: 46

El Sindicato conjuntamente con la empresa se obliga a elaborar programas para cursos de capacitación y adiestramiento.

La empresa se obliga a dar todas las facilidades para que los trabajadores acudan a los cursos voluntariamente con el pago de esos días.

CL: 46

El Sindicato conjuntamente con la empresa se obliga a elaborar programas para cursos de capacitación y adiestramiento.

La empresa se obliga a dar todas las facilidades para que los trabajadores acudan a los cursos voluntariamente con el pago de esos días.

CL: 46

El Sindicato conjuntamente con la empresa se obliga a elaborar programas para cursos de capacitación y adiestramiento.

La empresa se obliga a dar todas las facilidades para que los trabajadores acudan a los cursos voluntariamente con el pago de esos días.

OTRAS

CL: 54

La empresa otorgará un premio por 14 años de servicio consecutivos por \$15,000.00,- a los que cumplan 19 años de servicios - \$15,000.00 más un 50% de incremento sobre los \$15,000.00.

FUENTE: Contratos Colectivos del Sindicato Unico de ISABEL, S.A.  
1977, 1979, 1981.

#### 3.5.4 PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO EN EL MOVIMIENTO OBRERO

Una vez reconocido el Comité Democrático como Sección Democrática que representaba los intereses de los trabajadores, las acciones que realizó el sindicato fueron exclusivamente hacia el interior de la fábrica. Solamente participó en algunas ocasiones en el desfile independiente del 1º de mayo y apoyó en forma económica algunas huelgas, sobre todo aquellas que lo solicitaban directamente.

Se participó en la Comisión de Prensa y Propaganda de las empresas del Grupo Zapata en el periódico UNIDAD.

En 1984, al estallar la huelga y debido a los acontecimientos de 1983 en Envases de Hoja de Lata, el Comité Democrático decidió integrarse más en el movimiento obrero. Dió a conocer su huelga, apoyó y pidió colaboración a diversos sindicatos, entre ellos a Mexicana de Envases, así como a grupos de colonos, grupos de obreros y de estudiantes, etc.

#### 3.5.5 HUELGAS Y MOVILIZACIONES

1977 15 de abril. Huelga por aumento salarial y reinstalación de despedidos.

16 al 25 de abril. Marchas y mitines en la Delegación de Azcapotzalco y en la Colonia San Martín Xochinahuac.

8 de octubre. Marcha de la fábrica a la Delegación Azcapotzalco, participan delegaciones de trabajadores del Grupo ZAPATA, HERMANOS.

11 de octubre. Mitin frente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

18 de octubre. Marcha de ISABEL a la Delegación Azcapotzalco.

25 de octubre. Mitin frente a la Secretaría del Trabajo; participan la Tendencia Democrática, el FENAP, las direcciones sindicales de Mexicana de Envases y Zapata Hermanos.

26 de octubre. Se organiza una campaña de telegramas que se envían a la Dirección General de Trabajo y Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3 de noviembre. Aparece un desplegado firmado por los trabajadores de Isabel donde se señala la política de la empresa, las amenazas, golpes e intentos de secuestro de trabajadores y sus familiares, principalmente de los integrantes del Comité Democrático.

17 de noviembre. Marcha del Metro Insurgentes a la Secretaría del Trabajo, asiste una delegación de la Tendencia Democrática y delegaciones de todo el Consorcio.

Se obtiene el apoyo económico por parte de los trabajadores de Envases de Hoja de Lata.

30 de noviembre. Manifestación de la fábrica a Los Pinos para exigir solución a las demandas.

Entre el 3 y 5 de diciembre. Las negociaciones entre empresa y trabajadores llegan a un acuerdo: se reduce el número de despedidos de 200 a 28, entre los que se encuentran dos miembros del Comité Democrático.

5 de diciembre. Se entrega la fábrica a la patronal.

1° de mayo de 1979, 1980, 1981 y 1982, participaron en el desfile independiente.

Asistieron a las marchas de apoyo y solidaridad a Envases, Zapata y Mexicana.

1984 26 de marzo. Huelga por aumento salarial, marchas por colonias vecinas y mitin en las puertas de la fábrica.

### 3.5.6 LA HUELGA DEL 26 DE MARZO DE 1984\*

Como una consecuencia de las luchas anteriores y como un reflejo de la situación económica por la que atraviesa el país, en marzo de 1984 los trabajadores de Isabel nuevamente estallan una huelga.

El emplazamiento por la revisión salarial se hizo en el mes de febrero, cuando el sindicato presentó en la Junta de Conciliación y Arbitraje la demanda, señalando que de no cubrirse el 80% de aumento salarial negociable, se estallarían la huelga el 26 de marzo. Por su parte, la empresa planteó no poder cubrir esas demandas de aumento y propuso liquidar a todos los trabajadores de acuerdo a la ley, por ser incosteable la producción de la fábrica. No hubo ninguna otra propuesta, ninguna negociación más.

\* Aunque esta huelga se presentó fuera del tiempo del presente estudio se considera conveniente hacer referencia a ella por la importancia de las actividades desarrolladas por los trabajadores en ese período.

Los obreros no aceptaron el ofrecimiento de la patronal y decidieron estallar la huelga y tomar las instalaciones el 26 de marzo de 1984 con las siguientes demandas: aumento salarial y defensa de su fuente de trabajo.

Antes de la huelga, el 14 de marzo la empresa empezó a liquidar al personal de confianza, para así facilitar la liquidación de todo el personal, pero los obreros continuaron trabajando, señalando que así demostraban a la patronal que "no necesitábamos de jefes para continuar con la productividad .." (12).

En la etapa de la preparación de la huelga, se llevaron a cabo asambleas departamentales y asambleas generales, información a otras empresas, sindicatos y a los vecinos de las colonias cercanas.

Al estallar la huelga, los obreros consideraron que podría ser larga, pues la situación era difícil y lo que perseguía la empresa era liquidar a todos los trabajadores y desconocer su organización sindical.

Un antecedente que obligó a los obreros de Isabel a reflexionar acerca de su situación, fue el cierre de una de las fábricas.

(12) Entrevista realizada con obreros de la fábrica.

cas de los mismos dueños, Envases de Hoja de Lata. Esta empresa tenía un sindicato similar al de Isabel, decidieron cerrar la fábrica, declararse en crisis y liquidar a todos los obreros, destruyendo así su sindicato. A los pocos meses, la reabrieron contratando nuevos obreros, con salario mínimo y prestaciones de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo; de esta manera, las conquistas laborales logradas por la lucha de los trabajadores de esa fábrica, se eliminaron.

Los trabajadores de Isabel consideraron que podría ocurrir lo mismo con ellos; por tal motivo no aceptaron la liquidación, argumentando la necesidad de mantener su fuente de trabajo y su organización sindical.

El Secretario General señaló que.. "al darnos cuenta de que la posición de la empresa era deshacerse de nosotros, vimos que el movimiento iba para largo, por eso buscamos la forma de estabilizarnos primero económicamente y después políticamente, con marchas y mitines, pero quisimos asegurar la cuestión económica para no poner en peligro nuestro movimiento" (13).

Los obreros refirieron que quisieron hacer de ese movimiento una

(13) Entrevista realizada con el Secretario General del Comité Ejecutivo. G.C.

"huelga diferente que sea el arma fundamental del trabajador y no se le identifique como un paro por no querer trabajar" (14).

El proceso de organización sindical integró una conciencia político sindical en los trabajadores, donde la revisión salarial jugó un papel importante. Antes de estallar la huelga, se presentó un plan de trabajo detallado donde se definía la participación de todos los obreros, señalando las actividades de las Comisiones de Relaciones Exteriores, Prensa y Propaganda, Boteo, Finanzas, Guardias, Rondin, Almacén. Todos sabían qué hacer y a quién dirigirse.

El Comité de Huelga estaba integrado por el Comité Ejecutivo, los Comisionados y todos los obreros que a su vez realizaban las tareas y actividades de apoyo al movimiento.

El Comité Ejecutivo, coordinaba y asesoraba el trabajo y las actividades a realizar tanto por los comisionados como por los obreros.

Las Comisiones tenían las siguientes actividades:

Relaciones Exteriores: coordinaba e informaba a otras organizaciones el desarrollo y motivos de la huelga, asistía a las

(14) Respuesta a la entrevista hecha con un grupo de obreros de Isabel.

asambleas de otras fábricas para solicitar apoyo, buscaba la difusión del movimiento.

Guardias: organizaba a los trabajadores para el boteo, hacía las relaciones para las guardias, llevaba el control de asistencia de todos los trabajadores, repartía el trabajo de maquila y llevaba el control de los trabajos individuales realizados.

Rondín: su función era checar la situación de las guardias y vigilar la zona de la fábrica.

Prensa y Propaganda: informaba la situación y desarrollo del movimiento, así como los trabajos que se desempeñaban para promoción al respecto. A partir del mes de octubre, se publicó un boletín interno.

