

20
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA AUTOGESTIVA
DE LA FABRICA DE VIDRIO UNION PROVISIA
S. A. DE C. V., 1984 - 1990**

T E S I S

QUE PARA OBTENER LA LICENCIATURA EN:

S O C I O L O G I A

P R E S E N T A :

ALEJANDRO MANRIQUE SOTO

DIRECTOR: DR. ADRIAN SOTELO VALENCIA

MEXICO, D. F.

1992

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Introducción	I
Capítulo I. La Teoría	1
A. Orígenes de la Autogestión.....	1
B. Los Socialistas Utópicos.....	3
C. Los Anarquistas.....	7
D. Los Socialistas Científicos.....	15
E. Lenin y la Revolución Soviética.....	18
F. León Trotsky.....	26
G. Rosa Luxemburgo.....	29
H. Antonio Gramsci.....	31
I. Ernest Mandel.....	35
J. Rosendo Rojas Coria y la República Cooperativa.....	40
K. El Frente Auténtico del Trabajo. (FAT).....	43
L. El Concepto de Autogestión.....	47
Capítulo II. Historia: Experiencias Relevantes en Relación a la Autogestión	57
A. La Comuna de París.....	59
B. El Soviet de Petersburgo.....	63
C. Los Soviets en la Revolución Rusa de 1917.....	70
D. La Autogestión en Yugoslavia.....	76
1. La estructura autogestiva yugoslava.....	80
2. Contradicciones de la autogestión en Yugoslavia.....	82
E. La Autogestión en Argelia.....	84
F. El Control Obrero en Bolivia 1953-1963.....	90

G. La Autogestión en México.....	93
1. El Anarquismo Mexicano.....	94
a) Antecedentes.....	94
b) Los hermanos Flores Magón y el PLM.....	96
2. EL Cooperativismo Mexicano.....	99
3. Experiencias autogestivas del FAT.....	102

Capítulo III. El Estudio de Caso 106

A. El Contexto Socioeconómico de México 1981-1990.....	106
B. Las Vidrieras: Historia de un Conflicto Obrero-Patronal.....	115
1. Alumex.....	116
2. Vidriera.....	122
3. Paro Patronal.....	125
4. La Huelga de 1981.....	129
5. La adjudicación de las empresas.....	132
6. La empresa de los trabajadores.....	133
C. El Proyecto de Autogestión.....	135
1. El Proyecto Autogestivo.....	137
2. La Estructura Orgánica Interna.....	138
a) Asamblea General de Accionistas.....	138
b) Consejo de Administración.....	139
c) Comité de Coordinación Técnica y Económica (CCTE).....	139
d) Consejo de Delegados.....	140
e) Comisiones de Trabajo de Fábrica.....	140
f) El Proyecto de Formación.....	141

Capítulo IV. Interpretación y Análisis
de la Información 143

A. Condiciones Materiales Generales de Trabajo.....	144
1. Perfil Socioeconómico.....	144
2. Condiciones Generales de Trabajo.....	147
a) Categoría y Puesto de Trabajo.....	147
b) Condiciones de Salud, Higiene y Seguridad.....	150
c) Proceso de trabajo.....	151
B. La Cuestión Política.....	155
1. El Sistema de Autogestión.....	155
a) Los Conceptos.....	155
b) La Asamblea General de Accionistas.....	157
c) El Consejo de Administración.....	158
d) Comité de Coordinación Técnica y Económica.....	162

a) Consejo de Delegados.....	163
f) Comisiones de Trabajo de Fábrica.....	166
g) Coordinador General.....	168
h) Cuestiones Generales de la Experiencia Autogestiva.....	169
2. El Sistema Electoral.....	171
3. El Proyecto de Formación.....	173

Capítulo V. Conclusiones y Propuestas	177
---	-----

ANEXOS	186
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	214
-------------------	-----

INTRODUCCION.

El trabajo que aquí presentamos, titulado, "Análisis de la Experiencia Autogestiva de la Fábrica de Vidrio Unión Provisa, 1984-1990, es un estudio de caso sobre una experiencia particular del movimiento obrero mexicano.

