

3
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" ARAGON "

*Capital y Trabajo: Análisis de una Huelga en la
Empresa Transnacional "Fábrica de Implementos -
Petroleros S. A." (1981).*

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN SOCIOLOGIA

P R E S E N T A :

GRACIELA CARDENAS CARACHEO

MEXICO, D. F.,

1988

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Índice

Introducción

1.- Análisis Económico de la Unidad Productiva FIP, S.A.	
1.1.- Origen y Desarrollo de FIP, S.A.	20
1.2.- Ubicación de FIP, S.A. dentro de la rama industrial de Transformación en México	23
1.3.- La importancia económica del mercado interno y externo de FIP, S.A.	28
2.- Proceso y Fuerza de Trabajo	31
2.1.- Proceso y Condiciones de trabajo	33
2.1.1.- Capacitación, Adiestramiento, Reglas y Accidentes de trabajo.	37
2.2.- División de Trabajo: Técnica y Jerárquica.	39
2.2.1.- La heterogeneidad de la fuerza de trabajo y el salario.	40
2.- La Huelga de 1991	
2.1.- Antecedentes de la Huelga	44
2.2.- El Conflicto Intersindical y las Negociaciones.	46
2.3.- Movilización y Participación durante la Huelga.	53
2.4.- Posición de la UOI, Las Autoridades Laborales y la Gerencia Empresarial ante la Huelga	57

3.- Reflexiones en Torno a la Huelga	
3.1.- Limitaciones de la Huelga	63
3.2.- La Acción Espontánea y Radical: ¿Manifestaciones de la lucha política?	66
3.3.- Caracterización de la huelga y los errores en que incidieron los trabajadores.	69
3.4.- Ubicación Histórica. Importancia y Relación con otros Conflictos Laborales durante ese período.	72
4.- Conclusiones Generales	85
Bibliografía y Hemerografía Consultada.	

INTRODUCCION.

Sin lugar a dudas el estudio del Movimiento Obrero Mexicano ha sido de interés para los especialistas en la materia, sobre todo en lo concerniente al conflicto laboral.

Todos los trabajos tienen un rasgo en común: a partir del conflicto laboral, los investigadores han realizado cronologías, descripciones y ensayos que intentan explicar la significación profunda del carácter del conflicto laboral, en el ámbito económico, político - ideológico, histórico y sociológico. Es por ello, que el presente trabajo pretende analizar el conflicto laboral desde la perspectiva de la huelga como instrumento de defensa de los derechos de los trabajadores. Este hecho se circunscribe principalmente en la contradicción existente entre capital y trabajo; antagonismo que se ha revalorizado como elemento analítico para la explicación del conflicto laboral y particularmente para la huelga. Esta problemática se da concomitantemente con las modificaciones económicas sufridas por el capitalismo dependiente de México, que ha generado a su vez modificaciones en las relaciones obrero-patronales; la estructura sindical, condiciones de vida y de trabajo, y en la división del trabajo, etcétera.

Esto es evidente si consideramos que la industria de la

transformación de los 70's es una de las más dinámicas de la economía mexicana. Además la mayor parte de las empresas están ubicadas dentro de algunos consorcios internacionales, es decir, a empresas transnacionales. En tal sentido, el estudio de la huelga durante 1981 en la empresa transnacional "Fabrica de Implementos Petroleros, S.A." refleja el interés antes expuesto.

El planteamiento del problema que pretende abordarse es el siguiente:

El conflicto intersindical* de los 800 trabajadores de FIP,S.A. y la dirigencia sindical del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica en General de la R.M., por la autodeterminación sindical demuestra que este tipo de reivindicación es combatida por las empresas transnacionales y el Gobierno Mexicano a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social utilizando su instrumento inmediato de medición en las negociaciones obrero-patronales; la Junta de Conciliación y Arbitraje (Local Federal de acuerdo con la Jurisdicción). Ahora bien, el tema o problemática tiene varios objetivos:

* Cabe señalar que el inicio del conflicto laboral fue por la lucha de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo entre sindicatos, más sin embargo, el desenvolvimiento del problema dió cause a una lucha entre centrales obreras. La Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Unidad Obrera independiente (UOI).

1.- Observar y Analizar los mecanismos utilizados por la Gerencia de la empresa y las autoridades laborales (JLCA), para frenar la adhesión de los trabajadores de un sindicato independiente.

2.- Analizar la participación de los familiares de los trabajadores y la dirección de la Unidad Obrero Independiente (UOI) durante la huelga, así como el tipo de movilizaciones que se realizaron.

3.- Explicar los alcances político ideológicos que tuvo el movimiento huelguístico.

4.- Cómo se podría caracterizar la huelga realizada por los trabajadores de FIP,S.A.

Así mismo, justifico la temática de mi ensayo por razones específicamente académicas, pero sin dejar de ser un intento de abarcar el estudio sobre una de tantas lagunas de la investigación sindical en la industria de la transformación. Aclaro que, me remitiré a un estudio de, lo cual no implica necesariamente que no lo ubique en el contexto general del movimiento obrero mexicano y la situación económica del país.

Por otra parte, las hipótesis que sustentan el trabajo son:

A.-La huelga de los trabajadores de FIP,S.A. fue por la autodeterminación sindical, coyuntura que aprovechó la Unidad Obrera Independiente (UOI) para ampliar su zona de influencia

industrial y geográfica.

B.- La radicalización que adquirió la huelga al ser tomadas las instalaciones de la factoría por los trabajadores, estuvo determinada por la postura de la patronal de rescindir el Contrato Colectivo de Trabajo, debido a su decisión de adherirse a un sindicato independiente. Esto significó que la huelga tuviera un contenido político en su demanda y no tanto económico.

C.- La organización y combatividad manifiesta durante la huelga recayó directamente en los familiares y en menor medida en la dirección sindical de la UOI.

En lo que concierne al marco conceptual, los términos que por su importancia para la temática a tratar se utilizaron fueron los siguientes :

1.-Empresa Transnacional.

Las empresas transnacionales se caracterizan por:

1.1 -Son empresas de capital privado.

1.2 -Empresas que disponen unidades de producción en varios países; sin que ninguna filial sea decisiva para el funcionamiento de la transnacional en su conjunto.

1.3 -Tiene posibilidad de dedicarse a varias líneas de productos. En otras palabras, es una empresa con integración horizontal.

1.4 -Posee un alto grado de conocimiento de la

U
N
I
D
A
D

P
R
O
D.

capacidad en recursos (humanos y materias primas) de un país.

1.5 -Utiliza Financiamiento muchas veces nacional

2.-Sindicalismo Independiente.

"Las agrupaciones independientes son aquellas que actúan al margen de los aparatos sindicales oficiales y de su encuadramiento corporativo-estatal, aunque permanecen enmarcadas en el contexto jurídico - laboral vigente. Asimismo, son aquellas que se encuentran libres de cualquier sujeción o tutelaje patronal... el sindicalismo independiente comprende dos expresiones básicas, a saber: a) corrientes democratizadoras e independientes que actúan en el seno de las agrupaciones oficiales o blancas, cabe mencionar a la tendencia democrática de los electricistas, que han operado dentro y fuera del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM); al Movimiento Sindical Ferrocarrilero, el Consejo Nacional Ferrocarrilero y la Coalición de Trabajadores Ferrocarrileros que han actuado en el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM); a las corrientes renovadoras que se han manifestado en el Sindicato de

O
R
G
A
N
I
Z
C
I
O
N

S
I
N
D
I
C
A
L

Telefonistas de la República Mexicana (STRM); a las corrientes democratizadoras e independientes que se han expresado en el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SITMMSRM), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SNTSSA), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).

b.) Agrupaciones democráticas e independientes en cuanto tales. Cabe señalar las siguientes organizaciones: La Unidad Obrera Independiente (UOI); la Federación de Sindicatos Universitarios (FSU)- actualmente, Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU) -; el Frente Auténtico de Trabajadores del Trabajo (FAT); el Sindicato de Obreros Libres (SOL), y el Frente Sindical Independiente (FSI) de Yucatán, entre otros." (1)

3.-Respecto al concepto de Burocracia Sindical se adoptó de la siguiente forma:

1.- Juan Felipe Leal, "Las agrupaciones Independientes" en "Organización y Sindicalismo", Colección "El Obrero Mexicano" No. 3 Ed. Siglo XXI e Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, Mexico 1985. p.p.56-57.

"Se considera Burocracia Sindical, cuando la dirigencia pasa de una etapa de gestación a una etapa de conformación y empieza a desempeñarse o a desenvolverse en tres ámbitos :

- 1.- en la representación y gestión de los intereses de sus representados.
- 2.- el de las mediaciones entre la organización que ella personifica y otras instancias políticas, económicas y sociales.
- 3.- en la realización de sus intereses particulares; que en ocasiones no responden a los intereses de sus agremiados, sino más bien a intereses particulares de las dirigencias obreras y/o cúpulas obreras. Por ejemplo, los representantes gremiales de la CTM y la UOI han evidenciado en muchas ocasiones sus intereses particulares para mantener su zona de influencia y su hegemonía frente a otras centrales obreras u organizaciones sindicales, olvidándose de las demandas inmediatas de sus agremiados...

La burocracia sindical es un producto

natural del desarrollo y expansión de los sindicatos. La necesidad de contar con representaciones permanentes y profesionales es lo que explica su surgimiento." (2).

4.- Por otra parte, es importante referirse al concepto del líder sindical " 'charro' como una característica particular del líder gremial en México...

Un rasgo característico del caso de México es cuando la izquierda utilizó el término para referirse a las direcciones sindicales oficialistas: 'charro', ciertamente cuando Jesús Díaz de León alias El charro fue impuesto como secretario general del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la R.M. en 1948, con este hecho se inauguró una etapa de injerencia directa del poder público en los asuntos sindicales." (3).

De igual manera, la problemática a analizar se sostendrá en el siguiente marco teórico:

 2.- José Woldenberg "Notas sobre la burocracia sindical en México" en Revista de la División de Ciencias Sociales y Humanidades Azcapotzalco, Vol.1 No.1 Sep - Dic. 1980 p.p

18-19.

3.- Ibidem p. 17

1.- Consideraciones teóricas generales sobre los monopolios y las empresas transnacionales en México.

Los monopolios son un fenómeno del desarrollo del capitalismo mundial, los cuales se encuentran insertados al desarrollo y al crecimiento económico de México, crecimiento inducido por el Imperialismo a partir de la posguerra (período del Desarrollo Estabilizador en México) , se ha dado sobre la base de una acumulación capitalista dependiente monopolista.

Por otra parte, sabemos que el Estado durante ese período tiene una mayor injerencia en la economía del país, en este sentido, el Estado controla directamente algunos de los sectores dinámicos de la economía nacional, por ejemplo: la industria del petróleo, la generación de energía eléctrica, la operación de transporte, etc.

"El Estado...es el principal responsable de mantener las condiciones necesarias para la acumulación dependiente en que enmarca a México el desarrollo desigual y combinado del capitalismo en la integración monopolica mundial."(4).

En la articulación de los monopolios que hoy dominan en el sector industrial, se han conjugado varios factores, como son: la política económica Estatal; en el control de las Organizaciones Obreras y la afluencia de capital extranjero (Empresas Transnacionales), y estas decisiones no han

4.- Juárez, Antonio, "Las Corporaciones Transnacionales y los Trabajadores Mexicanos", Ed. Siglo XXI, México 1979 p. 49.

favorecido a todas las ramas industriales, creando una heterogeneidad en todos los niveles, tanto en la composición orgánica del capital, producción, salarios, fuerza de trabajo como en las organizaciones obreras. Este último cobra importancia en los conflictos Empresa-Sindicato dado que no es ahí en donde se organizan los trabajadores para la defensa del salario y nivel de vida así como las condiciones de trabajo.

Todo lo antes expuesto, ubicará de alguna manera la inserción de la Fábrica de Implementos Petroleros, S.A. al capital monopolístico transnacional (este punto se desarrollo en el primer capítulo del presente ensayo).

2.- Condiciones Teóricas sobre el Sindicalismo en el Conflicto Laboral.

El desarrollo del sindicalismo en México se da paralelamente con el desenvolvimiento del capitalismo industrial (recordemos las primeras organizaciones obreras como las cofradías), como instrumento de defensa de los trabajadores a fin de obtener un mejoramiento en las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados. "El Sindicato ocupa un lugar de primera importancia; de un lado, porque es un instrumento poderoso para implementarle modalidades diferentes a la acumulación capitalista, de otro lado, porque a medida que predominen en la industria los grandes monopolios, los sindicatos son un factor que influye

sobre la marcha política general de la sociedad a corto y largo plazo...no es posible plantear la democracia de los sindicatos sin averiguar a fondo en que consiste la problemática obrera a nivel de la fábrica...en la Gran Industria, la producción corre a cargo de un departamento de ingeniería industrial, o de una gerencia o superintendencia de producción, a comparación con un taller artesanal en donde la organización técnica de la producción gira alrededor de un "maestro". Esto nos permite entonces explicar y analizar en que condiciones se encuentran los obreros, con habilidad artesanal pero sin ningún grado de calificación, sin organización sindical ni seguridad social... a medida que se desarrolla y se vuelve más compleja la organización social de la producción, cambia y se vuelven más complejos los problemas de las clases sociales, para el proletariado, con la evolución monopólica de la economía y del sistema fabril, los problemas inmediatos en la fábrica van desde la democracia sindical hasta las cargas en la jornada de trabajo e intensidad de trabajo, desde las condiciones generales de seguridad en que se presta el trabajo hasta la fijación de los niveles de salario."(5)

5.-Alvarez, Alejandro y Sandoval, Elena "Desarrollo Industrial y la Clase Obrera en México". Cuadernos Políticos No.4, abril julio 1975, Ed. ERA p.p. 22-23.

2.1 Sindicalismo referido a la empresa: características generales.

El sindicalismo dirigido por los obreros de la empresa negocian directamente con el empresario las condiciones de contratación colectiva muchas veces, sin poder recurrir al apoyo de federaciones o confederaciones, ni tampoco a sindicatos de otras empresas de la misma rama económica. Pueden formular peticiones con respecto a las condiciones de trabajo y los salarios de la empresa.

2.2 Sindicalismo por rama económica.

En este caso se discuten convenios o contratos colectivos válidos para todas las empresas de una misma rama y las condiciones de trabajo y de salarios, los dirigentes representan a toda la rama económica. Incrementan su capacidad de negociación y le permiten obtener mayor poder efectivo del que disponen en su enfrentamiento con los patrones.

El caso que nos ocupará es la organización sindical es la de trabajadores afiliados a un sindicato de empresa.

3.- Consideraciones generales sobre el papel del Estado en el conflicto laboral.

La intervención del Estado Mexicano en los problemas obrero-patronales se da por medio de los postulados ya establecidos en la Constitución Mexicana, particularmente el

artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, los cuales constituyen el fundamento que legitima y regula las acciones y/o actos emprendidos por los trabajadores y el patrón en el ámbito laboral. De tal manera que el Estado interviene a través de la Junta Local y/o Federal de Conciliación y Arbitraje (JLCA-JFCA) de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social como instancias inmediatas en la negociación entre capital y trabajo, para dirimir diferencias de su antagonismo permanente, pero importante para su sobrevivencia.