Finanzas y Boteo: recibían y controlaban todo el ingreso del boteo y ayudas solidarias, los de finanzas a su vez, controlaban el dinero y lo distribuían cada semana a los trabajadores de acuerdo a lo recolectado y al trabajo o actividad realizada.

La selección de los integrantes o coordinadores de cada comisión se realizó basándose en los Delegados Departamentales o bien en las comisiones ya integradas en el sindicato. Todos -

Los trabajadores tenían la obligación de hacer guardias, rondines, boteo y diferentes trabajos, lo cual se hizo en forma periódica, es decir, un día hacían guardia, otro rondín, otro boteo, etc. En las comisiones participaban todos y además se incorporaban a otras actividades económicas que hemos clasificado en:

Actividades de trabajo personal de los obreros:

trabajos de carpintería, albañilería, herrería, pintura, mecánica automotriz, venta de jugos y licuados, venta de antojitos, venta de frutas y legumbres.

Actividades dentro de la fábrica:

elaboración de pan, cultivo de hortalizas, cría de animales, venta de artículos de papelería, trabajo de maquila.

Actividades de servicios a las colonias:

cursos de preparación para ingresar a secundaria, cursos de matemáticas para niños, estudio fotográfico, cine club.

Actividades recreativas para las familias de obreros y la comunidad en general:

cuatro festivales en los patios de la fábrica.

Actividades de formación político-cultural para enfrentar el movimiento de la huelga, dirigidas a familiares y obreros:

encuentros familiares, círculos de estudio, ciclos de conferencias, obras de teatro, películas.

Dentro de los trabajos que realizaban los obreros que conocen el oficio, recibían como pago a la semana el 60%, el 40% restante pasaba a formar parte del fondo de mantenimiento de la huelga. La responsabilidad de las ventas de los diferentes puestos estaba a cargo de los obreros quienes obtenían ingresos igual a los señalados. La venta de artículos de papelería fue ideada a partir del sobrante de artículos que se compraron con la finalidad de cubrir las necesidades de los obreros en artículos escolares para sus hijos al inicio de clases.

La maquila era responsabilidad de todos los obreros, quienes en sus horas de guardia se integraban a este trabajo, con un ingreso como el mencionado (15).

Los objetivos de las hortalizas y panadería, eran ayudar a los trabajadores con algunos artículos indispensables en su alimentación y vender el pan y el producto de las hortalizas a pre-

(15) El Comité consiguió un contrato para maquilar bolsas de plástico para estambres "El Gato".

cios más bajos que en el mercado, ayudando a las personas de las colonias cercanas.

Los cursos permitían una ayuda extra, tanto a los obreros como a los padres de familia. Fueron impartidos por obreros que estudiaban o tenían estudios de bachillerato. El estudio fotográfico trató de brindar una ayuda de tipo social a la comunidad y a los mismos obreros al sacar las fotografías que solicitaban en las escuelas a un precio de costo.

Los festivales cubrían varios objetivos: promover y difundir la huelga, integrar en actividades recreativas a las familias de los trabajadores y obtener un ingreso. A estos festivales se invitaba en forma amplia a la población de las colonias cercanas y a diferentes grupos que apoyaban su movimiento. En estos eventos se llevaban a cabo diferentes representaciones artísticas, permitían también, un ingreso extra ya que cada obrero podía poner un puesto de comida, individualmente o en grupo. De la venta, el 50% era para él o ellos y el resto para la huelga. Para poner el puesto, el sindicato les prestaba el dinero, que debía reintegrarse el mismo día. Los festivales se realizaban en los patios de la fábrica.

Dentro de las actividades de información, se efectuó el Primer

Encuentro Familiar, con la finalidad de que las esposas de los trabajadores conocieran las causas de la huelga y la trayectoria del sindicato, así como las movilizaciones realizadas desde 1977. En este evento se pidió su apoyo e integración a la huelga.

Los círculos de estudio y los ciclos de conferencias estaban dirigidos en especial a los obreros, con el objetivo de análisis e interpretación de los problemas sociales y las cuestiones relacionadas con la huelga y con el fin de que tuvieran suficiente información acerca de estos renglones.

El cine club permitió el análisis de las situaciones particulares dentro de la lucha de clases, ya que obtenían películas de grupos sindicales, estudiantiles, etc.

La obra de teatro, escrita, dirigida, actuada y puesta en escena por los mismos trabajadores, reflejó la lucha y la situación que habían dado ellos mismos. Esta obra señaló todo el desarrollo de la huelga, las circunstancias que los llevaron a ese movimiento y su desarrollo. La presentaron en diferentes escuelas, sindicatos, colonias, etc.

La coordinación y relación que tuvieron con otros grupos du-

rante el período de huelga comprendido entre marzo y octubre, fue:

Con trabajadores y grupos sindicales de Harper, Mexicana de Envases, Trailmobil, Liberty, Fipsa, Ecko, Cervecería Moctezuma, Notol, Silpower, Fundación Artística, Sandack, etc.

Con grupos de colonos de: Colonia Martín Carrera, Nezahualcóyotl, Guerrero, Tierra Nueva, El Rosario, San Martín Xochinahuac.

Con grupos de estudiantes de diferentes escuelas y facultades como Psicología, Trabajo Social, Antropología, Derecho de la UAM y UNAM.

#### CRONOLOGIA DE LAS MOVILIZACIONES DE APOYO A LA HUELGA DE 1984

- |             |  |
|-------------|--|
| 26 de marzo | Estalla la huelga. Marcha por las colonias vecinas y mitin en la puerta de la fábrica. |
| 15 de abril | Primer festival y conmemoración del movimiento de 1977.                                |
| 12 de mayo  | Encuentro familiar para analizar la situación del movimiento.                          |
| 3 de julio  | Marcha de Isabel a la Delegación de Azcapotzalco a los 100 días de huelga.             |

8 de julio	Segundo festival. Se presentó la obra de teatro puesta por los trabajadores, sobre la huelga.
23 de julio	Se termina el tiempo de gestión del Comité. El Presidente de la Junta aceptó la liquidación de los esquiroles y el reconocimiento del Comité.
27 de agosto	Mitin en la Junta de Conciliación y Arbitraje, se encontraron con la empresa y algunos miembros que fungían como esquiroles.
31 de agosto	Cita en Conciliación para pláticas con - nuevas propuestas, pero la empresa no llevaba ninguna y su posición es la misma. Un nuevo mitin en la Junta.
19 septiembre	Presentación de la obra de teatro en la - E. N. T. S.
20 septiembre	Marcha y mitin en la Secretaría del Trabajo (oficinas del centro). Participaron - también trabajadores de Notol y del Centro Textil.
30 septiembre	Tercer Festival.
octubre	Presentación de la obra de teatro en la - Casa del Lago. Aparece su boletín de difusión.
diciembre	Festival y mitin para celebrar las fiestas de fin de año.

### 3.5.7 CONCLUSIONES

La importancia de analizar la experiencia de los trabajadores de Isabel, radica en ser un elemento más que demuestra la posibilidad de romper con el charrismo sindical y formar organizaciones democráticas. Al democratizar su sindicato desconocen al líder

charro y aceptan de hecho la alternativa del movimiento obrero de transformar desde el interior sus propias organizaciones.

Con la obtención de mejores condiciones de trabajo basadas en su contrato colectivo, permite que los obreros luchan por defender sus logros y se identifiquen con su organización sindical, de tal manera, que se facilite la participación de todos los trabajadores, lo que ha propiciado sus movilizaciones y el desarrollo de una conciencia sindical que se manifiesta hacia el interior de la fábrica y hacia afuera, al participar solidariamente con diferentes grupos de obreros, estudiantes, de colonos, etc.

Los puntos sobresalientes del movimiento de Isabel son:

En 1977 se logra:

La creación del Comité Democrático.

La aceptación por la empresa del Contrato Colectivo.

El desconocimiento del líder "charro".

En 1978:

Reconocimiento oficial del Comité Democrático como

Dirección del Sindicato denominándose "Sindicato -

Unico de Trabajadores de Isabel, S.A.", perteneciente

a la Cuarta Sección de la CTM.

En 1984:

Huelga en la que se desarrollan actividades productivas que permiten ingresos para los obreros en particular y para mantener la huelga en general. - En esta huelga, los obreros no aceptan la participación de ninguna organización política que los pueda comprometer. Esta situación se puede interpretar como un mecanismo de defensa para evitar que los identifiquen como ajenos a los intereses de su movimiento o bien como una limitación en el desarrollo de su plena toma de conciencia como clase trabajadora.

## CONCLUSIONES.

En la década de 1940 a 1950, las organizaciones sindicales de los trabajadores de la industria de hoja de lata, surgieron - en forma democrática de sus propias bases y como parte de la situación obrera nacional, sin embargo estos sindicatos fueron perdiendo su verdadero papel. Surgió el "charrismo sindical", como un medio para controlar el movimiento obrero en esta rama.

Esta situación se mantuvo hasta 1973, cuando algunos de los trabajadores de la rama, en particular las cuatro fábricas estudiadas, las que forman parte del grupo empresarial nacional más importante de la rama, empezaron a romper el control que los tenía sujetos, coincidiendo en esta etapa con el movimiento de la Insurgencia Obrera, donde destacaron los trabajadores electricistas de la Tendencia Democrática del SUTERM que levantaban arduamente las consignas de Democracia e Independencia sindical.