El tema central de éste es la Autogestión Obrera al interior de una fábrica de vidrio de aproximadamente 400 trabajadores quienes después de un proceso de lucha interna en contra del patrón y por mejores condiciones de trabajo y de vida, logran adjudicarse la propiedad de la empresa y comienzan a trabajarla por su cuenta tanto en el nivel laboral como en el administrativo.

Los motivos por los cuales decidimos desarrollar este tema son el resultado de haber optado por la rama de la sociología que tiene como objeto de estudio el trabajo.

El haber cursado esta opción académica nos despertó el interés por conocer más de cerca las formas en que se desarrolla este importante sector de la clase obrera, los problemas a que se enfrenta y sus posibles soluciones para el avance de nuestra sociedad en su conjunto.

Como ya sabemos, la historia del movimiento obrero mexicano es amplia y fructífera, así como lo son la gran cantidad de estudios que se han realizado al respecto en los últimos años.

El trabajo que nosotros realizamos pretende insertarse dentro de esta esfera y realizar un pequeño aporte en su conocimiento, con el fin de dilucidar alternativas de desarrollo para el futuro.

La importancia del tema radica en que ante la crítica situación que se vive en el mundo, de la cual no escapa nuestro país, se necesita buscar soluciones a viejos y nuevos problemas que amenazan con hacer caer en difíciles trances a nuestras sociedades.

Los cambios que se han producido a nivel internacional, con la caída del "Bloque Socialista", las transformaciones ocurridas en esos países; los cambios ocurridos en las relaciones de producción a nivel internacional; la ofensiva del sistema capitalista mundial para erigirse como la "única" y "última" forma de la Historia Universal y su consiguiente ataque a los ideales y países progresistas del orbe, nos llevan a tratar de conocer más a fondo la forma en que esos cambios afectan directamente a nuestra sociedad.

En México, la ofensiva del sector capitalista ya se ha dejado sentir. Los logros y avances democráticos emanados de la Revolución Mexicana de 1910 y consagrados en la Constitución Política de 1917, se ven hoy amenazados frente a la ambición monopólica del gran capital, nacional y extranjero, tal y como lo podemos constatar en las propuestas de cambio hacia los artículos básicos de nuestra constitución: 3º; 27, 123 y 132, correspondientes a la educación, al agro, a las leyes laborales y al clero respectivamente.

El proyecto neoliberal impulsado por la actual burguesía encuentra un gran obstáculo en estos pilares fundamentales de nuestra sociedad, por lo que no descansará hasta hacerlos cambiar o derribarlos, como hemos podido ver con la reciente iniciativa presidencial para reformar el artículo 27 que afecta directamente al ejido.

El estudio de caso que aquí presentamos se inserta dentro de las luchas obreras mexicanas por ofrecer una alternativa diferente de organización laboral al interior de la empresa frente al modelo

capitalista que ha dominado durante más de un siglo a la clase obrera mexicana.

Ante el avance de una fuerte reestructuración en la planta productiva nacional y en especial en el sector industrial, y ante la eventual firma del Tratado de Libre Comercio, entre Canadá, México, y Estados Unidos, es necesario que el sector laboral mexicano tenga voz y voto en las negociaciones que se lleva a cabo, como una condición básica del proceso de democratización del país, y para que no se deje de lado una posición tan importante, como es la de quienes se encuentran directamente ligados a la planta productiva nacional y de quienes de hecho depende elevar las normas de calidad, eficiencia y competitividad de la dicha planta.

Es por ello que se justifica realizar estudios de este tipo para avanzar en el conocimiento y comprensión de nuestra realidad social, y de esta manera, ofrecer propuestas tendientes a solucionar los graves problemas que hoy aquejan a nuestro país.

La estructura de la tesis que presentamos es la siguiente; en el capítulo I se encuentra la parte teórica del trabajo, donde están expuestos los principales planteamientos teóricos relativos a la autogestión obrera, así como el desarrollo y conformación histórica del concepto. Aquí ubicaremos las fuentes que inspiraron a una multitud de movimientos políticos a lo largo de 200 años, que han influido profundamente en la conformación del mundo que hoy conocemos.