Caba aclarar que el Estado cuando asume su participación en los conflictos laborales de sus empresas, es decir, el Estado como patrón, su intervención es más directa y eficaz a corto plazo, dado que en el mayor de los casos las empresas Estatales y Paraestatales, ha utilizado la requisa como arma de defensa. En este sentido, el Estado si bien es cierto, que media el antagonismo que se presenta entre el capital y trabajo, también tiene que mantener su legitimidad y consenso mediante las concesiones otorgadas tanto a empresarios como a las organizaciones obreras dentro del Sistema Político Mexicano.

4.- Nota metodológica.

En lo que concierne al método empleado para el análisis de la huelga, hay que señalar primeramente al respecto que las huelgas representan sólo uno de los medios de la lucha

permanente de los obreros por su emancipación. Por que se trata de una lucha multiforme y multidimensional.

" Las huelgas se manifiestan frecuentemente, como crisis del consenso social aparente que ponen al desnudo las coacciones y las tensiones ocultas que enmascaran lo cotidiano...La huelga es una arma de conquista y representa además un momento de ruptura con ciertos mecanismos de control de la lucha obrera...Requiere de una táctica y una estrategia en la suspensión de labores, en el desarrollo del movimiento y en las negociaciones que también son parte de la lucha."(6).

Asimismo, el planteamiento expuesto por Auguste Michel para abordar el problema de la huelga es en base a la contradicción existente entre capital y trabajo, para ello es necesario el estudio de la unidad productiva y no reducirse al análisis de la organización sindical y sus representantes, porque con ello se reduce a la mera exposición de una parte del problema, lo que resultaría un empobrecido análisis.

Por esta razón Auguste Michel considera importante plantear un método de estudio para el análisis de la huelga concretamente y en donde establece la necesidad de revalorizar el antagonismo entre capital y trabajo como

6.- Auguste Michel, "Metodología para el estudio de la Huelga.", en Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero, Ed. UAP, Mexico 1984, p. 100.

elemento importante para iniciar el estudio de la huelga y no caer en el simple planteamiento de los enfrentamientos entre organizaciones sindicales y la descripción de las huelgas, sino más bien, buscar otros elementos o variables, sean económicas - ideológicas, políticas y sociales que ayuden a dilucidar el contenido e importancia de la lucha obrera en general y en particular la huelga. De esta manera, se intentó abordar el estudio de los trabajadores de FIP, S.A. (1981).

Como en toda la metodología de la historia científica, "los conflictos obreros no pueden ser abordados y entendidos mas que en el marco de una perspectiva global. Economistas y sociólogos han discutido mucho acerca de que si las huelgas son únicamente fenómenos económicos o sociológicos. Asimismo, esta todavía más enraizada la tradición de limitar la historia del movimiento obrero a una presentación detallada de los líderes de una élite militante, es decir, presentar una mera relación de los enfrentamientos ideológicos y de las luchas políticas dentro de las organizaciones obreras. Es necesario invertir esta tendencia, ya que la historia del movimiento obrero, concebida como parte integrante de la historia social, se interesa ante todo por los fenómenos de las masas." (7).

Por otra parte, una huelga es un fenómeno a la vez

7.- Idem. p.p. 101-102.

económico, social, político, jurídico, ideológico y psicológico. En su análisis y estudio ninguno de estos aspectos pueden por sí solos reflejar toda su complejidad. El aspecto histórico también tiene su importancia en el desarrollo de las huelgas, es casi imposible no encontrar en cada movimiento la influencia de tradiciones y experiencias anteriores en la lucha sindical.

En cuanto a las técnicas utilizadas, se recurrió a dos cuestionarios; uno diseñado para la recopilación de información hemerográfica acerca de la huelga de 1981, rescatando datos que servirán de apoyo para el análisis de la huelga, sobre todo en declaraciones por parte de las autoridades de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Toluca, el Gerente de la empresa, los trabajadores y la opinión pública. Otro cuestionario estuvo auxiliado por la entrevista, la cual estuvo dirigida a las partes involucradas en el conflicto laboral, concretamente fue elaborado para recolectar datos que posibilitaran una mayor objetividad de éstos en la participación de los trabajadores durante la huelga.

De igual manera se recurrió a varias fuentes de información, la cual se clasificó de la siguiente forma:

- a.- Información documental: -Documentos de archivo, no oficiales sobre el Grupo Lanzagorta.

-Documentos sindicales.

b.- Información bibliográfica.

c.- Información hemerográfica ; fuente muy importante para la realización del presente trabajo.

d.- Volantes y panfletos; dirigidos a la opinión pública y a las autoridades laborales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte cabe aclarar las razones por las cuales se realizó el estudio de la huelga en una empresa transnacional, utilizando el caso de la Fábrica de Implementos Petroleros, S. A. y no otra empresa, fue en primer lugar por considerar el momento histórico del movimiento obrero en que se da la huelga de los trabajadores de FIP,S.A. (mayo-julio de 1981). La etapa de transición de fines de los 70 's y principios de los 80 's, caracterizada por el descenso del movimiento obrero en cuanto al tipo de demanda y participación de los trabajadores en las huelgas de los años 1972-1976, período llamado o conocido como "Insurgencia Sindical".

Además por considerar a FIP,S.A. como una empresa transnacional que incidió en menor medida en el período económico del Boom Petrolero de la economía mexicana, porque indirectamente FIP,S.A. fue en ese sentido una de varias

empresas que proporcionaba a Pemex herramienta y equipo para la perforación y explotación del petróleo.

Finalmente por ser una huelga por la lucha de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo entre organizaciones independientes: La Unidad Obrero Independiente (UOI) y la Confederación Obrera Mexicana (COM).

Por lo que respecta a los problemas y limitaciones presentados durante la realización de este trabajo, figuran por su importancia dos cosas: la primera estuvo dada en la información obtenida de la historiografía de la Fábrica de Implementos Petroleros, S.A.; por un lado la dificultad para disponer de información directa de la fábrica y por otro lado la veracidad de los datos obtenidos de las fuentes documentales proporcionados por la empresa (FIP, S.A.). Esto limitó de alguna manera la exposición del trabajo, pero fue superado con el apoyo de la entrevista realizada a los trabajadores de FIP, S.A..

Un segundo problema fue la subjetividad y variedad de información hemerográfica para la recolección de los datos a cerca de la huelga, no obstante de ello se pudo subsanar con documentos facilitados por los trabajadores.

Por otra parte, el contenido del ensayo está dividido de la siguiente manera: el primer capítulo es el análisis de la unidad productiva, especificando la importancia del capital y trabajo y los elementos circunscriptos en ellos: proceso de

trabajo, composición del capital, división del trabajo, calificación de la fuerza de trabajo y remuneración económica.

Un segundo capítulo es la explicación de la huelga de 1981 enfatizando los mecanismos utilizados por la patronal y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente, se expone una serie de reflexiones entorno a la huelga, partiendo de la particularidad de su importancia y la contextualización de su ubicación histórica durante 1981.

Capítulo 1

1. Analisis Económico de la Unidad Productiva FIP,S.A.

1.1 Origen y desarrollo de FIP,S.A., Grupo Lanzagorta.

La historia de la Fábrica de Implementos Petroleros, S.A. (FIP,S.A.) se remonta al año de 1951. Ubicada en la calle de Lago Yajos no. 20 Col. Pensil, México, D.F.; con relación social: Fábrica de Implementos Petroleros, S.A.. La factoría inicio con ocho obreros, un jefe y un empleado de oficina, además contaba con tres pequeñas máquinas y herramientas para fabricar partes de repuesto para el extremo hidráulico de bombas de perforación para la industria en general, y no fue sino hasta 1953 que comenzó a fabricar accesorios de equipos de perforación para la industria petrolera. Este hecho hizo que las perspectivas de expansión y desarrollo de la planta productiva permaneciera constante en los años consecutivos (de 1953 a 1970), permitiendo, de esta manera, que la planta productiva y las oficinas se trasladaran a la Av. Industrial no. 10 Cerro Gordo, Municipio de Ecatepec, Estado de México. Para el año de 1983 contaba con una extensión de 100,000 m²

con un valor de 31,365,000 m.n.(1). Este crecimiento se debió también al apoyo otorgado en materia fiscal por parte del Estado (2) , quien en 1970-71 expidió el decreto para la devolución del 10 % de Impuestos Federales a los exportadores de productos como los que fabrica FIP,S.A., dicho incremento fue el Certificado de Devolución de Impuestos (CEDI), el cual establecía entre otras cosas que la integración de la producción fuera cuando menos del 60 % de fabricación nacional. Así mismo, el financiamiento por parte del Banco de México, quien en ese entonces prestaba hasta el 75 % * del valor de la producción a fabricar pagando menos de la mitad de réditos.

Respecto a la procedencia de capital este inicialmente

 1.- Datos obtenidos de la "Carpeta sobre la historia de FIP,S.A. 1980", consultada a través de la Gerencia de Relaciones Públicas y el Depto. de Investigación y Desarrollo de FIP,S.A.

2.- El Estado contribuyó al proceso de industrialización adoptando durante los años 1960-1970, una política de incentivos fiscales a fin de promover el desarrollo económico del país. Al respecto Salvador Cordero en Centro de Estudios Sociológicos No. 18, señala que en "México la tasa impositiva ha sido bastante reducida, especialmente la que grava los ingresos de capital; el sector de las manufacturas es comparativamente el que mayor beneficio se ha permitido con el fin de crear un clima favorable a la inversión en la industria, proporcionando la obtención de utilidades altas y por consiguiente una capacidad de ahorro, estimulándose la reinversión; los ingresos que obtiene el Estado por concepto de impuestos son los más bajos de Latinoamérica." p. 8.

* Dato obtenido del artículo titulado "Política Económica e Incentivos a las Empresas Nacionales." Documento oficial de gobierno, en Revista de Comercio Exterior No. 12 Mayo de 1978 p.p. 1242-1330.-----

era nativo (capital privado nacional), pero a partir de 1970 la fábrica es adquirida por Empresas o Grupo Lanzagorta, Consorcio Internacional con capital español y en menor medida norteamericano. En cuanto a esto, hay que señalar que FIP,S.A. desde sus inicios mantuvo dependencia tecnológica con algunas de las principales empresas norteamericanas como son, Rockwell, Valve Division, Industrias Houston, Texas y Oil Centro Took (3), debido a la inexistencia de tecnología nacional. Por consiguiente su adhesión a una empresa transnacional no fue insólita ni espontánea, sino que se dió como parte de un proceso de integración y absorción de una pequeña fábrica por un consorcio transnacional, lo que responde a la concentración y monopolización de la producción. En lo referente a su producción, FIP,S.A. es una de las factorías del Grupo Lanzagorta que produce la más variada gama de válvulas como son las siguientes:

- a.- Válvulas API.
- b.- Válvulas para control.
- c.- De línea.
- d.- Cabezas para pozos petroleros.
- e.- Arboles de Navidad.
- f.- De Compuerta.
- g.- De Macho.
- h.- De Globo.
- i.- De Mariposa y Retención.(4)

3.- Carpeta de Información del Grupo Lanzagorta. "Historia de Empresas Lanzagorta.", 1981 p.12.

4.- Este tipo de válvulas se utilizaron en las obras del Gasoducto Cactus-Reynosa en Tamaulipas, México. Los Oleoductos del Transecuatoriano y el Transcanadá en Ecuador y Canadá respectivamente.

En relación al Desarrollo de la factoría; éste se presentó más dinámico en 1970 con su adquisición por parte de Empresas Lanzagorta, a partir de entonces se logra la consolidación de la fábrica para atender la demanda interna y aumentar su participación en el mercado exterior; la adhesión de FIP,S.A. a un consorcio transnacional coadyuvó a que la factoría se modernizara, tanto en su maquinaria como en la adquisición de tecnología propia como en la contratación de recursos humanos especializados y calificados para laborar y contener la competencia con otras empresas transnacionales del ramo como Oil Centro Took y Valve Division Industries.

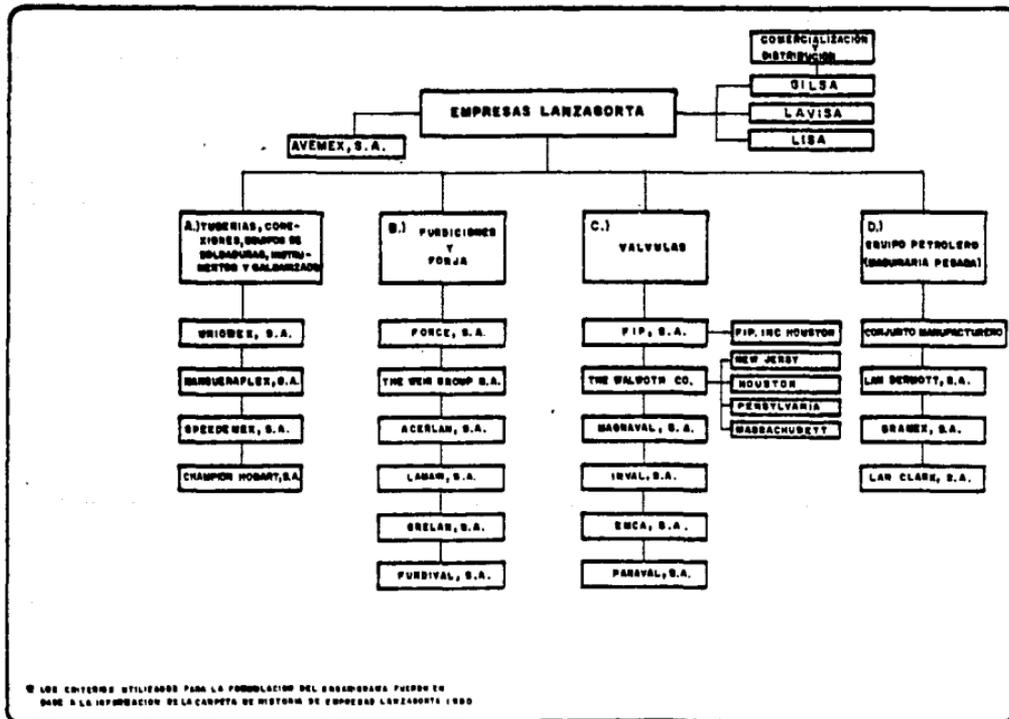
1.2 Ubicación de FIP,S.A. dentro de la rama industrial de Transformación en México.

FIP,S.A. como productora de accesorios y equipo para la industria petrolera esta situada en la rama industrial de transformación. Ahora bien, la factoría es una de las principales que integran al conjunto de empresas del Grupo Lanzagorta para la elaboración de válvulas, además, no tiene competencia con las otras cinco plantas productivas dedicadas a lo mismo (5), porque fabrican diferentes tipos de válvulas. En este sentido, la particularidad de su ubicación dentro del grupo está dada en función a los bienes que producen cada una de ellas; el Grupo adhiere a 25 empresas

5.- Ver Cuadro no. 1 Las Empresas del Grupo Lanzagorta encargadas de fabricar válvulas.