El movimiento democrático de la rama de hoja de lata, tuvo como causas fundamentales: tratos arbitrarios e injustos, un sindicato "charro" que apoyaba a la clase patronal, con más de treinta años en el ejercicio del poder. Detrimiento de las condiciones de trabajo y de vida de los obreros.

Estos elementos ocasionaron un movimiento contra el "charrismo", el desconocimiento de los obreros hacia el delegado sindical que era el mismo para las cuatro empresas del grupo, por lo cual lo clasificaron de "charro". Enseguida se presentó una dualidad de poder sindical, por un lado los representantes verdaderos de los trabajadores y por el otro la burocracia sindical reconocida por las autoridades.

Las condiciones sociales y económicas que dieron lugar al desconocimiento del "líder" sindical fueron: salarios insuficientes, que llevaron a demandar aumento salarial, demanda que no fue respetada por el delegado. Desconfianza hacia el delegado en el momento de las revisiones salariales y en cualquier negociación de la que formara parte. La influencia de la insurgencia sindical nacional que los llevó a participar e integrarse a esa lucha.

Las condiciones sindicales internas que los impulsaron fueron: - pérdida de su fuente de trabajo. Cláusula de exclusión. Intereses de equilibrio entre la defensa de sus condiciones de trabajo y de vida y los de la clase patronal. La toma de decisiones dependía únicamente del Secretario General. La falta de comunicación entre los obreros y los delegados sindicales. Diferentes niveles de organización y conciencia de clase.

El movimiento fue iniciado por los obreros especializados - principalmente los de los talleres mecánicos; en su gran mayoría trabajadores jóvenes, con educación media superior, - conscientes de sus habilidades y capacitación técnica que les daba seguridad y poco temor ante la pérdida del empleo.

El proceso de producción integrado permitió al obrero conocer desde la selección de la lámina, hasta el corte y formación del envase, lo que les dió una visión conjunta de lo producido y por tanto una visión de la ganancia de la empresa respecto al producto elaborado, con lo que tuvieron bases para negociar y exigir en sus revisiones de contrato colectivo.

Otro elemento fué que lograron establecer canales de comunicación entre ellos, facilitando el intercambio de ideas sobre sus condiciones de trabajo y sobre su sindicato, llegando a reclamar una forma de organización que les permitiera mayor participación y la solución a sus necesidades económicas para mejorar su nivel de vida.

Las demandas principales fueron:

Aumento salarial

Mejorar las condiciones de trabajo, seguridad e higiene

Mejorar todas las prestaciones del contrato colectivo.

Reinstalación de despedidos.

Formas de organización: se organizaron en asambleas departamentales y asambleas generales. En las primeras el eje fundamental fue la discusión y análisis sobre los problemas del proceso de trabajo. En las segundas se trataban los problemas generales, se decidía y actuaba en forma consecuente.

El método para transformar su sindicato fue el siguiente:

Formar un comité democrático, que no aceptaba la toma de decisiones por una sola persona.

Realizar reuniones periódicas de los integrantes - del comité democrático que permitieron toma de decisiones en forma amplia, democrática y participativa.

Organización por departamentos que les llevó a formar una base democrática que vitalizó la vida sindical interna.

Estos métodos y formas de organización permitieron establecer relaciones más directas entre las bases y sus representantes, se conocieron mejor los problemas y se buscaron soluciones en las que todos, - comités y bases, se encontraban involucrados.

El nuevo sindicalismo con su comité democrático y las nuevas formas de organización, permitieron la participación de los obreros en la vida sindical, en su estructura y dirección.

El movimiento obrero en esta área y en todas necesita la unidad de los trabajadores por medio de una coordinadora o una dirección política que rompa el aislamiento, el sectarismo y toda clase de prejuicios sindicales y políticos, por eso es importante la tesis de Lenin cuando decía: "Los obreros industriales no podrán cumplir su misión histórica universal de liberar a la humanidad de la opresión del capital y las guerras, si estos obreros, se encierran en el marco de intereses estrechamente gremiales".

Al establecer la democracia sindical, ésta demanda funciones y requerimientos que respondan a los intereses de los trabajadores. El comité democrático surge con el apoyo de las bases y como producto de la lucha en contra de un sindicalismo alejado de los obreros, por ello su papel estará girando alrededor de las necesidades y demandas de las bases; luchando por mejores condiciones de trabajo, por mejores formas de organización y por canales de comunicación que permitan una mayor participación, para asegurar así su permanencia como organización y comité democrático.

Dentro de las nuevas formas de lucha de estos obreros destacan la realización de actividades remuneradas que les permitieron sostener una huelga por mucho tiempo. Los obreros -- participaron en un principio en varias tareas y actividades

propias de su oficio, sin embargo la misma lucha los llevó a buscar tareas artesanales, trabajos de maquila o bien actividades comerciales que les permitieran solventar tanto su situación personal y familiar como la situación de la huelga.

La participación de las familias y en particular de las esposas durante la huelga es un elemento importante pues implica el conocimiento y motivación de la familia en estas luchas y fomenta desde otro ángulo, la relación familiar.

Otro elemento que se presentó fue el análisis de otros movimientos obreros a los que se otorgó y pidió solidaridad.

Al luchar por cambiar sus organizaciones tradicionales, implícitamente establecieron una lucha contra las instituciones sociales y políticas del sistema capitalista.

El establecimiento de esta organización democrática permitió y fomentó la participación de las bases, se tuvo un margen suficiente para levantar demandas que mejoraron las condiciones de vida y de trabajo de los obreros.

Podemos decir que un paso a seguir sería que estos trabajadores del área de hoja de lata estuvieran representados en los partidos obreros para que pudieran tomar una plena participa

ción en la transformación del país, pues se observó que en los diferentes momentos de su lucha, cuando participaron organizaciones políticas, lograron rebasar sus planteamientos y logros.

Con la sistematización de esta experiencia, se puede señalar - que la clase obrera en México no está dormida y cada día avanza; el concepto de Marx lo resume claramente: "La emancipación de - los trabajadores será obra de los trabajadores mismos".

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS Y ARTICULOS

AGUILAR GARCIA, JAVIER

La política sindical en México, industria del automóvil  
Ed. Era, Colec. Problemas de México. México, 1982.

ANDERSON PERRY AT ALL

Economía y Política en la acción sindical  
Edit. P. y P.  
México, 1978.

ANGUIANO, ARTURO

Austeridad capitalista y movimiento obrero en México  
en: Revista Coyoacan Enero-Marzo 1979  
México, D. F.

GILLY, ADOLFO

Curva de salarios y conciencia obrera  
En: Revista Coyoacan Enero-Marzo 1978  
México, D. F.

GONZALEZ CASANOVA, PABLO AT ALL

México, hoy  
Edit. Siglo XXI  
México 1980.

GONZALEZ CASANOVA, PABLO AT ALL

Historia del movimiento obrero en América Latina. Tomo I  
Edit. Siglo XXI e Instituto de Investigaciones Sociales UNAM  
México, 1984.

LEAL, JUAN FELIPE  
Panorama de la estructura organizativa del sindicalismo Mexicano.  
Edit. CELA, FCPYS, UNAM, 1975

NICOLAUS, MARTIN  
Sobre la aristocracia obrera  
Edit. Anagrama  
Barcelona, 1976

ORTEGA CASTRO, AUGUSTO  
Autonomía obrera y restauración empresarial: una experiencia de  
comités de fábrica  
En: Revista Coyoacán Julio-septiembre, 1980  
México, D. F.

REYNA, JOSE LUIS  
El movimiento obrero en una situación de crisis  
Enero-marzo 1979  
En: Revista Foro Internacional  
Colegio de México

SINGER, PAUL  
Economía política del trabajo  
Edit. Siglo XXI  
México, 1980

WOLDENBERG, JOSE  
Características de los estudios sobre la clase y el movimiento  
obrero en México: 1970-1980  
Ed. Universidad Autónoma de Puebla  
México, Puebla, 1980

#### CONTRATOS COLECTIVOS

Sindicato progresista de trabajadores de la Industria Metálica,  
similares y conexas de la República Mexicana. Años 1978-1979.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro  
y el Acero. Sección Mexicana de Envases.  
Años 1974, 1976, 1978, 1980, 1982.

Sindicato Lucha y Triunfo  
Años 1978, 1980, 1982.

Sindicato Unico de Trabajadores de Isabel  
Años 1977, 1979, 1981, 1983.

#### FUENTES OFICIALES

Boletín mensual de información económica  
Mayo 1976, 1979, 1980, 1982 y 1983  
Octubre 1980, 1981 y 1982  
Noviembre 1977, 1978, 1979, 1980 y 1983

Censo Industrial  
1970 y 1976

Directorio de socios de la Cámara Nacional de la Industria del  
hierro y el acero  
1980, 1982, 1983

Informe de Índice de precios al consumidor  
1976, 1979, 1980, 1981, 1982 y 1983  
S.P.P.