El capítulo II recopila estas experiencias históricas, presentando las que consideramos más representativas y trascendentales para el movimiento obrero mundial como fué la que se desarrolló en 1871 en el corazón de Europa y que sigue siendo un modelo para futuras sociedades: La Comuna de París.

El capítulo III está dedicado a recopilar la historia de Unión Provisa que es objeto de este estudio, mostrándonos el desarrollo que tuvo desde su creación, los conflictos laborales que se generaron a su interior, las relaciones productivas existentes, hasta llegar a la agudización del conflicto obrero-patronal, el desarrollo de la huelga y la adjudicación de las fábricas a los trabajadores. Este tercer capítulo finaliza mostrándonos cuál fue la forma organizativa que los obreros escogieron para continuar trabajando.

En el capítulo IV se encuentra la parte central de la investigación; es decir el estudio de caso. Aquí mostramos los resultados que obtuvimos tras la aplicación de una encuesta a los obreros de la empresa; a través de entrevistas y pláticas con trabajadores y dirigentes de la misma, así como de información obtenida de documentos internos de la empresa tales como son actas, folletos, reglamentos, disposiciones y proyectos. Así mismo obtuvimos información a través de diversas visitas realizadas a la planta mediante la técnica de observación directa e indirecta de nuestro objeto de estudio.

Una vez expuestos los resultados pasamos a realizar el análisis correspondiente del tema que es motivo de esta investigación: ¿cuál ha sido el desarrollo real de la experiencia autogestiva de los obreros de U. Provisa en los cinco años que lleva funcionando?

En el trabajo se plantea la hipótesis de que debido a circunstancias tanto externas como internas a la empresa, un proyecto de autogestión con las características que se plantean en Unión Provisa, difícilmente puede llegar a desarrollarse a plenitud. Entre los principales obstáculos está el clima político, económico e ideológico-cultural y en el cual se desenvuelve la empresa, así como la difícil condición de subordinación en que se encuentra el obrero mexicano como clase. El permanente ataque a este

tipo de alternativa orgánico-laboral, hace en realidad complicado un proyecto de autonomía y autogestión obrera. De ahí la gran importancia y significado que tiene esta experiencia, que a pesar de la adversidad a la que se enfrenta, ha decidido impulsar un proyecto diferente a los que impulsa y apoya la sociedad capitalista mexicana.

Para poder realizar el análisis tomamos como puntos de referencia los documentos básicos en los que se sustentan los objetivos y las metas que los trabajadores tratan de alcanzar bajo el Proyecto de Autogestión. Por lo cual nos dimos a la tarea de confrontar esa línea hipotética de desarrollo, con el desarrollo real que se ha dado en la empresa.

Los puntos centrales que se tomaron para realizar el estudio son; el perfil socioeconómico del trabajador; las condiciones generales de trabajo; la estructura orgánica interna de autogestión y el proyecto de formación.

A partir de ahí desarrollamos el análisis correspondiente tratando de aportar algunos elementos para la comprensión de esta experiencia obrera.

Por último el capítulo cinco está dedicado a la conclusión general de la tesis en la que tratamos de presentar de manera objetiva los resultados de nuestra investigación, señalando los puntos de mayor importancia que ha tenido dicha experiencia, así como los problemas a los que se enfrentan y sus posibles perspectivas. También incluimos algunas propuestas tendientes a mejorar la situación en que se encuentra la empresa y tratan de aportar elementos para su comprensión en particular y para un mejor conocimiento del movimiento obrero mexicano en general.

Al final del trabajo se integran una serie de anexos fomados en su mayoría por documentos internos de la empresa, así como de algunos instrumentos de investigación como son el cuestionario y guiones de entrevistas hechas a empleados en la realización de este trabajo.

CAPITULO I. TEORIA.

El concepto de autogestión tiene un origen muy remoto en la historia del movimiento obrero internacional; se refiere a las primeras propuestas que se elaboraron en torno a la libertad del hombre en el proceso productivo y a los planteamientos de la sociedad sin clases del socialismo.