CUADRO N.º 1

ORGANIGRAMA DE EMPRESAS LANZASORTA Y SUS FILIALES POR BIENES QUE PRODUCEN



* LOS DATOS UTILIZADOS PARA LA FORMULACION DEL ORGANIGRAMA FUERON EN
 OBTENIDOS DE LA INFORMACION DE LA CARPETA DE HISTORIA DE EMPRESAS LANZASORTA 1980

comercialización de los productos de las diversas empresas del Grupo y que esta dirigida hacia los países latinoamericanos y a las compañías paraestatales (PEMEX y la Comisión Federal de Electricidad). Además analiza el mercado local. LAVISA; es la responsable de la distribución nacional especializada exclusivamente en equipo para control de fluidos, válvulas, tuberías y conexiones (empresas clasificadas en A y C). LISA y ABEMEX se dedican a las ventas y distribución respectivamente de los productos del consorcio a nivel mundial.

En lo que concierne a la ubicación general de consorcio Lanzagorta dentro de la rama de transformación ésta ocupa el décimo segundo lugar de las veinte empresas más importantes del ramo, por su composición de capital, sin contar con la competencia de las empresas (6) que elaboran los mismos productos, sin embargo, presenta una dependencia tecnológica, esto no le ha permitido independizarse de las multinacionales

6.- Las empresas que tienen competencia con FIP, S.A. no se localizan en el Cuadro no. 2 debido a su bajo capital. Sin embargo, cuentan con el reconocimiento del mercado por la calidad de sus productos, tales son los casos de Servicios Petroleros, ICSA, OMEGA, CUPSA y en menor medida Mecatepec y Coconal, así como las compañías perforadoras de pozos petroleros, Perforaciones Marítimas del Golgo, S.A. y la Compañía del Golfo de Campeche. Todas ellas realizan trabajos para PEMEX al igual que FIP, S.A. . Sobre todo en lo referente a válvulas y árboles de navidad, y si consideramos que a partir del sexenio de José López Portillo, se incentiva la producción del petróleo como la panacea para enfrentar la crisis económica (política-económica 1977-1982), entonces podemos entender y explicar la importancia que tuvieron esas empresas en ese momento histórico de la economía del país.

CUADRO No.2

Ubicación de las 20 empresas más importantes de la industria de Transformación en México* por su composición de capital

Empresa	Accionistas Principales	Capital	Partición	
		Millones de Pesos	IE	País
1 Jhon Deere Co.&	Jhon Deere Co.	110.0	control	USA
2 Constructora Nacional-Carros FF.CC	Gobierno	80.0	-	MEX
3 EMICO de Mex.&	Oghden Co.	60.0	-	USA
4 Swecomex	Anaconda Co	50.0	control	USA
5 Motores Perkins+	Chrysler Co.	49.8	40.0	USA
6 Nibco de México+	(o)	45.0	(o)	(o)
7 Int.Harvester de México&	Int.Harvester	42.0	control	USA
8 Motors Equipos S.A.&	Geerts S.A	40.0	control	USA
9 Ind.AMF de Mex.&	AMF Inc.	34.0	control	USA
10 Goldon Lane Terri&	Goldon Lane	32.0	control	USA
11 Dragos,S.A&	-	30.0	control	USA
12 Esp. Lanzagorta&	Fam Lanzagorta	27.0	(o)	ESP
13 Frick de Mex&	Frick Co.	25.6	control	USA

14	Byron Jacson&	Borg Warner	25.0	control	USA
15	Ce-rray, S.A&	Combustión Engineering	25.0	32.0	USA
16	EPN, S.A	(o)	24.9	(o)	(o)
17	ITT Industrial&	Int. Tel Co.	24.0	100.0	USA
18	Herramientas de Acero&	B. Pagliali	23.0	control	ITL
19	Consortio Ind.	(o)	22.0	(o)	(o)
20	Fabricación de	-	22.0	-	-

& Control Extranjero

+ Fuerte Participación Extranjera

(o) Participación sin precisar

IE Inversión Extranjera

*Incluye todas las Empresas de la Industria de Transformación en General.

Fuente: Datos obtenidos de la Revista Expansión 1981 (Principios Agosto y Septiembre).

petroleras, lo que ha ocasionado una relación estrecha con las más importantes como la Texaco, Exxon y Shell.

1.3 La importancia del mercado interno y externo de FIP,S.A.

En lo que toca a su mercado domestico este es reducido si tomamos en cuenta que Petróleos Mexicanos (PEMEX) es su mayor comprador y que si éste no le compra sus productos ocasiona déficit en las ventas nacionales y si le aunamos los clientes minoritarios como son: Comisión Federal de Electricidad (CFE) y la Secretaria de Marina, en tal sentido, su mercado local es restringido; dos de sus clientes son empresas paraestatales y otra es una dependencia gubernamental. Mientras que su mercado exterior es mayor y variado, dado que está integrado por empresas públicas como privadas de diferentes partes del mundo, siendo sus principales clientes:

- 1.- Maraven (Venezuela).
- 2.- Charter (Venezuela).
- 3.- Empresa Nacional del Petróleo de Chile (ENAP).
- 4.- Texaco (7) en Ecuador y Colombia.
- 5.- Shell Oil (7).
- 6.- Exxon (8) Lagoven.
- 7.- Creole Petroleum Corporation (8,9).

-
- 7.- Son tres de las 7 Corporaciones Petroleras más importantes del mundo, conocidas como "las siete hermanas", quienes controlan la producción, distribución y ventas así como el transporte, ya que cuentan con sus propias flotas petroleras, operan en todo el mundo, dentro de cualquier sector de la industria en general. Para más información al respecto consultese el libro de Antony Saampson, "Las Siete Hermanas". Editorial Grijalvo, México 1979.
 - 8.- Filial de Exxon en Venezuela.
 - 9.- Datos obtenidos de la Carpeta sobre la Historia de FIP,S.A. 1980". Información oficial de la Gerencia de Relaciones Públicas de la fábrica.

- 8.- Corporación Venezolana del Petróleo (CVP o CORVIP).
- 9.- Compañía Petrolera Estatal de Colombia (ECOPETROL).
- 10.- Belco Perú.
- 11.- Pullman Kellogg.

En cuanto a los principales países que forman su mercado externo (obsérvese el Cuadro no. 3) se encuentran: los Estados Unidos de Norteamérica, Venezuela, Ecuador y Canadá, en menor medida la India. Del mismo modo, su incursión en el mercado externo comenzó en 1969 con dos clientes Perú y Colombia.

Por otra parte, hay que indicar que las exportaciones de FIP, S.A. son superiores de las demás empresas del Grupo que fabrican válvulas: Uniomex, S.A. 8'500,000, Speedemex, S.A. 2'500,000; FIP, S.A. 13'000,000; Magnaval 2'000,200 y Panaaval 5'000,000 (exportación en dólares). (10).

De acuerdo a lo antes expuesto, se observa la importancia del mercado exterior de la factoría, dado que fue decisivo para el desarrollo y expansión. Ahora bien, hay que mencionar que esta expansión también se dió por los vínculos que tiene la empresa con los consorcios norteamericanos, de igual manera estos nexos han permitido que exista un control indirecto en su producción, precios en el mercado internacional y sobre en todo en cuanto a la calidad de la mercancía por parte de las instituciones norteamericanas: la American National Standar Institute (ANSI) y American

10.- Ibidem.

Petroleum Institute (API) para aprobar los estándares (normas).

Cuadro No. 3

Historia por Zona Geográfica del
Mercado de Exportación de FIP,S.A. de 1969 a 1979.

Pais	69	70	71	71	73	74	75	76	77	78	79
Perú	+										
Colombia	+										
Ecuador		+									
Chile		+									
Canada			+								
Bolivia				+							
U.S.A.				+							
Venezuela					+						
Trinidad					+						
Nigeria						+					
Guatemala							+				
Paraguay								+			
Singapore										+	
India											+

Fuente: Datos obtenidos de la "Carpeta de Información sobre la historia de FIP,S.A. 1980", consultada a través de la Gerencia de Relaciones Públicas y el Dto. de Inv. y Desarrollo de la fábrica.

2. Proceso y Fuerza de Trabajo.

Como todo bien que se produce para ser vendido como mercancía, requiere de dos elementos esenciales e indisolubles dentro del proceso de trabajo: la fuerza de trabajo y el mismo proceso de trabajo. En este orden de ideas, FIP, S.A. como productora de válvulas en gran escala necesita de mano de obra calificada y especializada que ejecute los procedimientos que cumplan con los objetivos de producción y calidad, de acuerdo a las disposiciones de los organismos internacionales que regulan la calidad de los artículos petroleros: ANSI y API.

Primeramente, los procedimientos o pasos para la elaboración de válvulas y árboles de navidad se pueden clasificar de la siguiente manera (11):

A.- Producción: el proceso de trabajo se inicia con el diseño de las válvulas y/o árboles de navidad u otros productos que son solicitados previamente por sus diversos clientes, a través de la Gerencia de Ventas Internacional y Nacional, para su realización cuenta con técnicos e ingenieros calificados.

11.- Los criterios utilizados para clasificar al proceso de trabajo fue de acuerdo a los datos recopilados de la Cartera de Información sobre la historia de FIP, S.A. 1980, en relación a los objetivos de producción y del Contrato de Trabajo 1978, 1980 y 1980-1982 (contrato vigente hasta el mes de agosto de 1981) del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica en General de la R.M.

B.- Programación; es el departamento en donde se programan los costos de producción, las características o cualidades que contemplan los productos a elaborar.

C.- Manufactura; propiamente es aquí donde comienza la fabricación de la mercancía, iniciando con:

- a.) Forja, maquinado de la materia prima para darle forma de acuerdo al diseño solicitado.
- b.) Soldadura de las partes que integran el producto.
- c.) Ensamble de las piezas que conforman la válvula o los árboles de navidad, en esta fase del proceso de trabajo se necesita fuerza de trabajo semicalificada y calificada, excepto en forja por el tratamiento que requiere la materia prima existe mano de obra especializada.

D.- Control de calidad; el control de calidad encuentra cabida en todas las etapas de los procesos industriales, iniciando por las especificaciones del diseño, el ensamble hasta el embarque y envío del artículo, con el propósito de mantener su aceptación del mercado local y externo, y por ende contener la competencia de otros consorcios internacionales y nacionales.

Ahora bien, en lo concerniente a la fuerza de trabajo la mayor parte que la comprende es especializada y calificada, en tanto un grupo relativamente pequeño en no calificado y/o semicalificado. La fuerza de trabajo esta constituida por el

sexo masculino, debido a las características del proceso de trabajo, como se puede observar en el siguiente cuadro.

Cuadro Sinoptico del Personal de FIP.S.A. 1980

Personal Sindicalizado

Fuerza de Trabajo:	No. de trabajadores:
Calificada_____	209
Especializada_____	245
Semicalificada y no calificada_____	183

Fuente: Datos obtenidos de la "Carpeta de Información sobre FIP.S.A. 1980 y el Contrato Colectivo de Trabajo 1978-1980 y 1980-1982 del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica en General de la R.M.

Es importante señalar, que la complejidad del proceso de trabajo hace necesario fuerza de trabajo calificada y especializada, la cual es adquirida a través de la contratación de mano de obra no calificada para fungir como auxiliares v/o aprendices de los diferentes departamentos con el objeto de incorporarlos en el mediano plazo al proceso de trabajo. De este modo, la directiva empresarial cuenta con su propio ejército industrial de reserva, evitando con esto la falta de personal calificado y especializado poco existente en el país.

2.1 Proceso y Condiciones de Trabajo.

Las condiciones de trabajo que presenta la empresa para el desempeño de las labores de los trabajadores (requeridas

durante el proceso de trabajo), están estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo, en donde se indica lo siguiente:

a.) Todos los trabajadores están obligados a iniciar sus labores en su lugar individual de trabajo a la hora en punto fijada en el horario respectivo (12). "el horario de la fábrica consta de tres turnos de lunes a sábado, el primero inicia a las 7:00 hrs. y termina a las 15:00 hrs., y el sábado de 7:00 a 14:00 hrs., el segundo de lunes a viernes de 15:00 a 22:30 hrs. y el sábado de 14:00 a 19:00 hrs. Finalmente el de lunes a viernes de 22:30 a 6:45 hrs. del siguiente día." (13)

Como se podrá dar una cuenta las actividades de la factoría son continuas sin suspensión alguna.

b.) "cinco minutos antes de la salida se dará un toque con el objeto de que los trabajadores empleen ese tiempo en limpiar y entregar herramientas. Únicamente los dos últimos minutos de esos cinco podrán emplearse en formar fila para marcar la tarjeta de asistencia. Por ningún motivo los

12.- La fábrica pone a disposición de los trabajadores, tanto obreros como empleados de confianza que vivan en el D.F. autobús durante los tres turnos al inicio y salida de sus actividades laborales, en diversos puntos de la ciudad (estaciones del metro). Sin embargo, la empresa admite una tolerancia de 15 minutos dos veces por semana, de lo contrario la empresa no permitirá la entrada del trabajador.

13.- Contrato Colectivo de Trabajo 1978-1980 del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica en General de la R.M., pág. 6. Este contrato siguió vigente hasta agosto de 1981.

trabajadores deberán formarse antes de la hora señalada.

(14).

c.) "Los obreros cuya duración semanal de trabajo este repartida en cinco días, disfrutará, únicamente de media hora para tomar los alimentos y en todos los turnos ese tiempo se concederá como tiempo laborado." (14)

d.) "Los trabajadores ocupados en labores continuas o -----
 en aquellas que por su naturaleza es difícil interrumpir,

 para gozar del descanso de comida, tales como fogoneros,

 tomarán sus alimentos al pie de la máquina y recibirán en

 compensación por cada día trabajado una cantidad equivalente

 a media hora de salario tabulado."(14) (el subrayado es mío).

e.) "Los trabajadores deberán cuidar las herramientas y maquinaria de trabajo de tal manera que no sufran más desgaste que el uso natural, siendo responsables por el deterioro o pérdida que sufran." (14).

Estos son los principales puntos que contemplan el Contrato Colectivo de Trabajo y que responden a dos cuestiones fundamentales inmersas en la contradicción entre el capital y trabajo; por un lado, la intensidad de la jornada y calidad del trabajo que conlleva a la alienación del trabajador en el proceso de trabajo (15) y por otra parte, la automatización -----

14.- Ibidem.

15.- El concepto de alienación que utiliza Marx en su explicación de la objetivización del individuo durante el proceso de trabajo, no es más que la exposición ya planteada

del obrero, de tal manera que se supedita a la máquina (el caso concreto de los fogoneros). Estos elementos son

por Hegel, al referirse al período de transición entre la caída de las ciudades-Estado griegas y el advenimiento del cristianismo y, sobre todo, de la sociedad burguesa que le rodeaba.

"La alienación (Entausserung) y la enajenación (Entfremdung) son categorías centrales de la filosofía idealista de Hegel. Son también las expresiones más extensas del distanciamiento u objetivación." En George Novak, "La Teoría Marxista de la Alienación", Ed. Fontamara Aportes. Barcelona 1974 p.23.

Marx adoptó de Hegel el concepto de alienación, reconociendo que el concepto reflejaba aspectos importantes de la vida social, pero critica a Hegel por haber observado sólo un aspecto del proceso de alienación, la alienación de la conciencia, y haber negado el aspecto más importante del trabajo en la sociedad capitalista.