Información sobre ocupación  
Octubre, 1980, 1982  
S.P.P.

Información económica  
Cuadernos de la S.P.P.  
1978, 1979, 1980, 1982, 1983

Informe Anual del Banco de México  
1977, 1978, 1979, 1980, 1981 y 1982

Informe anual de la Cámara Nacional de la Industria del Hierro  
y el Acero  
1980, 1983

Informe anual del Sindicato Nacional de Trabajadores del  
Hierro y el Acero  
1982

Informe anual de FOGAIN  
1980, 1982, 1983  
Nacional Financiera

Presupuesto de egresos de la Federación  
1979, 1980, 1982, 1983  
S.P.P.

Precios al consumidor  
1980, 1982, 1983  
Instituto Nacional del Consumidor

Salarios Míñimos  
1976, 1977, 1978, 1979, 1980, 1981, 1982  
S.P.P.

Sistema de Cuentas Nacionales de México  
Variables macroeconómicas  
Septiembre 1979, 1980, 1981, Octubre 1982.

## REVISTAS Y PERIODICOS NACIONALES

Excelsior, Periódico  
1976, 1977, 1978, 1979, 1980, 1981, 1982

Uno Más Uno, Periódico  
1980, 1981, 1982

Revista Proceso de:  
Enero 1978, 1979, 1980, 1981, 1982 y 1983  
Junio 1978, 1979, 1980, 1981, 1982  
Octubre 1978, 1979, 1980, 1981, 1982  
Diciembre 1978, 1979, 1980, 1981, 1982

Revista estrategia  
No. 31 Enero 1980  
No. 32 Marzo 1980  
No. 33 Junio 1980  
No. 36 Diciembre 1980

Revista Punto Crítico  
No. 123, marzo 1982

## REVISTAS Y PERIODICOS SINDICALES

El Triunfo, periódico de los obreros de Zapata, Hermanos  
Enero 1980, 1981  
Mayo 1980, 1981  
Octubre 1980, 1981  
Julio 1980, 1981

El Despertar de Envases. Periódico de los Trabajadores de Envases  
Abril 1980  
Junio 1981

ENVASES. Folleto "Nuestra Fuerza consiste en la Unión"  
México 1979

El Despertar. Periódico de los trabajadores de Sealed Power  
Agosto 1983

Estatutos de los Sindicatos:  
"Lucha y Triunfo"  
Sindicato Unico de Trabajadores de ISABEL, S. A.  
Sindicato de Trabajadores de Artefactos Litografiados en el D.F.

Folleto Informativo del grupo ZAPATA HERMANOS  
S/N fecha

La Hormiga. Periódico de los Trabajadores de Mexicana de Envases  
No. 1 sin fecha  
Agosto 1979  
Septiembre 1979  
Febrero, agosto, octubre 1980  
Febrero, agosto, septiembre, noviembre 1981  
Enero, agosto, octubre 1982

Unidad. Periódico de los trabajadores del consorcio Zapata HNOS.  
27 junio 1980  
8 diciembre 1980 (dos únicos números)

**Volantes:**

Volantes de trabajadores de Isabel	1977, 1978, 1984
Volantes de trabajadores de Zapata-	sin fecha, 1978, 1980.
Volantes de trabajadores de Envases	sin fecha, 1977, 1978, 1980
Volantes de trabajadores del Consorcio	sin fecha, 1977-1979

**Balance de la revisión de Contrato y movimiento de huelga. MESA  
Marzo de 1981. Mimeo**

**Informe anual del Sindicato Nacional de Trabajadores del  
Hierro y el Acero 1982.**

## A N E X O S

1. DATOS CRONOLÓGICOS DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO DE 1976 A 1982.
2. EMPRESAS QUE INTEGRAN LA RAMA INDUSTRIAL DE ENVASES DE HOJA DE LATA.
3. SINDICATOS DE LA INDUSTRIA DE ENVASES DE HOJA DE LATA EN EL DISTRITO FEDERAL.
4. EL SINDICALISMO EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO ZAPATA, HERMANOS.

ANEXO 1.

DATOS CRONOLÓGICOS DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO  
DE 1976 A 1982

En febrero de 1975, cincuenta y cuatro secciones de trabajadores electricistas y nucleares constituyeron la Tendencia Democrática del SUTERM, cuya lucha a lo largo de muchos años planteó perspectivas para el movimiento obrero mexicano, contribuyendo en la búsqueda de nuevos caminos políticos y organizativos.

1 9 7 6

17 de enero. Manifestación del SUTERM, en contra de la Tendencia Democrática.

1º de febrero. Huelga en la IEM, aumento del 30% salarial y semana de cuarenta horas, participaban tres mil trabajadores. Terminó el 13 de marzo.

7 de febrero. Huelga en DINA por 40% de aumento salarial. Terminó el 9 de febrero.

20 de marzo. Mitin en el Monumento a la Revolución por parte de la Tendencia Democrática en contra del "charrismo".

31 de marzo. Huelga en NISSAN Mexicana, por aumento sa-

larial. Se terminó el 17 de mayo con un aumento salarial del 20%. En este mes se creó el Frente Nacional de Acción Popular, FNAP.

24 de junio. Mitin en el Zócalo convocado por Fidel Velázquez y el Congreso del Trabajo en contra de los "grupos que pretenden agitar y minar las instituciones" como la Tendencia Democrática, el FAT, la Insurgencia Obrera y la Liga Comunista 23 de Septiembre (1).

1º de julio. Huelga en la VOLKSWAGEN por aumento salarial. Terminó el 8 de julio en la noche.

17 de julio. El Ejército y el SUTERM, se apoderaron de las instalaciones de la Comisión Federal de Electricidad y del INEN, a fin de frustrar el paro eléctrico anunciado por Galván.

A los electricistas se les obligó a reconocer la dirección charra del SUTERM y a los nucleares se les expulsa del sindicato. El 26 de julio de 1976, el Comité Nacional del SUTERM y el INEN firman un convenio a través del cual se da por terminado el contrato colectivo de trabajo de las secciones nucleares, pasando sus trabajadores a registrarse nuevamente por el Apartado B.

Durante casi ocho semanas, el ejército se mantuvo en el INEN; ante esto, los trabajadores decidieron colectivamente

(1) Declaración de Fidel Velázquez el 22 de junio de 1976. Periódico Universal Primera sección. p.17.

aceptar las condiciones del Estado y a pesar de los intereses del FSTSE, lograron que el nuevo SUTINEN surgiera como un sindicato democrático.

28 de julio. Huelga en la empresa Siderúrgica Nacional de Ciudad Sahagún, por aumento salarial. Se terminó el 29 de julio.

1° de agosto. Huelga de los trabajadores de la FORD - por 20% de aumento salarial.

3 de agosto. Huelga en la fábrica Maquinaria Continental, por 40% de aumento salarial.

15 de agosto. Mitin de apoyo a la Tendencia Democrática.

22 de septiembre. 70,000 emplazamientos a huelga por - demanda salarial, de los cuales 5,576 son para ese mes.

25 de septiembre. Aumento salarial emergente que fluctúa entre el 23 y 16 por ciento.

28 de septiembre. Huelga en las Industrias Automex, por aumento salarial. Se terminó el 26 de diciembre.

15 de noviembre. Huelga en la fábrica "La Favorita" por incumplimiento al contrato colectivo y aumento salarial.

26 de noviembre. Los trabajadores de las secciones 19, 187, 200 y 264 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares obtuvieron aumentos salariales.

En este año, nuevos grupos laborales pasaron a engrosar las filas del sindicalismo independiente como: el Sindicato -

del Colegio de Bachilleres SINTCB y el de Mexicana de Envases.

La Tendencia Democrática del SUTERM impulsó el FENAP, -  
como eje de la lucha de los trabajadores, concentrando además  
sectores populares, campesinos y estudiantiles.

1 9 7 7

13 de enero. Finalizó la huelga de "La Campana" después  
de 104 días de huelga por aumento salarial.

21 de enero. Emplazamiento a huelga en todas las empre-  
sas minero-metalúrgicas.

26 de enero. Mitin encabezado por grupos de colonos y -  
estudiantes, frente a la Secretaría de Comunicaciones y Trans-  
portes contra el alza de precios.

7 de febrero. Estalló la huelga en Diesel Nacional DINA,  
por aumento salarial.

13 de febrero. Huelga en la Industria Hulera Nacional -  
por aumento salarial. Se terminó el 18 de febrero con el 9.5%  
de aumento.

17 de marzo. Entró en su séptima semana de huelga los -  
trabajadores de la General Motors, por aumento salarial. Se --  
dio por concluida el 12 de abril con un 10% de aumento salarial.

2 de junio, Fidel Velazquez declaró que aún siguen sien-  
do bajos los sueldos para los obreros (2).

(2) 2 de junio de 1977. Periódico El Universal. Pag. 8.

30 de junio. Fidel Velazquez hizo declaraciones en contra del sindicalismo independiente, "porque en sus filas están grupos que pretenden desestabilizar al país" (3).

Huelga de los trabajadores universitarios con la finalidad de formar un sindicato único.

El STUNAM se crea con la integración del STEUNAM y el SPAUNAM (4). Se inició de inmediato una lucha por el contrato colectivo y el reconocimiento de este sindicato por parte de las autoridades universitarias; la huelga es declarada ilegal. La policía toma las instalaciones el 7 de julio, a pesar de esto las autoridades firman el nuevo contrato colectivo con el sindicato STUNAM.

1° de agosto. Huelga de los trabajadores de ACROS, por aumento salarial.

29 de septiembre. Mitin frente a la Secretaría de Comercio, como protesta contra el alto costo de la vida. Asistieron agrupaciones políticas, colonos, estudiantes y sindicatos.

18 de octubre. Concluyó la huelga de los trabajadores de Altos Hornos de México con el 10% de aumento salarial.

4 de octubre. Paro en la empresa Isabel, S. A., ante el despido de trabajadores.

14 de octubre. Estalló la huelga de los trabajadores de la Industria Textil y Similares en sus 250 empresas, demandan-

(3) 30 de junio de 1977. Periódico El Universal. Pag. 14.

(4) STEUNAM. Sindicato del Personal Administrativo de la UNAM, formado en 1972. SPAUNAM. Sindicato del Personal Académico de la UNAM integrado en 1974.

do 65% de aumento salarial.

18 de octubre. Mitin a un costado de Los Pinos, realizado por los miembros de la Tendencia Democrática del SUTERM, por despidos injustificados.

1º de noviembre. Huelga en Mexicana de Aviación por aumento salarial, se termina el día 2 de noviembre con aumento del 12%.

12 de noviembre. 290 obreros de la empresa Ayotla Textil son liquidados.

19 de noviembre. Estalló la huelga de los trabajadores del Nacional Monte de Piedad por aumento salarial.

28 de noviembre. Son despedidos 50 trabajadores de la empresa Laminadora Azcapotzalco por participar en la formación de su sindicato independiente.

En noviembre de este año, son agredidos por la policía los trabajadores de Correos del D. F., para que desistan de sus intentos de democratizar su sindicato. Agresiones similares se dieron con los trabajadores de Aeropuertos.

La influencia ejercida por los movimientos sindicales en áreas no comunes a la sindicalización hace ver esto como una necesidad, lo que lleva a constituir el Sindicato de Trabajadores Bancarios en el Banco de Industria y Comercio, originándose un movimiento de este tipo en otros bancos.

Los trabajadores del sector salud, llevaron a cabo gran-

des esfuerzos para democratizar sus organizaciones sindicales con algunos logros.

Los sindicatos constituidos fuera del sindicalismo institucional experimentan un vertiginoso desarrollo, destacan - entre otros, el Sindicalismo Nacional de Industria, Liga de - Soldadores SNILS; Sindicato de RIVETEX, Sindicato de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo (METRO); Sindicato de Mexicana de Envases; Sindicato Independiente de Trabajadores de Industria (ALUMEX), el Sindicato de empleados y trabajadores de la Asociación Nacional de Actores, Sindicato de Actores Independientes; Sindicato de Trabajadores de SPICER, - Sindicato de Trailmobile; Sindicato de Infonavit. Junto a éstos se consolidan también sindicatos de carácter independiente, como es el caso de la FAT, el intersindical y otros como la Unidad Obrera Independiente, (UOI), Los trabajadores de la Empresa Isabel, S. A., logran mantener su comité democrático, como eje sindical.

Esta situación sindical se presenta sin precedentes en la historia del país y a medida que se incrementa este movimiento de sindicalización, aparece la represión patronal. Se publica el reglamento de empleados bancarios que elimina el - derecho de sindicalización en ese sector, por otro lado, la - Secretaría del Trabajo niega el registro a diversos sindicatos y sobre todo a los que se manifiestan fuera de la CTM, - aquellos que desea ser independientes.

1 9 7 8

En febrero de 1978, el local sindical de los trabajadores del Metro fue allanado por golpeadores y en mayo la policía detuvo a los dirigentes democráticos. Un comité ejecutivo "charrd" - sustituyó al democrático. Se rompió la huelga en el Monte de Piedad y las autoridades desconocieron al comité ejecutivo democrático.

En junio, policías y agentes rompieron la huelga en el Hospital General, golpeando a numerosos trabajadores y deteniendo a 158 dirigentes que fueron consignados.

En este año desaparece la Tendencia Democrática del SUTERM.

En diciembre 6 se inició el paro pesquero, al negarse los dueños de las embarcaciones a pagar el 37% de las capturas a los trabajadores.

1 9 7 9

8 de febrero. Huelga de los trabajadores de DINA de -- México, por violaciones al contrato colectivo. Se levantó el 2 de marzo.

12 de marzo. Huelga de Teléfonos de México, por violaciones al contrato colectivo. Se levantó el 14 de marzo.

25 de marzo. Huelga de los choferes de la línea Santa María Mixcalco, por violaciones al contrato y aumento salarial.

1° de mayo. Huelga de los telefonistas por aumento salarial. Concluyó el 3 de mayo con un aumento del 13.5%.

24 de mayo. Huelga de los trabajadores de Altos Hornos - de México por aumento salarial.

29 de mayo. Paro en el Conservatorio Nacional de Música, por violaciones al Contrato. Se levantó temporalmente el paro el 8 de junio con un plazo de tres semanas.

30 de mayo. Se presentó el proyecto de integración del --  
SUNTU.

24 de mayo. Huelga de los trabajadores de la Industria - de Productos Alimenticios envasados, su objetivo era aumento sa-  
larial. Concluyó el 20 de junio con un aumento del 3.5%.

5 de julio. Paro de protesta por despidos ilegales reali-  
zaron los trabajadores de la Secretaría de Programación y Presu-  
puesto.

27 de agosto. Huelga de los trabajadores de UNIROYAL por  
violaciones al contrato colectivo.

18 de octubre. Se creó el Sindicato de Trabajadores del  
Colegio de México SITRACOLMEX.

Octubre. Se formó el Sindicato Unico Nacional de Traba-  
jadores Universitarios SUNTU.

20 de octubre. Se declaró la huelga de los trabajadores  
de Mexicana de Aviación.

Se formó la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la  
Educación, integrada por profesores democráticos del país.

En este año se presenta gran número de emplazamientos a huelga y conflictos laborales. En el sector de transporte se emplazaron y realizaron varias huelgas, en su mayoría por revisión de contrato colectivo. En el sector minero metalúrgico hubo 19 huelgas por aumentos salariales (15).

La huelga de Uniroyal duró 97 días y aglomeró a 855 trabajadores, la huelga de los trabajadores de Mexicana de Aviación duró 26 días obteniendo un aumento salarial del 19%.

La situación de conflictos laborales en estos años es un reflejo de la crisis económica nacional y de la pérdida del poder adquisitivo del salario real del trabajador, lo que motivó a este sector a participar en movilizaciones de tipo económico que le permitieron superar en alguna medida los problemas ocasionados por la crisis.

### 1980

7 de enero. En huelga los 1,800 trabajadores de la entaladora transnacional de Productos del Monte, por aumento salarial.

21 de enero. 30 mil trabajadores de la construcción de caminos de la SAHOP, demandaron legalidad en sus condiciones de trabajo.

12 de febrero. Huelga de 12,000 trabajadores de la Industria Hulera.

(15) Periódico Uno más Uno. 18 de diciembre 1979. Pag. 2.

17 de abril. Huelga de 800 trabajadores de Mexicana de Envases, por aumento salarial.

23 de mayo. A 105 días de huelga, los trabajadores de General Motors reinicia las pláticas. Su movimiento es por aumento salarial.

12 de junio. Finalizó la huelga de Mexicana de Envases con un aumento salarial del 20 al 24%.

18 de junio. Huelga de los trabajadores de la MUNDET, por aumento salarial.

24 de junio. Estalla la huelga de 14 mil trabajadores refresqueros.

25 de junio. En huelga 45,000 obreros textiles por violaciones al contrato colectivo.

30 de junio. Se suman a la huelga de trabajadores refresqueros, los trabajadores de embotelladoras del Valle, Barrilitos y Coca cola.

8 de julio. Huelga de los trabajadores del Colegio de México, por aumento salarial.

17 de julio. En huelga 1,800 trabajadores de la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica del IPN (ESIME), por pago de salarios atrasados y aumento salarial.

1º de julio. Huelga de los trabajadores de la empresa More Bussinnes por aumento salarial. Concluyó el 9 de agosto con un incremento salarial del 24% y el 80% de salarios caídos.

15 de agosto. Los trabajadores del Seguro Social hicieron un mitin frente a las oficinas centrales y una marcha a los

locales del Sindicato, demandando 50% de aumento salarial y reinstalación de empleados despedidos.

17 de agosto. Se formó el sindicato independiente de trabajadores de la editorial UNO, que publica el periódico UNO MAS UNO.

20 de agosto. Emplazamiento de huelga del SUNTU por reconocimiento de su contrato colectivo.