Los planteamientos expuestos por Marx en los Manuscritos Económicos-Filosóficos de 1844, La Sagrada Familia, La Ideología Alemana y posteriormente El Capital, en estas obras el concepto de alienación tiene una gran importancia, sobre todo en El Capital, en donde él consideró la mercancía como la célula del capitalismo, al mismo tiempo a partir del estudio de la mercancía analizó y explicó el trabajo alienado, incluso llegó a considerar la propiedad privada como derivada de la alienación del trabajo, definiéndolo de la siguiente manera: "El trabajo se convierte en alienado desde el momento en que el productor no trabaja directamente para sí mismo o para una colectividad de intereses comunitarios, sino en beneficio de otros, cuyos intereses y objetivos son opuestos a los suyos." (Marx "La Ideología Alemana", p.80). Y las formas primitivas de alienación surgen de la disparidad entre las necesidades y los deseos humanos y el control de la naturaleza (el control sobre la naturaleza del hombre fue comprendido como una pérdida de control sobre las condiciones básicas de su actividad económica).

La teoría de la alienación ha tomado importancia principalmente en los círculos intelectuales y políticos durante una década y media (1960-1975) principalmente en los filósofos comunistas: Georg Lukács (Hungría), Adam Schaff (Polonia) y Roger Garaudy (Francia) entre los más representativos.

Asimismo otros intelectuales han tomado el concepto de alienación de los primeros escritos de Marx como herramienta central de su análisis, tales son los casos de Erick Fromm

utilizados por la dirección técnica de FIP,S.A. como mecanismos de obtención de ganancia así como el mejor rendimiento de los obreros en la productividad tanto en la cantidad como en la calidad de la mercancía.

Por otra parte es importante mencionar que la empresa esta catalogada de alto riesgo laboral esencialmente en las áreas o departamentos de Forja y Maquinado.

2.1.1 Capacitación, Adiestramiento, Riesgos y Accidentes de Trabajo.

De lo anteriormente expuesto, cabe analizar si los accidentes de trabajo son debido a la falta de capacitación y adiestramiento de la fuerza de trabajo, por la intensidad del trabajo o descuido de los trabajadores.

En lo que atañe a la capacitación y adiestramiento de la fuerza de trabajo; la patronal organiza los cursos y programas teóricos y prácticos solamente para aquellos trabajadores de base, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por la empresa (16). Estos cursos son

 (Alemania), psicólogo para explicar los componentes de la sociedad sana. Reinhold Niebhur (checoslovaco), existencialista seguidor de Kierkegaard.

Por otra parte, hay que diferenciar la terminología utilizada por Hegel (Teoría de la Alienación) replanteada por Marx y la terminología lukaciana (Teoría de la Cosificación). Aunque estas palabras no digan exactamente lo mismo han sido desarrolladas por Lukács y la Escuela de Frankfurt.

16.- Los principales requisitos que indica el Contrato Colectivo de Trabajo 1978-1981 son: 1.- que sean trabajadores

fuera de las horas de trabajo sin derecho a remuneración alguna.

Es de considerar que si bien es cierto que la empresa concede una movilidad a través de los cursos de capacitación, también lo es el riesgo de trabajo al que el trabajador está sometido, dado que las indicaciones sobre seguridad son omitidas por los mismos obreros, esto se debe al ritmo de trabajo y tiempo al que están sujetos, a pesar del equipo disponible por parte de la empresa (17). En los mismos términos los trabajadores están obligados a laborar tiempo extra siempre y cuando no exceda de tres horas.

En tal sentido, los accidentes de trabajo son frecuentes, causando daños en diferentes partes del cuerpo. A continuación se presenta un cuadro que muestra los accidentes de trabajo ocurridos de 1977 a 1980.

de la misma Área y/o departamento y nivel. 2.- no haber reprobado en un anterior curso teórico o práctico.

17.- La empresa se obliga a proporcionar a cada trabajador un estante para guardar su ropa y objetos personales, así como uniformes y el equipo necesario para su labor. En tanto la empresa entregara al sindicato 1,000 pesos para cada trabajador de los departamentos de Forja, Térmico, Combustión Interna, Molikote, Band-Blast, Soldadura y Mantenimiento para que el Sindicato compre uniformes de trabajo, además la patronal se compromete a comprar un par de botas cada seis meses y el uniforme, los lentes graduados, guantes para los departamentos de Forja, Soldadura, Molikote y Band-Blast. Esto está estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo 1978-1980 y 1980-1982 del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica en General de la R.M.

Cuadro No. 4

Cuadro Comparativo de Accidentes de Trabajo.

Partes Afectadas	1977	1978	1979	1980
Cabeza	4	4	15	19
Ojos	5	1	5	1
Cuerpo	13	8	9	11
Antebrazos y Brazos	0	1	4	9
Dedos y manos	44	29	65	54
Pies y Piernas	14	17	16	21
Total	80	60	114	115

Fuente: Datos obtenidos de los Boletines Informativos de Noti-FIP, S.A. 1977-1980.

Como se observa los accidentes durante 1977 se incrementaron notablemente en aquellas partes del cuerpo frecuentes a accidentarse. En tanto que, los años de 1977 y 1978 fueron inferiores a los años siguientes, principalmente en manos y dedos. Esto es explicable si tomamos en consideración el ritmo de trabajo, las condiciones de trabajo y los riesgos a que están sometidos los trabajadores continuamente. Así como la inoperabilidad de los cursos de capacitación y adiestramiento.

2.2 División del Trabajo: Técnica y Jerárquica.

La fuerza de trabajo que labora en la factoría esta caracterizada por: a) Una diversidad en cuanto a la mano de

obra; calificada, especializada y semicalificada (toda ella sindicalizada) y b) Variedad de empleados de confianza, no obstante, la heterogeneidad de ambos grupos constituyen la columna vertebral del trabajo. En este sentido, la composición de la fuerza de trabajo está estructurada de la siguiente manera:

Técnicamente, la división existente y la diferencia entre los empleados de confianza y los obreros. Es decir, la diferencia entre la dirección y la concepción.

Jerárquicamente, la ramificación representada en la diversificación de los puesto de confianza, desde las gerencias, jefes de área, empleados especializados (Ingenieros y Dibujantes), supervisores hasta el grueso de la base piramidal, los trabajadores (obreros calificados, especializados, y/o semicalificados) y en menor medida los de intendencia.

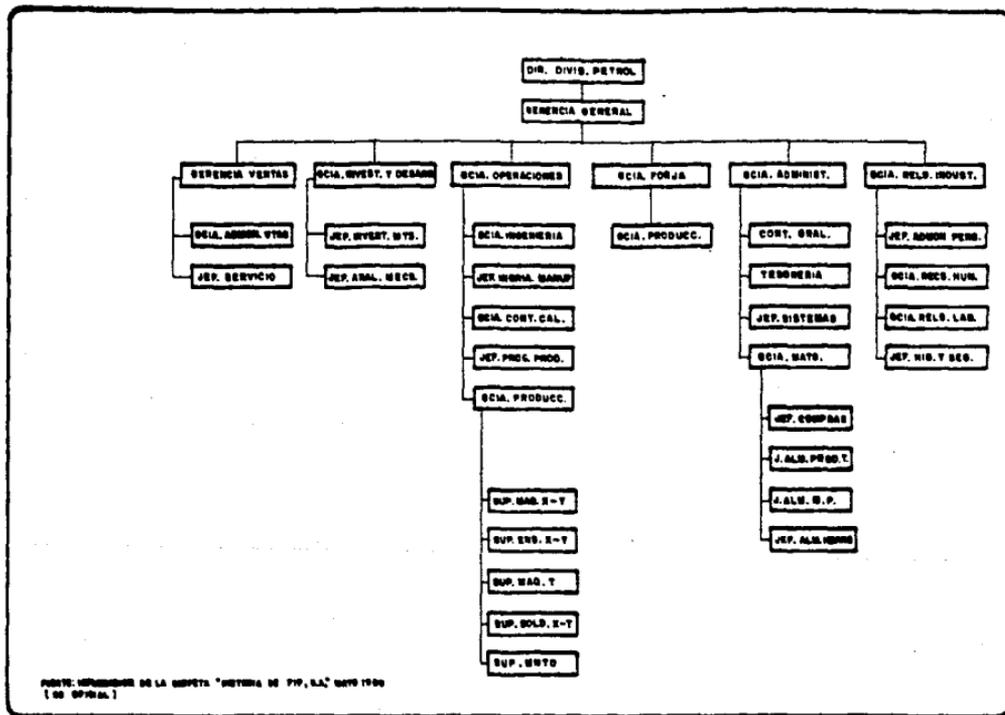
En el cuadro no. 5 se presenta la división jerárquica del trabajo que como se aprecia no deja de ser compleja por la modernización de la empresa.

2.2.1 La Heterogeneidad de la Fuerza de Trabajo y el Salario.

La remuneración económica para el conjunto de los trabajadores tiene diferenciaciones a su interior por dos aspectos; el primero, aquel donde está implícita la división jerárquica y técnica del trabajo, manifestado por las diferentes "categorías" (lugares) que ocupan tanto empleados

CUADRO No. 5

ORGANIGRAMA DEL PERSONAL DE CONFIANZA Y LOS TRABAJADORES (INTEGRADOS EN LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS) DE PIP S.A.



de confianza como obreros dentro de la unidad productiva. Y en segundo lugar el referido a la heterogeneidad salarial de los mismos obreros, determinados por la parcelación del proceso de trabajo, cuestión que ha ocasionado la diferenciación remunerativa por puestos de trabajo de los obreros. De tal manera, que los incrementos salariales ya se por revisión contractual y/o salario emergente son diferentes unos de otros provocado precisamente por la heterogeneidad del proceso de trabajo, la fuerza de trabajo y por consiguiente salarial. Por lo tanto, el salario varía de área y/o departamento de trabajo. Esto se puede observar en el siguiente cuadro, que refleja la diversidad salarial por categoría o puesto de trabajo.

Cuadro No. 6

Salarios Determinados por Grupo o Categorías de Trabajo. *

Grupo o Categoría. *	Salario(\$)	Mano de Obra		
		Cali- ficada	Espe- cial.	Semi- calif.
1 Aseador y Peón	223.16			+
2 Ayudante General	271.89			+
3 Ayudante de Mantenimiento	335.18	+		
4 Ayudante de Forja	358.61	+		
5 Mecánico de Combustión	418.62	+		
6 Mecánico de Mantenimiento "B"	502.75	+		
7 Electricista "A"	592.56	+	+	
8 Maestro Herrero y Forja	677.01	+	+	

Fuente: Contrato Colectivo de Trabajo 1978-1980.

*.- Vease las clasificaciones de cada uno de los grupos o categorías de los trabajadores a continuación.

Los grupos comprenden los siguientes puestos de trabajo:

Grupo 1

- Aseador y Peón

Grupo 2

- Ayudante General
- Operador de Sand Blast
- Esmerilador

Grupo 3

- Ayudante de Mantenimiento Mecánico
- Lubricador de Máquinas
- Ayudante de Soldadura
- Operador de Montacargas de Almacenes y Patios

Grupo 4

- Ayudante de Forja

Grupo 5

- Mecánico de Combustión Interna
- Oficial de Forja
- Soldador "C"
- Oficial de Tratamiento Térmico
- Plomero
- Operadores de Tornos, Fresadoras, Taladros, Cepillos de Codo, Afiladoras y Mandriladoras Automáticas

Grupo 6

- Mecánico de Mantenimiento "B"
- Mecánico de Combustión Interna "A"
- Soldador "B"
- Operadores de Tornos Paralelos y Verticales, Afiladores automáticos
- Electricista "B"

Grupo 7

- Electricista "A"
- Soldador "A"
- Mecánico "A"
- Mecánico de Banco "A"
- Operadores de Rectificadora de Herramientas Marca Cincinnati

Grupo 8

- Maestro Herrero y Forja

La variación de los salarios fluctúan de 223.16 pesos a 677.01, ocasionando una marcada diferencia entre los mismos

obreros al interior de la factoria. Asi mismo, esta heterogeneidad es producto de una heterogeneidad de las empresas y los procesos de trabajo manifiestos en ellas, de tal forma, que coadyuva a la existencia de un grupo privilegiado tanto dentro de la fábrica como del resto del sector obrero.

En lo que compete al salario fijado en la fábrica es remunerativo relativamente, si consideramos que el salario determinado para el año 1981 fue de 170 pesos a 210 pesos (18). Esto varía de acuerdo a la rama industrial en donde se ubica la empresa y la zona geográfica.

Por otra parte, un aspecto que no hay que dejar de lado, es el referente a las prestaciones sociales que por lo regular han venido a resarcir la remuneración económica de los trabajadores, además coadyuva a mermar las diferencias en las relaciones obrero-patronales. en este orden de argumentos, los trabajadores de FIP,S.A. cuando no han sido favorecidas sus demandas salariales han obtenido un considerable incremento en prestaciones sociales como son:

- a.- becas para hijos de trabajadores.
- b.- bonos para despensas.
- c.- vales para gasolina.

18.- Aumentos salariales emergentes para el primer y segundo semestre de 1981 para el area del Edo. de Mexico.

Capítulo 2.- La Huelga de 1981.

2.1 Antecedentes de la Huelga.

El origen del movimiento huelguístico estuvo fundamentado en el desconocimiento de la dirección sindical que encabezaba el Sr. Catarino Rivas, Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica en General de la República Mexicana (SNTEIMGRM) (1) y el apoderado legal del mismo sindicato, Sr. Fernando Rivas, por parte de los trabajadores en una Asamblea realizada el día 24 de mayo de 1981. En dicha reunión los aproximadamente 850 obreros decidieron nombrar un nuevo Comité Ejecutivo, elegido democráticamente por ellos, además afiliarse al Sindicato Independiente de la Producción; Transformación y Ensamblés Metálicos, adherido a la Unidad Obrero Independiente (UOI).

Por su parte, la directiva empresarial se negó a reconocer la nueva dirección sindical, y su respuesta no se

1.- El sindicato anteriormente estaba afiliado a la CTM pero a partir de 1975 se adhirió a la Confederación Obrera Mexicana (COM), central obrera que surgió en agosto del mismo año a raíz de las discrepancias suscitadas al interior de la Federación de Obreros del Distrito Federal, pertenecientes a la CTM, cuando en 1973 el senador Joaquín Gamboa Pascoe asumió la dirigencia de esa federación, dando como resultado la salida de varios líderes sindicales de la federación, entre ellos figuraba el Sr. Catarino Rivas, quien desde entonces funge como secretario adjunto de la COM, además como secretario general del sindicato (SNTEIMGRM), este desde hace 25 años. Y el secretario general de la FODF es el Sr. Fernando Rivas.

hizo esperar: al día siguiente, seis obreros fueron despedidos injustificadamente (cuatro de ellos miembros del nuevo Comité Ejecutivo). Este hecho suscitó descontento entre los trabajadores, quienes una vez conocida la medida asumida por la gerencia y el sindicato "charro", los obreros del primer turno acordaron presentarse ante las oficinas administrativas de la fábrica para demandar la reinstalación de los despedidos, la contestación de la gerencia fue de "rescindir el contrato de trabajo a todos los obreros si éstos no regresaban a laborar" (2).