20 de octubre. Protestan en el Distrito Federal, 13,000 maestros de Chiapas y 20,000 del Valle de México. Llevan a cabo un plantón indefinido a partir del 5 de noviembre en las instalaciones de Educación Pública.

16 de diciembre. 7,705 emplazamientos a huelga en este año.

En este año, nuevamente los obreros combaten por mejores condiciones de vida y de trabajo, con un sin número de huelgas como la de 5,000 trabajadores de las empresas papeleras de Loreto y Peña Pobre, Celulosa y San Rafael, por aumentos salariales, contra los despidos y por el respeto a su contrato colectivo.

Una huelga importante en este año fue la de los trabajadores de la industria refresquera, 7,000 obreros, que demandaron mejores prestaciones, aumento salarial y en contra de las violaciones al contrato colectivo.

Otras huelgas en diferentes sectores fueron: Autobuses Unidos, Calzados Sandak, Cordemex, Fertimex, Tupper Ware, Co-

mercantil Mexicana de Plásticos. En el área de Servicios, se registraron paros médicos de los residentes del IMSS y SSA, hubo paros también en el Banco Rural y en la SAHOP.

En el Distrito Federal se realizaron cerca de 300 marchas por demandas obreras, hubo manifestaciones conjuntas - de obreros en las zonas industriales como Ecatepec, Tlalnepan-tla y Naucalpan, así mismo se hizo una jornada de solidaridad con obreros despedidos en la cual participaron más de treinta organizaciones.

### 1 9 8 1

La CNTE decidió impulsar un frente contra la austeridad. Continuó la lucha magisterial, sector en el cual se realizaron varias manifestaciones, paros y huelgas por pago de salarios atrasados y aumentos salariales.

El 23 de enero se llevó a cabo una manifestación popular frente a la Suprema Corte de Justicia, como protesta por los fallos dictados que perjudicaron a diferentes sectores de obreros en sus relaciones de trabajo.

En febrero, los profesores democráticos pertenecientes a la CNTE, realizaron una marcha que fue reprimida por la policía y el cuerpo de granaderos. Demandaban pago de salarios atrasados y aumento salarial.

Son declaradas diez huelgas por parte de los trabajadores universitarios.

En la industria huera hubo varios emplazamientos a huelga y paro en demanda de aumento salarial y por revisión de contrato colectivo.

Algunos sindicatos universitarios emplazaron a huelga por aumento salarial. Se despidieron a 3,400 trabajadores de SAHOP como inicio del programa de reforma administrativa, en el que se contemplaba el despido de aproximadamente 600,000 burócratas.

La CNTE continúa impulsando el frente contra la austeridad. Los trabajadores de Nabisco Famosa continúan con el paro y la "toma de fábrica". Los choferes de autobuses de la ruta -- 100 piden un aumento salarial de 100%.

En febrero estallan otras huelgas como las del personal de Carabela, Acermex, Liberty, Ara mex, efectuando un plantón frente a la Secretaría del Trabajo. Los trabajadores de plásticos laminados logran un aumento de 48.5% tanto en salarios como en prestaciones; los obreros de Telefunken obtienen 36% de aumento. Los trabajadores de la Universidad Iberoamericana (STUIA) obtienen el 38.5% de aumento. El SITUAM logra también un aumento de 38.5%.

En diciembre, 1,700 trabajadores de Nabisco Famosa tomaron las instalaciones de la fábrica con las siguientes demandas: - reinstalación de despedidos y reconocimiento de la comisión electa para la revisión salarial.

Después de la primera devaluación de 1982, el sector obrero pide un aumento salarial de emergencia, en la VAM, Admiral, -

SUTFHASA, Acermes, el Magisterio, SUTIN, IPN, el STUNAM; al mismo tiempo, se desarrolla una serie de movilizaciones sindicales que se concretizan en una marcha al zócalo en contra de la devaluación y la inflación. Aproximadamente participaron 50,000 trabajadores encabezados por la CNTE, y el STUNAM. En abril, los trabajadores del METRO organizan un mitin por demandas salariales y la expulsión de los líderes "charros" del comité ejecutivo. Se reprime la huelga de Pascual, resultando dos obreros muertos, a pesar de esto, los trabajadores continúan el paro y su lucha.

Mexicana de Envases, logra aumento salarial del 38%; Isabel, S. A. obtiene el mismo aumento; el resto de trabajadores del Consorcio Zapata obtienen el 30% más de aumento en prestaciones.

Los despidos masivos continúan sobre todo en las empresas automotrices. En DINA se reduce 14% el salario y se despide a los eventuales. En junio, los trabajadores de refrescos Pascual logran el 30% de aumento de emergencia y el reconocimiento de las secciones sindicales 369 y 370 democráticas.

En agosto, Refrescos Pascual trata de despedir a 2,200 obreros, esto es, todos los obreros de la empresa por lo cual estalla la huelga.

En septiembre se efectúa una manifestación por aumento salarial de emergencia y contra la austeridad, convocada por el CNTE y el STUNAM. Los trabajadores bancarios constituyen

el Sindicato Nacional de Trabajadores Bancarios, aun contra la ley vigente que prohíbe su sindicalización.

En octubre se constituye el Frente Nacional por la Defensa del Salario, contra la austeridad y la carestía, en donde participan organizaciones sindicales, sociales y políticas.

En noviembre el STUNAM, se lanza a la huelga por 50% de aumento salarial. Asimismo el Sindicato de Mexicana de Aviación, solicita el 50% de aumento salarial.

### 1 9 8 2

En este año se manifestó como uno de los más difíciles en las últimas seis décadas, por sus 47 mil emplazamientos a huelga que se presentaron y registraron en la Secretaría del Trabajo.

11 de enero. Huelga de los trabajadores de ACER-MEX, por revisión de contrato colectivo.

1º de febrero. Huelga de los profesores de la Universidad Autónoma de Guerrero, por aumento salarial y contrato colectivo.

2 de febrero. Huelga de los trabajadores de la Universidad Ibero-Americana.

4 de febrero. Mitin de 100 mil choferes para rechazar los topes salariales.

8 de febrero. Huelga de 35,000 obreros textiles por aumento salarial y revisión de contrato colectivo. Finalizó el 13 de febrero con un aumento de 36%.

8 de febrero. Paro de cuatro horas en Teléfonos de México.

1° de marzo. Paro de dos horas por parte de los trabajadores de la educación como protesta por el retraso en su pago.

19 de marzo. Marcha organizada por la CNTE exigiendo -- aumento salarial y pago de salarios a miles de maestros. Se realizaron diferentes paros magisteriales en este mes en ocho estados de la República y en el Distrito Federal.

28 de marzo. Reajuste salarial de emergencia.

4 de abril. Diversas demandas de los trabajadores de la República Mexicana demandando aumento salarial.

2 de abril. Huelga de los trabajadores de la Universidad de Chapingo, por aumento salarial.

19 de mayo. Paro de maestros de la Universidad de Yucatán por el aumento de emergencia.

17 de mayo. En huelga los 2,400 trabajadores de la Embotelladora PASCUAL, por aumento salarial.

23 de mayo. Huelga de los maestros de Veracruz por incremento salarial y pago de aumento de emergencia. En paro 3,300 - maestros.

27 de mayo. Despiden a 20,000 obreros de PEMEX, al suspender varias obras por reducción del gasto federal.

16 de junio. Paro de trabajadores administrativos de la SPE, se suman a éste 3,000 maestros.

15 de julio. Concluye la huelga de los trabajadores de ACER-MEX, con más de 300 obreros cesados.

17 de julio. Con un aumento del 36%, los obreros de la industria textil levantan su huelga.

26 de agosto. Huelga de los empleados de la SAHR en Zacatecas.

23 de octubre. Marcha y manifestación en el Zócalo, organizada por el Comité Nacional de la defensa de la Economía Popular, demandando aumento salarial de emergencia, reforma fiscal y escala móvil de salarios.

15 de noviembre. Huelga de los trabajadores del Instituto Tecnológico de Apizaco.

ANEXO II

EMPRESAS QUE INTEGRAN ESTA RAMA INDUSTRIAL (1)

EMPRESAS DE CAPITAL EXTRANJERO Grupo "A"

1. ENVASES GENERALES CONTINENTAL DE MEXICO, S. A.  
Oficina y planta:  
Oriente 107 # 114  
Col. Bondoquito  
Delegación Gustavo A. Madero  
México, D. F.

(1) Directorio de Socios, CANACERO, 1980 y 1982.

Planta en Salamanca:

Lázaro Cárdenas No. 40. Salamanca Guanajuato.

Planta en Guadalajara:

San Martín de las Flores Km. 3.5 el Salto, Jalisco.

Capital social: \$ 175,000,000.00

Capital Contable: \$ 631,484,679.00

Personal: 1221

Capacidad instalada. 1,115,000.000 unidades.

Producto: Envases y tapas de hojalata.

2. CROWN CORK DE MEXICO S.A.

Oficina y Planta:

Poniente 134 No. 583 Col. Industrial Vallejo.  
México, D.F.