Ante esta situación el día 26 del mismo mes, los obreros tomaron las instalaciones de la factoría como forma de protesta y a fin de que no se les rescindiera el contrato colectivo de trabajo, ya que la gerencia de la empresa "amenazó" con el cese de todo trabajador que saliera de las instalaciones, por lo que los obreros declararon formalmente la huelga y permanecer dentro del lugar de trabajo hasta otorgar las siguientes demandas:

- 1.- Reinstalación de los trabajadores despedidos;
- 2.- Reconocimiento del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Producción, Transformación y Ensamblados Metálicos. (3)

2.- "FIP.S.A.: Una experiencia para todos los trabajadores.", Periódico Bandera Socialista, órgano informativo del PRT, 20 de julio de 1981 p.2 .

3.- Sindicato creado por la UOI en 1975, aglutina a trabajadores de la industria de la transformación, particularmente la automotriz y maquinaria pesada.

- 3.- No intervención por parte de la empresa en la vida sindical.
- 4.- Reconocimiento de los Delegados Departamentales (designados por los mismos obreros); y
- 5.- Seguridad de que no se ejerciera represalias después de firmar el convenio (contra los trabajadores).

2.2 El Conflicto Intersindical y las Negociaciones.

La demanda de los trabajadores por el reconocimiento del sindicato independiente afiliado a la UOI, se convirtió en el punto central de la huelga; un elemento inherente a ella se dió por el conflicto intersindical, como consecuencia de la falta de legitimidad de la dirigencia sindical "charra" (4), y de una organización independiente que aprovechó la coyuntura presentada en ese momento para adherir a obreros ubicados en la rama industrial de la transformación, que por tradición lo ha hecho desde su fundación. (5)

La lucha por la titularidad del Contrato de Trabajo por ambas organizaciones se tradujo en la primera instancia para resolver el problema. En este sentido, las pláticas

4.- El término de conflicto intersindical se entiende que es aquel provocado por la lucha entre sindicatos de trabajadores. El más frecuente versa sobre la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

5.- La UOI se fundó formalmente en 1972, principalmente con sindicatos de la industria de la transformación, siendo los más importantes: la automotriz, productos químicos y metálicos así como textiles y en menor medida sindicatos de la rama de servicios (aviación, reparación mecánica y Ruta 100). todos estos sindicatos son asesorados por el Lic. Juan Ortega Arenas, líder de la Unidad Obrera Independiente (UOI).

conciliatorias pasaron a formar parte fundamental en la solución del mismo.

Las negociaciones tuvieron lugar en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) de Toluca, el día 2 de junio con la representación de las partes involucradas: la comisión de la patronal encabezada por el Gerente General de la factoría y el apoderado legal de la misma, mientras que los trabajadores estuvieron representados por el Lic. Juan O. Arenas. Las pláticas se iniciaron en un ambiente "poco cordial" por ambos lados, dado que la patronal se negó reconocer al sindicato independiente como titular del contrato colectivo de trabajo y además solicitó a las autoridades laborales la declaración de inexistencia de huelga por "ilegal". Por su parte los representantes de los trabajadores manifestaron su negativa de retractar sus peticiones y fundamentalmente lo relacionado con la adhesión a la UOI y familiares de los trabajadores (en huelga) efectuaron una manifestación y plantón frente a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) en el D.F. a fin de que las autoridades correspondientes intervinieran directamente para la designación y reconocimiento de la titularidad del contrato de trabajo a favor de los obreros.

El 4 del mismo mes la patronal a través de la gerencia general informó que los trabajadores que tomaron las instalaciones de la fábrica fueron cesados y que sólo aquellos que estuvieran dispuestos a reconsiderar su posición

serían recontratados, pero sin reconocer derecho de antigüedad. Este hecho hizo que la comisión de los obreros solicitara el escrutinio para determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Durante los subsiguientes días se continuo el diálogo sin resultado alguno, no es hasta el día 9 en que se rompen las pláticas conciliadoras y al siguiente día el Director del Trabajo del Estado de México, Lic. Maclovio Castorena declara inexistente al movimiento huelguístico, además califico de "daños y despojo a propiedad privada" al hecho de que los trabajadores permanezcan dentro de la fábrica. Esto puso en evidencia a las autoridades laborales respecto a la inoperabilidad del marco-juridico-legal si se considera que la Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 460 "que los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje (cual fuere su jurisdicción) dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga (6). Y puesto que la huelga llevaba aproximadamente 15 días, la ilegalidad expuesta por la máxima autoridad de la JLCA no es argumentada en el plano juridico-legal. De esta manera, es como 10 de los 800 trabajadores (que permanecen dentro de las instalaciones de la empresa) deciden iniciar una "huelga

6.- Alberto Trueba U. y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo 1981. Edición no 42 Ed. Porrúa, México 1981 p. 330 .

de hambre" con el propósito de presionar a las autoridades laborales y desistieran de la inexistencia de huelga. Asimismo, se efectuó paralelamente una manifestación en solidaridad y apoyo por parte de algunos sindicatos que también estaban en huelga (OMEGA y Cobre de México), sindicatos afiliados a la UOI y familiares de los trabajadores de FIP, S.A. .

Por otro lado, el Director del Trabajo de Toluca, Lic. Maclovio Castorena, indicó "que la empresa sostiene su posición de no aceptar por ningún motivo la creación de un sindicato independiente. Del mismo modo dijo que los accionistas de la empresa se encuentran dispuestos a cerrar definitivamente la planta industrial antes de ceder a esta demanda." (7).

Es por ello que el cauce que adquirió el movimiento hasta ese momento fue determinante en las pláticas conciliatorias para la solución del conflicto, además otro factor importante que hay que considerar fue el desgaste de los trabajadores (quienes se encontraban "encerrados dentro de la fábrica"), y por consiguiente su imposible participación directa durante el tiempo que duró la huelga, hecho que mermó su representatividad, fuerza y movilización así como su presencia en las comisiones que se formaron con la ayuda de sus familiares.

En este sentido, el presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje manifestó "que el conflicto de los trabajadores de FIP.S.A. se convirtió en un problema meramente político, lo que obstaculiza una pronta solución." (8).

Por otra parte, las esposas de los trabajadores solicitaron la intervención directa del gobernador del Estado de México, Dr. Jorge Jiménez Cantú para que se nombrara una persona que llevara de manera imparcial las negociaciones dentro del marco de la legalidad. Este acto hizo que la patronal manifestara su "necesidad" de "recurrir" a la policía judicial para desalojar a los obreros de la unidad productiva, dado que la JLCA determinó la ilegalidad del movimiento huelguístico. Por esta razón, las negociaciones estuvieron interrumpidas durante los 5 días consecutivos. En tanto los sindicatos de la UOI permanecían realizando movilizaciones en diferentes partes (JLCA en Toluca y la STyPS en el D.F.). Al respecto es menester señalar que la parte organizativa de la huelga estuvo dada por los familiares de los trabajadores en huelga, particularmente las esposas; ellas prácticamente formaron las comisiones de información, la cual estaba encargada de difundir el problema a los diferentes medios de comunicación (la radio y prensa) y distribución de la propaganda, la comisión de solidaridad

8.- Idem.

responsable de solicitar ayuda moral y económica y la comisión de alimentos y transporte quienes desempeñaron las tareas de elaborar los alimentos y la designación del dinero al pago de transportes de las demás comisiones.

El día 18 se reanudan las conversaciones sin llegar a ningún arreglo. En ese tiempo la gerencia empresarial corta el suministro de agua potable, ordena el cierre de los sanitarios de la fábrica y solicitó la ayuda de los veladores de la factoría para intimidar a los obreros a fin de que desistan de su propósito y de igual forma, si los trabajadores salieran de las instalaciones no les dejaran entrar de nuevo y de esta manera comprobar ante la JLCA la "decisión voluntaria" de salir de ella y así poder rescindir el contrato de trabajo. Esta situación se presentó cuando la Cruz Roja del Edo. de México efectuó un reconocimiento médico de los huelguistas, donde se tuvo que hospitalizar a 6 de los 10 trabajadores en huelga de hambre, así como 30 trabajadores más por presentar problemas gastrointestinales, lo que agravó la circunstancia del movimiento, en la medida en que transcurrían los días, dado que para el día 24 de junio eran alrededor de 230 obreros que habían abandonado las instalaciones de la empresa por motivos de salud. Hecho a que orilló a reconsiderar la última propuesta de la patronal planteada en el restablecimiento de las pláticas el día 27 en la JLCA. Sin embargo, la comisión negociadora de los

trabajadores, representada por el Lic. Juan Ortega Arenas demandó a la JLCA el recuento de los trabajadores para determinar la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, solicitud que reconsideró la patronal y, para ello sesionarían ambas partes para discutir esta propuesta.

Durante las siguientes reuniones la representación jurídica de los trabajadores no se hizo presente, según informaron los tres trabajadores (que también integraban dicha comisión) que los dirigentes de la UOI y asesores jurídicos tenían que estar en la revisión contractual del Sindicato de Mexicana de Aviación que por tal motivo estaban ausentes. Es de considerar que en esos momentos fue más importante asistir a la revisión contractual de uno de los sindicatos pilares del la UOI (junto con el automotriz). No obstante, fue injustificable el abandono de la representación jurídica en circunstancias determinantes.

Un elemento que se debe considerar es la decisión de los asesores de la UOI de no presentarse, se dió precisamente cuando se hizo presente el debilitamiento físico y anímico de los obreros y que se tradujo también en un debilitamiento del movimiento huelguístico, para lograr un recuento efectivo de los trabajadores, siendo que cerca de 290 obreros estaban en sus casas y 30 hospitalizados por malestares estomacales. Es decir, que el desgaste cuantitativo y cualitativo de la lucha era patente para continuar la huelga.

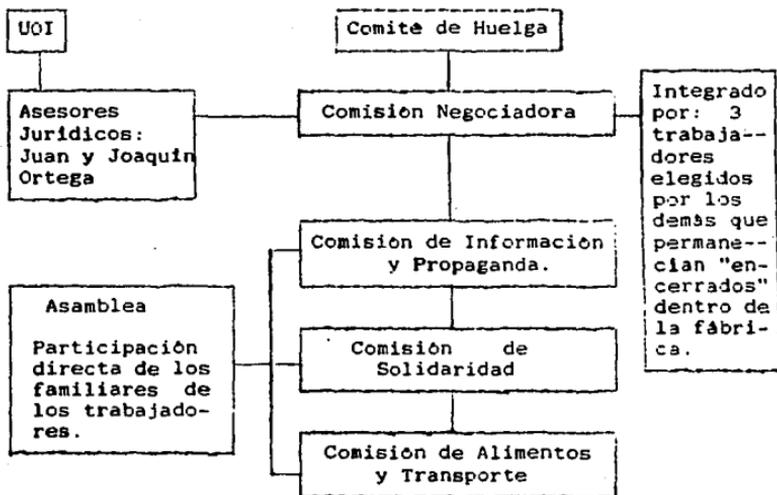
3.1 Movilización y Participación durante la Huelga.

Es de considerar que si la imposibilidad de los trabajadores por participar directamente en las movilizaciones que por facto se realizan en los conflictos laborales el respaldo recaerá indiscriminadamente en el grueso de los gremios afiliados a la UOI y del resto del movimiento obrero. Sin embargo, una singularidad que se presenta en la historia del movimiento obrero mexicano, es el hecho de que la movilización, participación y organización se basó primordialmente en los familiares de los trabajadores de FIP,S.A. y en menor medida en los sindicatos del Valle de México que por tradición histórica enfatizan su solidaridad, sobre todo por la presencia de otras luchas con iguales demandas pero diferentes condiciones, estas fueron las huelgas de OMEGA y Cobre de México, ambas en el D.F. se sumaron a la defensa por el reconocimiento de una auténtica democracia sindical.

En cuanto a la participación de los trabajadores de Kelvinator, Trainobile e Isabel Liberty en las puertas de FIP,S.A. se volvió un hecho cotidiano. Sin embargo, el peso significativo estuvo determinado por las esposas de los trabajadores que se evidenció desde el primer día en que fueron tomadas las instalaciones de la empresa, "no tuvo que transcurrir demasiado tiempo para que, como una sola persona, decenas de mujeres se organizaran para participar en las tareas de difusión e información y solicitar apoyo moral y

económico" (9). Es por ello, que la organización durante la huelga fue el motor de lucha y resistencia. El siguiente cuadro esquematiza cómo se constituyó este frente de lucha.

Cuadro 7
Organización de los Trabajadores durante el
Conflicto Intersindical 1981.



Como se observa la dirigencia de la UOI tuvo representatividad y participación directa únicamente en las negociaciones obrero-patronales ante la JLCA. En tanto que la

9.-El periódico Uno más Uno, Junio 17 de 1981 p.8 .

parte organizativa en las tareas a realizar (creación de un fondo económico de resistencia así como la difusión y movilización) estuvo a cargo de los familiares de los obreros.

En lo que concierne a las movilizaciones se realizaron varias pero la más importante por el número de contingentes como por la presión que intentó ejercer fue la manifestación del 8 de junio (reunión cerca de 5.000 personas frente a la JLCA de Toluca), la que se llevó a cabo el día 18 frente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el D.F. y la del día 25 del mismo mes frente a palacio de gobierno de Toluca, Edo. de México. Estas movilizaciones se efectuaron con la solidaridad de algunos gremios del Valle de México y particularmente de la UOI, entre ellas cabe destacar las siguientes: el Sindicato Nacional Automotriz Dina-Renault y las secciones Arsenes, Traslados y Renault Mexicana, Sindicato de la Wolkswagen, zona industrial de Puebla; Sindicato de Acros, zona industrial Xochimanca; Sindicato de Herramientas Cleveland, zona industrial Hidalgo; Sindicato Gamesa, zona industrial Cuautitlán; Sindicato Nacional Euskadi, Zona industrial Anáhuac; Sindicato Hoechst, zona industrial Naucalpan y el Sindicato Nissan-Lerma, zona industrial Toluca. Así como los sindicatos de OMEGA, Cobre de México, Trailmobile, Liberty y Kelvinator.

El tipo de solidaridad de esas organizaciones gremiales fueron de apoyo económico y moral durante el tiempo que duró

la huelga. Es por esta razón que el vínculo establecido entre los sindicatos de la UOI y los familiares de los trabajadores de FIP,S.A. fue estrecho en un principio, en cuanto al apoyo económico y solidario pero en relación a la estrategia de lucha a seguir lo determinaron los familiares y los trabajadores de OMEGA y Cobre de México, los primeros auspiciados por los asesores de la UOI. Dichas estrategias consistieron principalmente en la realización de Asambleas paralelas: fuera de las instalaciones de la factoría por parte de los trabajadores de OMEGA, Cobre de México y los familiares de FIP,S.A. y dentro de la misma fábrica por los obreros de FIP,S.A. que permanecían "encerrados". Así mismo los trabajadores de FIP,S.A. mantenían comunicación a través de sus familiares para saber que sucedía fuera de la fábrica, del mismo modo ellos (obrerros) expresaban a sus familiares los acuerdos llegados en asambleas que realizaban dentro de la factoría a fin de continuar la lucha y esperar la respuesta de la JLCA. Sin embargo, es interesante indicar que siempre se impuso el punto de vista de Joaquin Ortega Arenas, quien cuenta con cierta influencia sobre los trabajadores de FIP,S.A. (esto sucedió antes de la solución del conflicto intersindical) y en varias ocasiones decidió cambiar la estrategia sin esperar el consenso de los trabajadores ni la opinión de sus familiares, lo que llevó a que los familiares y parientes de los trabajadores de FIP,S.A. y los de la fábrica de OMEGA y Cobre de México, establecieran sus propias

estrategias de lucha. De esta forma, se trabajó separadamente, tanto la UOI como los trabajadores, sobre todo en las discusiones de las pláticas conciliatorias ante la JLCA, y en la forma de participación, en las movilizaciones y/o manifestaciones realizadas durante la huelga.

2.4 Posición de la UOI, las Autoridades Laborales y la Gerencia Empresarial ante la Huelga.

Los actores involucrados en el conflicto intersindical además de los mismos trabajadores fueron; la directiva de la UOI, las autoridades laborales representadas en la JLCA y la Gerencia de la empresa (apoyado por la dirección sindical "charra" de la COM).

Primeramente la postura asumida por los asesores de la UOI fue variando en la medida en que el problema se radicalizó, es decir cuando los trabajadores acordaron en un inicio tomar las instalaciones y permanecer dentro de ellas, apoyados por el Lic. Joaquín Ortega. No obstante que, la situación dió un viraje radicalizando la posición obrera; al estallar una "mini-huelga de hambre", con el objetivo de presionar a las autoridades laborales para realizar el recuento de los trabajadores que determinara la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Dado que la comisión negociadora forma la instancia para las pláticas conciliadoras, era de comprender su papel decisivo ante la gerencia y la JLCA (comisión tripartita), en los momentos más

importantes para el escrutinio, sin embargo la dirección de la UOI consideró más urgente asistir a la revisión contractual y salarial del Sindicato de Aviación (adscrito a la UOI), sumado a este acto su casi nula participación en las manifestaciones, de esta manera, si bien es cierto que mientras la base trabajadora de los diversos sindicatos que integran la UOI están dispuestos a colaborar con la lucha de los trabajadores, como los de FIP, S.A. la actitud de los dirigentes demuestra que éstos no trabajan de acuerdo con los planteamientos programáticos por los cuales fue creada la UOI, manteniendo y evitando que los gremios afiliados a ella realicen acciones directas de solidaridad, a menos que la dirigencia de la UOI así lo designe.

Y en el caso de los trabajadores de FIP, S.A. no es el único en donde la dirección de la UOI enarboló la bandera de la "auténtica" democracia sindical, cabe recordar los casos de DINA-DIKONA y la Volkswagen en 1975-1976 donde fueron abandonados los trabajadores a su "suerte" y lo único que se logró fue que varios de los trabajadores cesaron de su trabajo en cada una de sus empresas. De esta forma, no es extraño que la UOI cuente con varios antecedentes en cuanto al radicalismo de sus acciones y dado que el planteamiento de su programa (10) sobre el sindicalismo es

10.- De acuerdo a sus antecedentes en las luchas obreras sobre todo las intersindicales, la mayoría de ellas, las ha llevado a la acción radical y la derrota, lo que hace

comprensible que la haya conducido a una encrucijada a tan valiosa lucha de los trabajadores integrantes del proletariado del Valle de México.

Otro actor inmerso en el problema lo fue la JLCA quien intervino en la avenencia con su representante que en ese entonces era el Lic. Maclovio Castorena. Su acción como conciliador se hizo presente cuando el recrudecimiento entre

considerar que bajo esa imagen de democracia se formó como aliado del sector industrial transnacional más importante del país para controlar y/o "manipular" al grupo de obreros que aglutinaria a través de la Unidad Obrera Independiente (UOI). Esto puede ser argumentado por las concepciones ideológicas que las mantiene aislada de las demás organizaciones sindicales independientes (Frente Auténtico del Trabajo, Coordinadora Sindical Nacional y los Sindicatos de Obreros Libres) y que puede ser para evitar interferencias e influir en sus agremiados y de esta manera ver afectados sus intereses. Los planteamientos ideológicos son entre otros:

- 1.- Designa a la burguesía nacional como la clase que no ha logrado su integración alrededor de los intereses peculiares de México porque siempre ha estado sometido a la presión de los intereses del capital monopolista norteamericano. En este sentido, se manifiesta en contra del capitalismo.
- 2.- Considera al sindicalismo oficial e independiente (excepto la UOI) un enemigo de los trabajadores porque controlan y desmovilizan toda la lucha de los trabajadores porque laboran auspiciados por el Congreso del Trabajo y el Estado Mexicano. Además sostiene que las organizaciones "charras" imposibilitan un cambio radical y eliminar el sistema capitalista.
- 3.- Al Estado lo concibe como un instrumento que beneficia a los capitalistas extranjeros y nacionales.
- 4.- Manifiesta el rechazo a los Partidos Políticos porque mantienen la "farsa" del Estado, además la imposibilidad de una real democracia en todos los sentidos, y que sólo la acción colectiva de los trabajadores y la disciplina de la clase obrera bajo la UOI en defensa de los salarios, prestaciones sociales, condiciones de trabajo y derecho de huelga lograrán eliminar el sistema capitalista.

Para más información al respecto consúltese "Posiciones de la UOI y la llamada izquierda" en Claridad, órgano informativo de la UOI No. 77 julio 1 de 1983.-----

las partes en conflicto era inevitable y porque no llegaban a ningún acuerdo e incluso se rompió el diálogo dado que la patronal no quería ceder en la principal demanda del pliego petitorio, situación que obligó a la JLCA a tener injerencia directa porque el problema había adquirido un matiz político y además las presiones que se dieron por parte del entonces gobernador del Estado de México Dr. Jorge Jiménez Cantú para que al corto plazo se resolviera el problema. De esta forma, la intervención del Lic. Castorena no se hizo esperar aprovechando la coyuntura cuando la representación jurídica de los trabajadores para designar la titularidad del contrato de trabajo en la JLCA, no se presentó. En estos términos se dió la pauta para la firma del convenio en donde la dirección empresarial y las autoridades laborales reconocen la existencia de la huelga y se comprometen a no ejercer represalias en contra de los trabajadores, aceptar la constitución de un sindicato bajo la dirección de la CTM y a reinstalar a varios de los despedidos.

Finalmente, la actitud de la gerencia empresarial durante la huelga fue la de no ceder en ningún momento, esto se evidenció desde el primer momento de estallada la huelga, en que "amenazó" a los trabajadores de rescindir el Contrato Colectivo de Trabajo, si no regresaban a sus lugares de labores y además si abandonaban las instalaciones de la planta industrial. de igual manera, la presión llegó hasta sus últimas consecuencias, el hecho de contratar elementos de

seguridad pública para intimidar y amenazar a los trabajadores y sus familiares. Asimismo, de mantener casi incomunicados a los obreros de lo que sucedía fuera de la factoría.

Además de cortar el suministro de agua potable, el cierre del comedor (ubicado dentro de la fábrica) y los sanitarios, de tal modo que desistieran de sus demandas.

En este orden de ideas, los mecanismos utilizados por la empresa fueron la presión y la intimidación que junto con el apoyo de las autoridades laborales de la JLCA y los Batallones de Radio Patrullas del Estado de México se enfatizaron sin llegar a la violencia, esto debido a las repercusiones que traería consigo: principalmente las protestas de los trabajadores del Estado de México (caracterizado por ser el complejo industrial más grande de la República Mexicana) contra las anomalías del BARAFEM. Los actos de solidaridad comenzaron a tener una repercusión considerable, porque fueron importantes para frustrar los intentos de agresión física a los obreros de FIP, S.A., ejemplo de esto fue la presencia de trabajadores de Kelvinator para defender a los obreros de FIP, S.A. . En estos términos, la participación de la UOI, la Empresa y la JLCA fue decisiva: la UOI que dejó a su suerte a los obreros y la JLCA de Toluca y la Gerencia empresarial de FIP, S.A. por controlar un problema que tendía a tomar un cause distinto al inicial, por la presencia de una experiencia de estas

magnitudes se generara en otros centros industriales hizo que las autoridades laborales intervinieran directamente para solucionar el problema el día 12 de julio de 1981, firmándose una acta por ambas partes en conflicto (los trabajadores y la empresa), en donde se acordó lo siguiente:

- 1.- Desconocimiento de la anterior dirección "charra" (Sr. Catarino y Fernando Rivas).
- 2.- Que los trabajadores se sujetaran a la decisión de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) para ingresar a cualquier sindicato de la CTM. Asimismo, de quienes serán sus líderes sindicales.
- 3.- Que los trabajadores se comprometían a reanudar sus labores en los próximos días.

El día antes mencionado se desalojó de la planta industrial a los trabajadores con la intervención de 40 patrullas del Batallón de Radio Patrullas del Estado de México (BARAPEM). De esta manera quedaba coartada una vez más el derecho de los trabajadores de afiliación sindical. No, si iban a quedar afiliados a un sindicato aunque no fuese el que ellos decidieran. Lo que se niega es el derecho a organizarse libremente u elegir de la misma forma a sus representantes.

Capítulo 3

3. Reflexiones en Torno a la Huelga.

3.1 Limitaciones de la Huelga.

Las consideraciones que se infieren acerca de los límites de la huelga se presentan a dos niveles; el primero constituido en el plano de la organización del movimiento huelguístico y el circunscrito en la acción obrera. Ambos elementos vinculados durante el proceso del conflicto intersindical.

En lo que atañe al primer aspecto; la organización de los trabajadores tuvo implícito su limitante en el mismo momento en que los obreros carecían de una estrategia de lucha propia, además de fondos económicos de resistencia para realizar la huelga: en un principio la estrategia de lucha estuvo relacionada con la frecuentemente utilizada por la dirigencia de la Unidad Obrera Independiente (UOI), la cual se fundamenta esencialmente en la impugnación por parte de los trabajadores a la institucionalización y burocratización de las organizaciones sindicales, su corporativismo hacia el Estado, manteniendo un control sobre ellas a través de la CTM y el Congreso del Trabajo (Foro de Comunicación del Movimiento Obrero Mexicano). De igual forma la "crítica" hecha al Estado y los Empresarios por intervenir directamente en la vida de los sindicatos.

La táctica de lucha tendió a radicalizarse, adquiriendo matices dramáticos sobre todo en la ocupación de la planta

productiva, y/o recurrir a la huelga de hambre. Es decir, que la organización de la huelga se formó de acuerdo a las características que adquirió el problema.

Un segundo elemento, es la acción obrera que ejercieron los trabajadores de manera espontánea, como medio de lucha ante la patronal y el sindicato "charro" para el reconocimiento del sindicato independiente; no fue más que la respuesta y manifestación más agresiva de la lucha obrera dentro del lugar de trabajo.

En este sentido, la huelga como lo indica Perry Anderson es una "ausencia" temporal de la fuerza laboral del lugar productivo. Por otra parte, de acuerdo a la racionalidad que se otorga al capitalismo; precisamente porque se le concede el derecho de pertenencia por períodos en que la fuerza de trabajo retribuye su "capacidad" productiva al capital.

El caso que nos ocupa, si bien es cierto que es una huelga, no lo es bajo estas características (ausencia), sino más bien, en donde la acción obrera se manifestó en la toma de las instalaciones de la fábrica, como un acto "simbólico" porque con la ocupación de la unidad productiva no se intenta ponerla bajo la dirección de los obreros ni mucho menos su operación. Es por ello que "en la práctica la ocupación de la fábrica es sólo una variante dramatizada de los piquetes: la presencia masiva de los obreros en la fábrica es una demostración simbólica de que por derecho les pertenece a ellos, que constituyen la fuerza productiva, pero no puede

obtener efectividad a su reclamo. La ley fundamental del sindicalismo, la que determina que su fuerza es solo la fuerza que le da el ausentismo, se ve en la realidad confirmada por la excepción la intensa pero importante presencia obrera en la ocupación de fábricas." (1)

En este orden de ideas, la acción obrera se concretó a un acto simbólico, además que coadyuvó a la nula participación activa y directa de los obreros en todos los sentidos: en la organización de las comisiones (de huelga, alimentos, difusión, propaganda, obtención de recursos económicos, et.), importante elemento en la lucha obrera que constituye el eje motor; por una parte para la defensa de sus demandas y por otro lado para la negociación ante la patronal. Es por esta razón que el desarrollo de la organización obrera es la base para ir si no en el sentido de acciones puntuales y homólogas a la realidad orgánica de la situación obrera que conlleve al desarrollo de la conciencia obrera.

Por otra parte, es interesante considerar que la inexistencia de una participación directa y activa por parte de los trabajadores en la huelga estuvo limitada en la práctica, mas no intelectualmente; no obstante, de su ausencia en las tareas a realizar su presencia sigue siendo

1.- Perry Anderson, Alcances y limitaciones de la acción sindical en "Economía y Política en la Acción Sindical." Cuadernos de Pasado y Presente No. 44 Segunda Edición, Editorial Siglo XXI, México 1978, p.64 .

singular.

Finalmente, un último elemento que faltaría por rescatar para el análisis, es el referente a la acción espontánea y radical como fenómeno inmerso en las luchas laborales: ¿sería la pauta para las manifestaciones de la lucha política?

3.2 La acción espontánea y radical: ¿Manifestaciones de la lucha política?

Uno de los elementos que caracterizó la huelga de FIP,S.A. fue la acción espontánea (2) y radical que asumieron

2.- La palabra espontánea se ha diferenciado debido a la variación de la definición que implica la expresión: tales son los casos utilizados por Lenin, en donde él diferenció dos tipos de espontaneidad; a.) Las huelgas que van acompañadas de destrucción espontánea de las máquinas de trabajo (expresión primitiva del proletariado; frente a su desplazamiento por la máquina, característica del naciente capitalismo). b.) Las huelgas tradeunionistas (expresión obrera reivindicativa económica de finales del siglo XIX). Para Rosa Luxemburgo, la palabra es inherente a la práctica obrera como elemento que desempeña un gran papel en todas las huelgas, ya sea como factor impulsor o como freno de la conciencia del proletariado. En ese sentido, el elemento de la huelga de masas llega a formar parte de la manifestación de la lucha política. En tanto A. Gramsci dice al respecto, "el elemento de la espontaneidad es característico de la historia de las clases subalternas, y hasta de los elementos más marginales y periféricos de esas clases, las cuales no han llegado a la conciencia de clase "para sí". Asimismo, señala que "la espontaneidad como método contiene un elemento primitivo de dirección conciente de disciplina formada y adquirida a través de la experiencia cotidiana "iluminada" por el sentido común cosa que muy pedestremente se llama "instinto" y no es sino una adquisición histórica también de él, solo que primitiva y elemental." En este sentido se utilizará aquí la palabra espontáneo. La cita textual se obtuvo del libro de Antonio Gramsci, Escritos Políticos 1913-1933 en Cuadernos de Pasado y Presente No. 54 p. 329.

los trabajadores.

Esto es explicable si consideramos que en un primer momento los obreros acordaron en una Asamblea general desconocer al Comité Ejecutivo Nacional (CEN) y al sindicato "charro", hecho que significó la ruptura ente la Federación de Obreros del Distrito Federal (FODF) y por ende de la Confederación de Obreros de México (COM) organizaciones que afilián al sindicato "charro" y los trabajadores de FIP,S.A.