Capital Social: \$ 100,000,000.00

Capital contable: \$ 474,481,174.00

Personal: 1017

Producto: Envases de hoja de lata, corcholatas, tanques  
acero inoxidable para la industria lechera.

3. TAPON CORONA DE GUADALAJARA

Oficinas:

Gaviota No. 1358/70 El Tepopote, Guadalajara Jalisco.

Capital Social: \$ 280,365,000.00

Capital Contable: \$ 418,427,512.00

Personal: 215

Producto: Plastitapas, casquillos, artículos de hoja-  
lata y lámina.

"EMPRESAS DE CAPITAL NACIONAL.

"GRUPO B"

1. ENVASES DE ENSENADA, S. A. de C. V. \*

Oficinas en México:

Av. de los Angeles 185

Col. San Martín Xochinahuac

Delegación Azcapotzalco, México, D. F.

Planta:

Calle la Estancia s/n

Col. Carlos Pacheco

Ensenada, B. C.

Capital Social: \$ 195' 380,000.00

Capital Contable: \$ 224' 756,000.00

Personal 132

Capacidad Instalada: 170'000,000 de unidades

Producto: Envases de hojalata

2. ENVASES DE GUANAJUATO, S. A. de C. V.\*

Oficina:

Ave. de los Angeles 185

Col. San Martín Xochinahuac

Delegación Azcapotzalco

México, D. F.

Planta: Km 312 - 300 Carretera Panorámica Salamanca-Guanajuato

Capital Social \$ 90,540.00

Capital Contable: \$ 122,973.00

Personal: 191

Capacidad Instalada: 70'000,000 de unidades

Producto: Envases de hojalata y de lámina negra.

\*\* Empresas del grupo industrial Zapata Hermanos.  
Información hasta 1982.

3. ENVASES DE HOJALATA S. A. de C. V.\*

Oficina y Planta:

Ave. Ferrocarril Hidalgo 1002

Col. Gustavo A. Madero

México, D. F.

Capacidad Social: \$ 264'518,000.00

Capital Contable: \$ 287'871,000.00

Personal: 1000

Capacidad instalada: 30,000 toneladas de producto terminado

Producto: Envases de hojalata.

4. ENVASES DE SINALOA S. A. \*

Oficinas: Ave. de los Angeles 185

Col. San Martín Xochinahuac

Delegación Azcapotzalco

México, D. F.

Planta:

Km. 10 Carretera Culiacán

El Dorado Culiacán Sinaloa

Capital Social: \$ 124'500,000.00

Capital Contable: \$ 159,230,000.00

Personal: 215

5. INDUSTRIAL METALICA DE ENVASES; S. A.\*

Oficinas

Ave. de los Angeles 185

Col. San Martín Xochinahuac

Delegación Azcapotzalco

México, D. F.

Planta: Km 18 Carretera Teoloyuca-Apaxco  
Huehuetoca, Edo. de México  
Capital Social: \$ 428'000,000.00  
Capital Contable: \$ 428'000,000.00  
Personal: 800  
Capacidad Instalada 300,000,000 de botes  
Productos: Envases de hojalata.

6. ISABEL, S. A.\*

Oficinas y Planta:  
Ave. de los Angeles No. 303  
Col. San Martín Xochinahuac  
Azcapotzalco  
México, D. F.  
Capital Social \$ 741'775,000.00  
Capital Contable: \$ 584'650,653.00  
Personal: 680  
Capacidad Instalada: 330 000 000 de botes  
Productos: Envases de hojalata, aerosoles y abrefácil.

7. MEXICANA DE ENVASES, S. A. de C. V.\*

Oficinas y Planta:  
Ave. de los Angeles 185  
Col. San Martín Xochinahuac  
Delegación Azcapotzalco  
México, D. F.  
Capital Social: \$ 722'955,000.00  
Capital Contable: \$ 799'047,000.00  
Personal: 1063  
Capacidad Industrial: 700,000,000 de unidades  
Productos: Envases de hojalata y lámina negra.

8. TAPON CORONA, S. A. de C. V.\*

Oficina y Planta:

Ave. de los Angeles 303

Col. San Martín Xochinahuac

Delegación Azcapotzalco

México, D. F.

Capital Social: \$ 199'300,000.00

Capital Contable: \$ 404'522,000.00

Personal: 282

Capacidad Instalada: 25,000 toneladas de producto terminado

Producto: Plastitapas, corcholatas.

9. ZAPATA HERMANOS SUCURSALES, S. A.\*

Oficinas y Planta:

Calz. de San Juan de Aragón 135

Col. Aragón

Delegación Gustavo A. Madero

México, D. F.

Capital Social: \$ 427'350,000.00

Capital Contable: \$ 506'543,000.00

Personal: 700

Capacidad Instalada: 1'200'000,000 de pieza troquelada

Producto: En hojalata y aluminio, Artículos litografiados; latas o cajas; botes talqueros; casquillos; cápsulas; charolas publicitarias y cosmética, anuncios litografiados, maquilas de litografía.

10. FABRICAS DE MONTERREY, S. A.

Oficina y Planta:

Ave. Universidad Norte # 223

Monterrey Nuevo León

Planta Ensenada:

Bronce y Reforma # 2125

Ensenada, B. C.

ENVASES METALICOS DE MONTERREY

Oficinas y Planta:

Bravo Norte # 900

San Nicolás de Garza, Nuevo León

Capital Social: \$ 5'000,000.00

Capital Contable: \$23'000,033.00

Personal: 59

Capacidad Instalada: 300,000 unidades mensuales

Productos: Envases de hojalata (lata alcoholera de 191, bote de 41, etcétera).

Planta Toluca:

Carretera México Toluca Km 60

Toluca, Estado de México

Oficinas en México

Paseo de la Reforma 122

Piso 6 Desp. 2-B

Col. Juárez, Delegación Cuauhtémoc

Capital Social: \$ 691'000,000.00

Capital Contable: \$ 2'175' 541,000.00

Personal: 2708

Productos: Tapas, hermetapas, envases de hojalata y lámina litografiada.

11. RIEKE DE MEXICO, S.A.

Oficinas y Planta:

Saturno # 22

Nueva Unidad Industrial Vallejo

Delegación Gustavo A. Madero

México, D. F.

Capital Social: \$ 8'000,000.00

Capital Contable: \$ 65'000,000.00

Personal: 147

Capacidad Industrial: Mil toneladas de consumo de acero  
Productos: Cierres de acero, construcción de tapón para envases  
metálicos de 808 l.; sellos de seguridad para evitar  
adulteraciones en el contenido de envases metálicos  
de 808 l. de capacidad; tapones para cubetas de 19  
litros.

12. LITOLAMINA, S. A.

Oficina y Planta

Norte 59 No. 1015

Col. Industrial Vallejo

Delegación Azcapotzalco

Capital Social: \$ 11'000,000.00

Capital Contable: \$ 13'763,000.00

Personal: 201

Productos: Envases de hojalata.

13. FERROENVASES DE MEXICO, S. A.

Oficinas y Planta:

Avenida 1 No. 2 y Calle Pirámide

Fraccionamiento el Alce Blanco

Naucaipan de Juárez, Estado de México

Capital Social: \$ 4'840,000.00

Personal: 75

Capacidad Industrial: 2,400 toneladas de producto terminado

Producto: Cubetas metálicas industriales de 18 a 20 lts. con  
recubrimientos interiores, lisas o litografiadas.

14. INDUSTRIAL SERMANT, S.A.

Oficinas y planta: Ganaderos No. 36 Col. granjas Estrella.  
Delegación Iztapalapa.

Capital Social: \$ 45,000,000.00

Capital Contable \$125,000,000.00

Personal: 50

Producto: Envases de hojalata de todo tipo.

15. ENVASES CONICOS, S. A.

Oficinas y Planta:

Avenida 1 No. 2 Fraccionamiento Alce Blanco

Naucalpan de Juárez, Estado de México

Capital Social: \$ 1'500,000.00

Personal: 65

Producto: Cubetas metálicas industriales 18 a 20 lts. lisa o  
litografiada.

16. ENVASES CILINDRICOS NACIONALES, S. A.

Oficina Y Planta:

Iztaccíhuatl # 26

Delegación Venustiano Carranza

México, D. F.

Capital Social: \$ 15'000,000.00

Capital Contable:

Personal: 63

Capacidad instalada: 5, 760 toneladas de producto terminado.

Producto: Fabricación de envases de hojalata para alimentos  
industriales.

17. INDUSTRIA POLIDURA

Oficinas y Planta:

Ave. Ing. Eduardo Molina # 6666

Col. Industrial Aragón Inguarán

Delegación Gustavo A. Madero

México, D. F.

Capital Social: \$ 6'000,000.00

Capital Contable: \$ 10'568,000.00

Personal: 42

Productos: Botes de hojalata.

18. ENVASES, S. A.

Oficina y Planta:

Lerdo # 320

Col. Atlampa

Delegación Cuauhtémoc

México, D. F.