De acuerdo a lo antes expuesto, el problema que iniciaba con el desconocimiento del sindicato "charro", no fue más que el principio del verdadero cause que adquirió el conflicto, dado que la pauta para el cambio de la acción obrera se dió en función del enfrentamiento con la dirección patronal, quien no reconoció el nuevo CEN y al sindicato independiente al que pretendían adherirse los obreros, es decir, que la acción obrera ante la situación presentada hasta ese momento significó enfrentar un problema ineludible, de lo contrario el sindicato "charro" apoyado por la gerencia de la factoría rescindiría el Contrato Colectivo de Trabajo masivamente. En este sentido, la acción espontánea y radical obrera no es más que la alternativa subsecuente para la defensa de su trabajo y la decisión de elegir un organismo sindical representativo que permita una mejor negociación ante la gerencia de la empresa. Esto representó un acto de la práctica obrera, en donde se manifestó el "instinto" de sobrevivencia por una parte en el espacio de la unidad productiva y por otro lado,

su presencia en la dirección sindical. En estos términos cabría añadir que la espontaneidad como método político se presenta como manifestación política, no obstante de carecer de una estrategia y táctica política. En este caso que nos ocupa, por razones obvias, el conflicto se da aisladamente y desarticuladamente de los demás conflictos laborales, en este sentido, no es una acción espontánea como método político, sin embargo, la acción espontánea y radical tiene su importancia al interior del conflicto, si tomamos en cuenta el contenido de las demandas.

Sin lugar a dudas, las demandas por su contenido político implicaban la modificación de las relaciones de poder en la fábrica (visto desde la óptica de la patronal; el derecho a organizarse libremente a un sindicato) no como instrumento provisional para obtener ciertas mejoras, sino como objetivo permanente y principal al tener injerencia en la toma de decisiones de la factoría (ritmos de trabajo, mejoras en las condiciones de trabajo, auténtica capacitación del trabajo, etc.) y la formulación de una dirección sindical democrática representativa. Esta cuestión es objetable en el caso de la huelga realizada por los trabajadores de FIP, S.A., si se considera que la influencia ideológica e injerencia de la UOI en las relaciones obrero-patronales se limitaría y cooptaría nuevamente a los trabajadores bajo el emblema de la "auténtica" democracia sindical; por sus antecedentes de participación como proyecto político que la ha caracterizado

como una organización "independiente" más radical.

Finalmente, la acción espontánea expresada en la ocupación de la fábrica trajo consigo la radicalidad del conflicto laboral, mismo que se manifestaría como una simple práctica obrera, más no como lo plantearon Lenin y Rosa Luxemburgo, en términos de pauta o variante de las modificaciones del proletariado y el capitalismo, sino más bien, como lo planteó Gramsci; como una forma práctica de la vida cotidiana de los trabajadores y que usualmente es utilizada por los sindicatos para abrir espacios al interior de las fábricas, más no como manifestaciones políticas en términos de cuestionar al sistema capitalista y su racionalidad que le permite su existencia como tal. En tal sentido, a la pregunta de si la acción espontánea y radical asumida por los trabajadores de FIP,S.A. fueron manifestaciones de la lucha política. La contestación es negativa debido a lo anteriormente expuesto, porque carece de vinculación y articulación de un proyecto político que cuestiona al sistema y funcionamiento del capitalismo en México. Además por su contextualización la determina como una huelga aislada de las demás.

3.3 Caracterización de la huelga y los errores en que incidieron los trabajadores.

La huelga realizada por los trabajadores de FIP,S.A. efectuada del 24 de Mayo al 12 de Julio de 1981 se caracterizó por lo siguiente:

- 1.- Por la acción espontánea ejercida por parte de los trabajadores, sin contar con una táctica de lucha propia y previa a la huelga.
- 2.- La radicalidad de la huelga manifestada en la ocupación de la fábrica.
- 3.- Por una participación indirecta "no activa" de los trabajadores durante el conflicto intersindical, lo que disminuyó su carácter activo como eje motor y actor importante en este tipo de acción obrera.
4. La dinámica de la participación directa lo ejercieron los familiares de los trabajadores y en menor medida algunos sindicatos pertenecientes a la UOI y los trabajadores de las fábricas de OMEGA, S.A. hecho que resarcía la organización de la propia huelga y la solución del conflicto no satisfactoria para los obreros de FIP,S.A.
- 5.- Por presentar un contenido político en sus ----- demandas principalmente en:
 - a) Reconocimiento del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Producción Transformación y Ensamblados Metálicos.
 - b) No intervención de la empresa en la vida sindical y
 - c) Reconocimiento de los Delegados Departamentales en la factoría.

Este movimiento huelguístico no deja de ser una huelga desarticulada de los demás conflictos laborales y demandas obreras de ese tiempo. Sin embargo, las demandas de los trabajadores de FIP,S.A. rebasan los lineamientos reivindicativos económicos para platear ante todo una demanda política al interior de la Unidad Productiva. Y en esa medida se pretende la modificación en las relaciones de poder en la fábrica a mediano plazo.

6.- La huelga careció de una estrategia y táctica de -----
lucha para llevar a cabo la huelga.

7.- La huelga se manifiesta como un acto simbólico. -----
Porque no se ejerce la huelga como arma o mecanismo de defensa de los trabajadores a través de la paralización de la productividad dentro del lugar de trabajo, sino como un mecanismo de presión a fin de restituir un derecho obrero, la libertad de elegir sus representantes y adhesión gremial.

En este orden de ideas, es como se caracterizo la huelga. De igual manera se pueden formular las posibles aportaciones al movimiento obrero. Al respecto hay que aclarar que más que aportaciones son errores en los que no debe incurrir la clase obrera.

La practica realizada por los trabajadores de FIP,S.A. reincidió en la equivocación de otras tantas experiencias obreras que han incurrido en las luchas reivindicativas

políticas. Principalmente, en lo que concierne al intento por "democratizar" la dirección sindical u organismo gremial, se ha pretendido llevar a cabo un cambio de líderes sindicales por la falta de representatividad. Esto ha conllevado a que organizaciones como la UOI aprovechen la coyuntura para influir de manera decisiva en el comportamiento de los trabajadores; que confieren su confianza para que en el corto plazo pasen a formar parte de sus filas, ofreciendo una auténtica representación democrática sindical.

De igual manera, los trabajadores cayeron en el error de no plantear una táctica de lucha conjuntamente con las luchas obreras de ese entonces (OMEGA y Cobre de México) con el fin de ejercer una mayor cohesión tanto a nivel de la táctica como de estrategia de las huelgas.

Por otra parte, una experiencia obrera como la de los trabajadores de FIP, S.A. no se puede desechar su práctica, sino que se debe retomar su experiencia cualitativamente para no incidir en los mismos errores en otras luchas que puedan presentar las mismas características en la vida de las relaciones obrero-patronales.

3.4 Ubicación Histórica, Importancia y Relación con otros Conflictos laborales durante ese período.

Un factor importante que posibilita la cuantificación de las luchas obreras, es sin duda, el número de huelgas registradas en un año. Sin embargo, el análisis no puede quedar en los simples datos estadísticos, que por si solos

pueden conducir a engaño y prestarse a diferentes interpretaciones. Así también se hace necesario analizar su relación con las huelgas de años anteriores, que sectores movilizan su peso en la economía del país, el tipo de demandas y el carácter o contenido político que puedan tener. En este orden de planteamientos. La huelga de los trabajadores de FIP,S.A. se presenta en el espacio entre dos momentos históricos del Movimiento Obrero.

El primero que va de 1970 a 1976 caracterizado por la recuperación de sus organismos de lucha más inmediatos: los sindicatos. Es decir, aquella etapa que se le llamo "insurgencia Obrera". Es en ese periodo donde surgieron los sindicatos independientes.

La vanguardia de esos movimientos estuvieron representados por el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM) primero y posteriormente por la Tendencia Democratizadora del SUTERM, con un programa nacionalista, la de Spicer etc.

El segundo periodo comprendido de 1976 a 1982 en donde se desmantela el intento de la democratización de los sindicatos, y en donde continúan las luchas pero de manera aislada y desarticulada esta es una razón por la cual pudo fracasar la huelga de los trabajadores de FIP,S.A., debido a que su demanda más importante pertenece al primer periodo que estoy señalando, además, por la política de López Portillo con el "Plan de Austeridad", impuso nuevas condiciones al

movimiento obrero trasladando el centro de sus demandas a la defensa de las condiciones de trabajo y de vida. Es decir, el peso de las demandas se trasladaron al plano económico: incrementos salariales (emergentes), mayores prestaciones sociales, defensa del empleo, por la basificación de los trabajadores, reducción del ritmo de trabajo y cargas de trabajo. En tanto que las demandas como la democratización e independencia sindical no aparecen en el primer plano. En este sentido, las huelgas que nos interesa resaltar a continuación son solamente la semblanza de una año en donde se ubica la huelga de los trabajadores de FIP, S.A. para analizar su ubicación e importancia.

**Registro de las principales huelgas ocurridas durante
el año de 1981. ***

Fecha	Nombre de la Empresa e Institución.	Sindicato y Central Obrera	Demandas	Duración
27/I/81	Transmisiones y Equipos Mecánicos (TREMEC).	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal--Mecánica CTM	-aumento salarial. -aparición de los asesores legales	3 meses
04/II/81	Comisión Federal de Electricidad (CFE).	Sindicato -- Mexicano de Electricis--tas. CT	-aumento salarial del 20%	2 días

Continuación...

Fecha	Nombre de la Empresa e Institución.	Sindicato y Central Obrera	Demandas	Duración
5/II/81	Euzkadi y Uniroyal	Sindicato de Trabajadores de la Ind. Hulera CTM	-reinstalación de 180 trabajadores	43 días
8/II/81	Fundidora de Hierro y Acero	Sindicato Unico de Trabajadores del Hierro y el Acero FAT	-incremento salarial del 40%	5 días
12/II/81	Telefonos de México	Sindicato de Telefonistas de la R.M., CT	-aumento salarial del 45%	1 día
24/II/81	Uranio Mexicano (URAMEX)	Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear. CT	-aumento salarial del 22%	6 días
27/II/81	Aceros de México	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Ind. del Acero CTM	-violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo	14 días
28/II/81	Compañía Mexicana de Aviación	Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares CTM	-reinstalación de 60 empleados -aumento salarial no determinado	9 días

Continuación...

Fecha	Nombre de la Empresa e Institución.	Sindicato y Central Obrera	Demandas	Duración
14/III/81	Cobre de México	Sindicato de Trabajadores de la Ind. del Acero CTM	-reinstalación de los trabajadores -- despedidos --reconocimiento del sindicato indepen---diente. -- adscrito al FAT	3 meses y 20 días
14/III/81	Industria Hulera Goodyear	Sindicato Nacional de la Ind. Hulera CTM	-incremento salarial --violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo	43 días
17/III/81	Altos Hornos de México, S.A.	Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la R.M. Secc. 241 CT	-incremento salarial del 40%	4 días
22/IV/81	GAMESA	Sindicato Independiente de Trabajadores GAMESA. UOI	-mejoras en las condiciones de trabajo	8 días
15/V/81	RENAULT	Sindicato Nacional Independiente de la Ind. Automotriz UOI	-aumento salarial --mejoras en las condiciones de trabajo	10 días

Continuación...

Fecha	Nombre de la Empresa e Institución.	Sindicato y Central Obrera	Demandas	Duración
18/V/81	Fundidora Monterrey, S.A.	Sindicato Nacional de trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la R.M. CT	-aumento salarial de 100% a los salarios y subsidios de medicamentos	15 días
8/VI/81	Industria Textil "Ayotla", S.A.	Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil CTM	-aumento salarial del 25%	20 días
24/VI/81	Fábrica de Implementos Petroleros, S.A.	Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Metalme-cánica en General de la R.M. COM	-reconocimiento del Sindicato Independiente afiliado a la UOI -reinstalación de los trabajadores despedidos	45 días
1/VII/81	Compañía de Luz y Fuerza del Centro	Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la R.M. CTM	-reestructurar las tarifas eléctricas -aumento salarial	5 días
1/VII/81	Volkswagen, S.A.	Sindicato Independiente de la Ind. Automotriz Secc. Cuernavaca. UOI	-aumento salarial del 40%	20 días

Continuación...

Fecha	Nombre de la Empresa e Institución.	Sindicato y Central Obrera	Demandas	Duración
17/VII/81	OMEGA, S.A.	Sindicato de Trabajadores de OMEGA CTM	-reconocimiento del Sindicato Independiente adscrito al FAT	50 días
17/VII/81	Fabrica de Aceros Solar	Sindicato de la Ind. del Acero CTM	-aumento salarial del 26%	16 días
18/VII/81	UNAM	STUNAM	-violaciones al Contrato de Trabajo -aumento salarial del 30%	15 días
25/VII/81	Industria de Alijadores y Estivadores, S.A.	Sindicato de Trabajadores Estivadores y Alijadores CROC	-reconocimiento del sindicato independiente	xxx
1/VIII/81	Ford Motor Co.	Sindicato de Trabajadores de la Ind. Automotriz CTM	-aumento salarial del 30% -prestaciones sociales	xxx
6/VIII/81	Universidad Autónoma de Sinaloa	STUNAS	-aumento salarial del 25%	xxx
10/IX/81	Du Pont, S.A.	xxx	-aumento salarial del 28%	20 días

Continuación...

Fecha	Nombre de la Empresa e Institución.	Sindicato y Central Obrera	Demandas	Duración
17/IX/81	Universidad Autónoma Metropolitana	SITUAM	-por violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo	20 días
14/X/81	Universidad Autónoma de Puebla	STUAP	-aumento salarial del 28%	18 días
16/X/81	Bacardi S.A.	CTM	-aumento salarial del 32%	10 días
21/X/81	Productos Pesqueros de Guerrero	CTM	-reconocimiento de su organización independiente	50 días
5/XI/81	Aeroméxico	SNTAS CTM	-aumento salarial del 45%	7 días
21/XI/81	Secc. 27 del Magisterio	SNTE FTSE	-aumento salarial	3 días
23/XI/81	Secc. 31 del Magisterio	SNTE FTSE	-aumento salarial y prima vacacional	xxx
12/XII/81	Fabrica de Bombas de Agua	CTM	-aumento salarial del 25%	13 días

* Fuente: Investigación Hemerografica; periódicos El Día, Uno mas Uno y El Excelsior. Enero-Diciembre de 1981.

Como se podra observar de la 33 principales huelgas registradas durante el año de 1981, 24 de ellas fueron reivindicaciones meramente económicas que tendieron a plantearse como condición de sobrevivencia. En tanto que 5 de ellas (Cobre de México, S.A; Fábrica de Implementos Petroleros, S.A; Productos de Guerrero, S.A; OMEGA, S.A; y Estibadores y Alijadores) solicitaron una demanda política; por la lucha contra la dirección sindical o dirigentes sindicales no representativos de los intereses de los trabajadores, patronos y/o conflictos surgidos entre sindicatos respectivamente.

Durante 1981 el sindicalismo independiente tuvo todavía una relativa importancia, pero ya no se observa la intervención de los grandes sectores industriales y de servicios, pertenecientes al sindicalismo oficial, hecho que se había hecho patente entre 1970-1976.

Por otro lado, se vislumbro una tendencia a la entrada en escena de sectores de punta de la economía perteneciente al CT y a organismos como la UOI y el FAT (autromotriz, siderúrgicos, eléctricos, productos químicos, servicios etc.)

Asimismo, se puede considerar que las huelgas realizadas en sectores clave de la economía como lo fueron: Electricistas, Industria Huelera, Telefonos de México, Industria Nuclear, Textil, Minera y Siderurgica, y algunas Instituciones Educativas (Magisterio y Universidades), no

fueron más que la respuesta a la política de austeridad y el tope salarial, además por los despidos, violaciones al contrato colectivo de trabajo etc.

En este sentido, cada huelga presentada se manifestó de manera aislada y desarticulada del resto de los conflictos. Y pese a que muchas no triunfaron, constituyeron un avance importante en el proceso de recuperación y reorganización del proletariado.

Por otra parte, cabe considerar la importancia que significa el movimiento huelgístico de los trabajadores de FIP,S.A, no obstante que se presentó desvinculada de las demás luchas obreras de los sectores de punta (Teléfonos, Mineros, Textil y Automotriz), sino hicieron con las huelgas realizadas por OMEGA y Cobre de México. Quienes plantearon el mismo tipo de demandas reconocimiento de la organización sindical.

La importancia económica de la huelga estuvo dada precisamente en la pérdida de la producción que constituía en ese momento las herramientas (Válvulas) para Pemex, puesto que la explotación del energético no renovable era una fuente importante en ese momento de divisas para la recuperación económica del país, con la huelga de FIP,S.A las pérdidas de Pemex fueron alrededor de 50 millones de pesos(3). Además del

3.- Dato obtenido de la Información Hemerográfica, Periodico uno más Uno, Julio 12 1981, p.6

contenido político de su demanda principal. En este orden de ideas, se comprende su importancia y no tanto por intentar rebazar los planteamientos establecidos durante el periodo de "Insurgencia Obrera" o como querer permanecer como vanguardia obrera.

Capítulo 4.- Conclusiones Generales

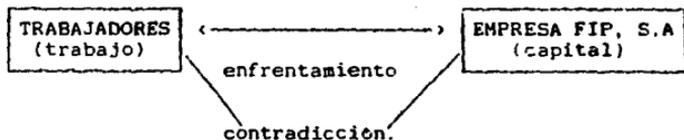
Las conclusiones que se desprenden del presente ensayo son las siguientes:

1.- El conflicto intersindical entre los trabajadores (800 obreros de FIP.S.A.) apoyados por la dirección de la Unidad Obrero Independiente (UOI) para afiliarse a un sindicato independiente y, los líderes del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica en General de la R.M. (SNTEIMGRM) por la disputa del Contrato Colectivo de Trabajo tuvo 3 momentos significativos durante el proceso de la huelga;

A) El primero caracterizado por la ruptura de los trabajadores y la SNTEIMGRM, al cuestionar e impugnar a los líderes sindicales, hecho que significaba a su vez, la desavenencia con la Federación de Obreros del Distrito Federal (FODF) y la Confederación Obrera Mexicana (COM), estas organizaciones afilian al SNTEIMGRM. Con el propósito de adherirse a un sindicato adscrito a la UOI como única alternativa para lograr una democracia auténtica.



B) Un segundo momento, determinado por el enfrentamiento directo entre la gerencia de la empresa y los trabajadores debido a que la patronal desconocia al Sindicato Independiente de Trabajadores de la Producción, Transformación y Ensamblés Metálicos (SITPTM). Por lo que la acción obrera se radicalizó en la toma de las instalaciones de la fábrica como manifestación de presión y para la defensa de sus derechos (libertad y decisión de afiliación sindical). Este momento evidenció la capacidad organizativa y participación de los familiares de los trabajadores durante la huelga, principalmente en las tareas cotidianas a realizar a fin de contrarrestar la imposibilidad de los trabajadores para llevarlas a cabo, como comúnmente se ha establecido. En este sentido, la incorporación de un nuevo elemento en la lucha obrera, que se había caracterizado en la historia del conflicto laboral como un elemento presente pero pasivo o simplemente solidario ante la situación. De esta manera, se revaloriza en dos sentidos su presencia, el primero como centro de organización y participación (solamente faltó su presencia en la comisión negociadora) en la huelga, y segundo de manera solidaria de la fuerza de trabajo.



C) Descenso del movimiento huelguístico caracterizado por el desgaste físico y moral de los trabajadores, coadyuvado por la ausencia de los líderes o asesores jurídicos (pertenecientes a la UOI) en la JLCA.

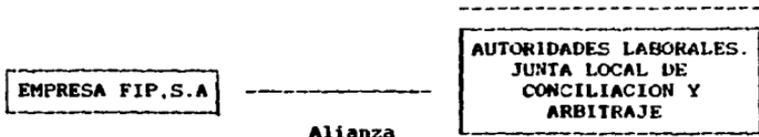
2.- La UOI no desdeño la coyuntura para la posible incorporación de los trabajadores de FIP,S.A. ubicados en su zona geográfica e industrial de influencia. Asimismo, su participación fué disminuyendo "su fuerza" en la medida en que su intervención en las pláticas conciliatorias fue nula en los momentos decisivos. Este hecho ayudo para la determinación del contrato colectivo de trabajo a favor de la patronal.

3.- De acuerdo a lo anteriormente expuesto, si bien es cierto que la única mediación posible en los conflictos laborales es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través de las juntas de Conciliación y Arbitraje (sea según el caso de jurisdicción Federal y Local), es también la imparcialidad frente a las partes en conflicto. De esta forma, las negociaciones ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Toluca, entre las partes integrados por los representantes jurídicos de la empresa y los trabajadores, se efectuaron en un ambiente poco cordial, precisamente por el contenido de la demanda central. Ante esta situación los representantes de la JLCA tuvieron un papel muy importante y decisivo sobre todo en la intervención para la solución del

problema.

La alianza establecida entre la gerencia de la empresa y las autoridades laborales fue aprovechada para la designación del contrato colectivo de trabajo se hiciera a favor de un sindicato adscrito a la CTM.

Esto se puso de manifiesto cuando la JLCA determino el día 17 de Julio de 1981 para la titularidad del contrato colectivo de trabajo se otorgará al Sindicato Obrero de las Industrias de Hierro, Metales y manufacturas Compuertas de la R.M, aherido a la Federación Regional de Trabajadores, organización perteneciente a la CTM. De esta manera quedaban nulas las relaciones obrero-patronales entre la empresa y la COM.



Como se observará, la intervención del Estado se manifiesta en una serie de aspectos que tienen como resultado la subordinación de los actos del sistema de relaciones industriales a las directrices gubernamentales (Secretaría de Trabajo y Previsión Social). En tal sentido, el problema del conflicto laboral se establece en la contradicción entre

capital y trabajo permanente en el sistema capitalista de las relaciones laborales.

4.- El movimiento huelguístico se contextualizó por haber sido una huelga aislada y desarticulada de las demás huelgas realizadas en ese periodo. Sin embargo, las alianzas se hicieron presentes, sobre todo con los trabajadores de OMEGA y Cobre de México, S.A, pero no fructificaron.

5.- La huelga realizada por los trabajadores, sin duda alguna la base del problema radicó en la lucha por la democracia sindical, porque representa la condición fundamental que permite un mayor poder de negociación frente a la patronal.

BIBLIOGRAFIA Y HEMEROGRAFIA CONSULTADA.

- Aguilar García, Javier. "Los Sindicatos Nacionales y el Estado Mexicano 1940-1980" Editado por el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.
- Aguste Michel, Héctor. "Metodología para el estudio de la Huelga" en Memorias del encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero. Editorial Universidad Autónoma de Puebla, primera edición, México 1980.
- Anderson, Perry. "Alcances y limitaciones de la acción sindical", en Economía y Política en la acción sindical", cuadernos de Pasado y Presente No. 44 (segunda edición), Editorial Siglo XXI. México 1978.
- Arcaraz, Marco Antonio "Las agrupaciones patronales

en México", Ed. Jornadas 66,
Editorial El Colegio de
México 1976.

- Becerril Alberto y
Besusan G.

"El sistema de reducción de
la fuerza de trabajo". Mimeo
UAM Azcapotzalco 1980.

- Becerril Montekio

"Los límites de la
legislación laboral". Ensayo
presentado en el Seminario
sobre el régimen de la
producción. Desarrollado por
el Departamento de Derecho de
la UAM Azcapotzalco, 1979.

- Camacho Manuel

"Control sobre el movimiento
obrero en México". Revista
Foro Internacional No.64
abril-junio 1976, El Colegio
de México.

- Campero Guillermo y
Zapata F.

"El sindicalismo internacio
nal frente a las empresa
transnacionales" en el
Movimiento Sindical y
Empresas Transnacionales.

- Editorial Nueva Imagen e
Instituto Latinoamericano de
Estudios Transnacionales.
México. 1979.
- Cordero, Salvador "Concentración Industrial y
Poder Económico en México",
Cuadernos del centro de
Estudios Sociológicos No. 18
Colegio de México 1979.
- De la Cueva, Mario "El Nuevo Derecho Mexicano
del trabajo. Ed. Porrúa.
México 1979.
- E. Ricord, Humberto "La cláusula de exclusión en
su relación con el derecho de
sindicalización y la libertad
de afiliación sindical. Mimeo
1976.
- Gonzalez Casanova, Pablo "Sociología de la Explotación
Editorial Siglo XXI. México
1975.
- Gramsci, Antonio. "Escritos políticos
(1917-1935)" Cuadernos de
Pasado y Presente No.54

(segunda edición modificada)
1981.

- Gramsci, Antonio. "Acerca de los sindicatos"
Editorial Quinto Sol México
1979.
- Guerrero Moreno, Alejandra. " El sindicalismo
Independiente y el conflicto
laboral en México, 1974-1980"
IIS UNAM, 1983.
- Jelin, Elizabeth. "La protesta obrera", Editado
por Nueva Visión. Buenos
Aires, Argentina 1979.
- Juanes, Jorge. "El proceso de trabajo y
proceso de valorización" en
Revista de Investigaciones
Económicas No. 145
julio-septiembre 1978.
- Juárez, Antonio " Las corporaciones
Transnacionales y los
trabajadores mexicanos",
Editorial Siglo XXI, México.
1979.

- Kaztman R. y Reyna J. "Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina. El Colegio de México 1979.
- Leal, Juan Felipe "México Estado, burocracia y sindicatos", Editorial El Caballito. México 1978.
- Leal, Juan Felipe "Las estructuras sindicales" en Organización y Sindicalismo, colección El Obrero Mexicano No.3 Ed. IIS UNAM y Siglo XXI. México 1985.
- Leal, Juan Felipe y Woldenberg, José. "El sindicalismo mexicano, aspectos organizativos", en Cuadernos Políticos No.7 enero-marzo 1976, Ed. ERA.
- Leon, Samuel. "Notas sobre la burocracia sindical mexicana". Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, No.82 año XXI octubre-diciembre 1975

- Lenin, I.

"Que Hacer", Editorial Progreso, Moscú 1970.
- Lukács, Georg.

"La cosificación y la conciencia del Proletariado" en Historia y Conciencia de Clase, Editorial Grijalvo 1969.
- Luxemburgo, Rosa

"Huelga de Masas, Partido y Sindicatos", Cuadernos de Pasado y Presente No.13 Ed. Siglo XXI 1978.
- Mach, Schneider

"Teoría del Conflicto Laboral", Ed. Fichas. Buenos Aires, Argentina.
- Mendel, Ernest.

"Control obrero, consejos obreros y autogestión", Ed. ERA, México 1974.
- Marcuse, Herbert.

"Marx y el trabajo alienado" Ediciones CEPE, Buenos Aires Argentina 1972.

- Mongliano, Franco "Alcances y límites de la acción sindical: las relaciones existentes entre la acción económica y la política" en Economía y Política en la acción sindical, Cuadernos de Pasado y Presente No.44 (segunda edición) Ed. Siglo XXI Méx. 1978.
- Monteforte Toledo, M. "Los trabajadores y las prestaciones sociales". ED. UNAM. México 1982.
- Organización Internacional del trabajo (OIT) "La Negociación Colectiva en América Latina. Ed. OIT. Ginebra Suiza 1979.
- Orozco, Lourdes "PEMEX y la crisis del petróleo" Cuadernos políticos No.15 enero-marzo 1978.
- Rivas Mira, Fernando A. "Las ramas industriales y la organización sindical", Revista Mexicana de Ciencias Políticas No. 107-108 enero-junio 1982.

- Rendón, Armando "Sistema de consejos y poder obrero" Revista Mexicana de Sociología, año XXXVII, NO.4 octubre-diciembre 1975.
- Reyna, José Luis. "Control político, estabilidad y desarrollo en México". Cuadernos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CES) NO.3 Colegio de México.
- Trejo Delarbe, Raúl "El movimiento obrero" situación y perspectivas en México". en México Hoy. Ed. Siglo XXI 1979 .
- Trejo Delarbe, Raúl "Cronología de la insurgencia sindical en México". UNAM/FCPS, 1979 (serie materiales de estudio del Centro de Estudios Políticos).
- Trueba , O "Sociología de la Empresa", Instituto de Investigaciones Sociales UNAM 1976.

- Trueba, U. Trueba J. "Ley Federal de Trabajo", ed. 42, Editorial Porrúa México 1980.
- Shaffer, Carlos "Mexico: Capital y estructura sindical". ÍLEC/UNAM. 1979.
- Salcedo Bertha y Coll T. "Polos de nucleamiento y organizaciones sindicales" Revista mexicana de Ciencias Politicas No. 107-108 enero-junio 1982. UNAM
- Silvert F. y Martínez T. "Empresas Transnacionales en México" Editorial Fondo de Cultura Económica, México 1978.
- Sirvent, Carlos "La burocracia en Mexico, el caso de la FSTSE", en Revista de Estudios Politicos No.1 abril-junio 1975, Centro de Estudios Politicos No.1 abril-junio 1975, Centro de Estudios Politicos, FCPS UNAM

y Humanidades Vol.1 No.1
septiembre-diciembre 1980.

- Zapata, Francisco.

"El analisis de la estructura
sindical" en Tres Estudios
sobre el Movimiento Obrero
Mexicano. Jornadas 80. El
Colegio de México 1979.

-Zapata y Campero

"Sindicalismo y las empresas
transnacionales" Revista
Mexicana de Sociologia
No.1978.

DOCUMENTOS.

- FIP, S.A

"Carpeta de Información sobre
la historia de FIP,S.A 1980"
Ed. Gerencia de Relaciones
Públicas y el Departamento de
Investigaciones y Desarrollo

de FIP,S.A (información oficial).

-FIP,S.A

"Nómina de pagos de 1980 y 1981 de empleados y trabajadores". (información confidencial).

- FIP,S.A

"Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y capacitación de personal". En Noti-FIP. (órgano informativo) 1978-1981.

- FIP,S.A

"Cotrato Colectivo de Trabajo 1978-1980 y 1980-1982". del SNTEIMGRM.

- FIP,S.A

"Sobre la afiliación Sindical." Folletos Noti-FIP. Años 1979-1980.