Capital Social: \$ 250,000.00

Capital Contable: \$ 1'124,000.00

Personal: 7

Capacidad Instalada: 100 toneladas de producto terminado

Producto: Envases de hojalata.

EMPRESAS QUE PRODUCEN SUS PROPIOS ENVASES

GRUPO "C"

1. ARTICULOS MUNDET PARA EMBOTELLADORAS, S. A.

Oficinas:

Fresnos # 397

Col. Santa María la Ribera

Delegación Cuauhtémoc

México, D. F.

Planta:

Sabino # 329

Col. Sta. María la Ribera

Delegación Cuauhtémoc

México, D. F.

Capital Social: \$ 80'000,000.00

Capital Contable: \$228,033,539.00

Personal: 2,250

Capacidad Instalada: 1,800,000,000 de corcholatas al año.

Producto: Corcholatas, tapones de corcho.

2. CARNATION DE MEXICO, S. A.

Oficina:

Mariano Escobedo 748 piso 11

Col. Anzures

Delegación Miguel Hidalgo

México, D. F.

Planta: Km 4 Carretera Constitución Querétaro-Guerrero

Km. 1044 Carretera Panamericana Durango Durango

Capital Social: \$ 55'580,000.00

Capital Contable: \$ 944'708,442.00

Personal: 1368

Capacidad instalada: 28 700 toneladas de producto terminado.

Producto: Envases de hojalata para leche evaporada.

3. NUEVA MODELO, S. A.

Poniente 146 No. 669

Col. Industrial Vallejo

México, D. F.

Capital Social: \$ 40'281,600.00

Capital Contable: \$ 166'800,000.00

Personal: 509

Capacidad Industrial: 706,419,000 unidades de botes

Productos: Envases de hojalata.

SINDICATOS DE LA INDUSTRIA DE ENVASES DE HOJA DE LATA  
EN EL DISTRITO FEDERAL

NOMBRE DE LA EMPRESA	NOMBRE DEL SINDICATO	CENTRAL A LA QUE PERTENECE	SECCION	ORGANIZACION DEL SINDICATO	No. DE OBREROS	TIPO DE SINDICATO
NUEVA MODELO S.A.	Sindicato revolucionario de trabajadores de la fábrica de envases de hojalatería Nueva Modelo.	C.T.M.	4a. sección	Comité Ejecutivo*	509	Sindicato de Empresa.
COHN CORK DE MEXICO, S.A.	Sindicato Industrial de trabajadores de artefactos ferrosos similares y conexos del D.F.	C.T.M.	4a. sección	Comité Ejecutivo*	1017	Sindicato de Empresa.
ENVASES GENERAL CONTINENTAL DE MEXICO, S.A.	Sindicato obrero de las industrias del hierro, metales y manufacturas compuestas del D.F.	C.T.M.	4a. sección	Comité Ejecutivo*	1221	Sindicato de Empresa.
ENVASES DE HOJALATA S.A. de C.V.	Sindicato progresista de trabajadores de la industria metálica similares y conexos de la República Mexicana.	C.T.M.	4a. sección	Comité Ejecutivo** - Secretaría General - Secretaría del Interior. - Secretaría del Trabajo. - Tesorero - Secretario de Actas - Delegados departamentales.	1000       280.	Sindicato de Empresa.

NOMBRE DE LA EMPRESA	NOMBRE DEL SINDICATO	CENTRAL A LA QUE PERTENECE	SECCION	ORGANIZACION DEL SINDICATO	No. DE OBREROS	TIPO DE SINDICATO
MEXICANA DE ENVASES DE HOJALATA S.A. de C.V.	Sindicato Nacional de trabajadores de la industria del hierro - el acero, productos similares derivados y conexos de la República Mexicana.	Sindicato independiente.	Sección Mexicana de Envases. M.E.S.A.	Comité Seccional** - Secretario General de Sección. - Secretario de Trabajo y conflictos. - Secretario de Organización. - Secretario de Actas y acuerdos. - Secretario de relaciones y unidad. - Secretario de finanzas. - Delegados departamentales. - Comisiones	780	Sindicato Nacional.
ZAPATA HERMANOS SUCESORES S.A. de C.V.	Sindicato "Lucha y Triunfo" de trabajadores de la empresa elaboradora de artículos metálicos, litografiados Zapata Hermanos.	C.T.M.	4a. sección	La Delegación Sindical está formada por: - Comité Ejecutivo**: - Secretario General - Secretario del Interior. - Secretario del Trabajo. - Secretario de Actas - Comisión de Honor y Justicia. - Comisión de Hacienda. - Comisión de Propaganda.	700	Sindicato de Empresa.



NOMBRE DE LA EMPRESA	NOMBRE DEL SINDICATO	CENTRAL A LA QUE PERTENECE	SECCION	ORGANIZACION DEL SINDICATO	No. DE OBREROS	TIPO DE SINDICATO
POLIPRODUCTOS EN SERVICIOS, S.A.	Sindicato de Trabajadores de la Industria de la transformación de hierro metales y actividades conexas en el D.F.	C.T.M.	5a. sección	Comité Ejecutivo*	50	Sindicato de Empresa.
ENVASES CILINDRICOS NACIONALES.	Sin Sindicato	-	-	-	63	-
ENVASES, S.A.	Sin Sindicato	-	-	-	7	-
INDUSTRIAS SERMANT, S.A.	Sin Sindicato	-	-	-	50	-
TAPON CORONA, S.A.	-	C.T.M.	4a. sección	Comité Ejecutivo*	-	Sindicato de Empresa.
					283.	

FUENTE: Información obtenida directamente de Sindicatos.  
Estatutos de los Sindicatos de Mexicana, de Envases, Zapata Hnos.  
Envases Hojalata, ISABEL, S.A.

\* Se negaron a dar información sobre la forma de organización del Sindicato.

\*\* Es importante señalar que los delegados departamentales se encuentran en las estructuras democráticas de los sindicatos.

HOMBRE DE LA EMPRESA	AÑO QUE INICIO LA LUCHA	AÑO DE RECONOCIMIENTO DEL NUEVO SIND.	SINDICALISMO	No. DE OBREROS	TIEMPO DE FUNCIONAMIENTO DE NUEVO SIND.	GRUPOS POL. QUE HAN PARTICIPADO
ENVASES HOJA DE LATA, S.A.	1971	1976 Sindicato Independiente.	1946 a 1975 Sindicato afiliado a C.T.M. Sin elecciones	1976 - 1000 1982 - 1000	7 años como sindicato independiente y democrático.	Grupo del Sindicato Nacional Progresista.
			1975 Dualidad sindical - Secretario Gral. - Comité Democrático.	1976 Sindicato Independiente, sección del sindicato nacional progresista.	1983 después de una huelga por aumento de emergencia, se liquidó a los obreros. La empresa declaró inconstitucionalidad en la producción.	Organización -- Izquierdista Revolucionaria. O.i.R.
MEXICANA DE ENVASES	1971-1973	1976 Sindicato Independiente Sección MESA, del SINTHIA.	1968-1973 Mismo Sindicato de ENVASES y ZAPATA.	1976 - 1063 1982 - 800	6 años a 1982. Como sindicato independiente dentro de la política del Sindicato Nacional de Trabajadores del Hierro y el Acero.	Frente Auténtico del trabajo. F.A.T.
			1973 Dualidad sindical - Secretario Gral. - Comisión Revisora.	1975 Comité Democrático 1976 Sección independiente del SINTHIA.	284.	

NOMBRE DE LA EMPRESA	AÑO QUE INICIO LA LUCHA	AÑO DE RECONOCIMIENTO DEL NUEVO SINDICATO	SINDICALISMO	No. DE OBREROS	TIEMPO DE FUNCIONAMIENTO DE NUEVO SIN.	GRUPOS POLITICOS QUE HAN PARTICIPADO
ZAPATA, HNOS.	1975	1976 Sección Democrática de la 4a. sección de la - C.T.M.	1948-1975 Sindicato de la C.T.M. con el mismo secretario general de Envasados. Sin elecciones durante este período.  1975 Dualidad sindical.  - Secretario Gral - Comité Democrático.	1976 - 800 1982 - 700	6 años como sección democrática de la - C.T.M.	Organización Izquierdista Revolucionaria (su participación fue por corto período)
ISABEL, S.A.	1977	1978 Sección Democrática de la C.T.M. 4a. sección.	1969-1977 Mismo sindicato de - ENVASES y ZAPATA. Sin elecciones durante estos años.  1977 Dualidad sindical.  - Secretario Gral - Comité Democrático.  1978 Sección democrática - de la C.T.M.	1976 - 700 1982 - 680	4 años de sindicalismo democrático. (1982)  1984 Huelga por aumento salarial y para -- mantener su fuente -- fuente de trabajo.  Durante esta huelga - no aceptaron ningún - apoyo ni intervención de grupos políticos - (1984).	En 1977, 1978 la Liga Obrera Marxista.  L.O.M. 1984. Ninguno.

FUENTE: Información obtenida directamente en los sindicatos Estatutos de los Sindicatos de Mexicana, Envasados, Zapata e Isabel.