El significado del concepto autogestión, en su más sencilla acepción, es la acción y el efecto de administrarse a sí mismo. Dentro del tema que tocamos esto quiere decir, la autoadministración de la empresa por parte de los trabajadores que laboran en ella y que son quienes están directamente involucrados en la producción. Ellos son los encargados de que la fábrica funcione y perdure dentro de la economía de su país.

Esta concepción de la administración empresarial por parte de los obreros se contraponen a la forma clásica de administrar en la que existe una estructura jerárquico-autoritaria y un sector representante de la burguesía, una administración gerencial, que se encarga del funcionamiento de ésta. Más adelante se profundizaremos sobre este punto.

A nivel teórico, el concepto comenzó a desarrollarse con las ideas de los socialistas utópicos, F. M. Charles Fourier, Robert Owen, Saint Simón, y sus prácticas en las que trataban de llevar a cabo sus propuestas. Más adelante Karl Marx y Federico Engels elaboraron lo que se denominó el Socialismo Científico donde también desarrollaron puntos al respecto de la organización empresarial y social por parte de los trabajadores.

A principios de este siglo se comenzó a poner en práctica de manera contundente los ideales del socialismo y la autogestión obrera. Teóricos destacados y dirigentes políticos representantes de esta perspectiva fueron: Vladimir Ilich Lenin, Rosa Luxemburgo, León Trotsky, Antonio Gramsci, para mencionar solo a los más importantes.

El desarrollo histórico de la autogestión, ha recorrido un largo camino que va desde los socialistas utópicos, pasando por la Comuna de París en 1870; la formación de los Soviets y la Revolución Soviética de 1917; los movimientos obreros en Turín, Italia por el control de la producción; las luchas en Alemania encabezadas por la Liga Espartaco, el surgimiento del Nazi-Fascismo y la represión al movimiento obrero europeo; la consolidación del Socialismo de Estado, donde la toma de decisiones se centraliza en sectores de la burocracia estatal; la formación de la República Socialista Yugoslava, donde la autogestión se desarrolló más, hasta el planteamiento de la Perestroika y la Glasnot, hecho por el presidente de la URSS, Mijail Gorbachov, en la que se critica la centralización burocrática del poder en el socialismo y que ha traído enormes cambios en el llamado "Bloque Socialista" y en el mundo entero, tal y como podemos observar hoy en día.

La autogestión se ha mantenido, durante todo ese tiempo y acontecer histórico, como una alternativa política para la clase trabajadora sin alejarse de los planteamientos fundamentales del socialismo y del marxismo, dando con esto un modelo real de organización y dirección social y económica para los productores de la sociedad.

La vigencia del planteamiento autogestivo continúa y al parecer se mantendrá como alternativa de la lucha de los trabajadores, y más ahora que la burocracia socialista de estado, ha entrado en crisis y con ella el sistema que se erigió.

En la actualidad la situación mundial es muy cambiante, los cronistas de la burguesía mundial vociferan y proclaman la caída del sistema socialista en todo el orbe, pero otra es la realidad en un mundo que exige mayor participación civil en la conducción de sus países, una democracia de mayor amplitud en los distintos sectores sociales y es aquí donde el planteamiento autogestor guarda un enorme potencial ya que es un modelo en el que la gran mayoría de la población tiene la posibilidad de participar democráticamente en los asuntos vitales de su localidad y país, punto que contribuyó a la caída de las burocracias socialistas y sistemas capitalistas en otros tiempos.

En México la autogestión ha tenido una acogida hasta cierto punto muy limitada y con determinados matices. No ha existido un movimiento autogestivo en el sentido antes mencionado en el que se trate de cambiar todo el orden del sistema social existente y ha tomado características cooperativistas, cogestionarias y en menor medida autogestivas en el sentido más radical del término. Pocas han sido las experiencias que han tomado este camino.

Iniciaremos pues esta exposición con quienes aportaron los fundamentos a la teoría.

A. LOS SOCIALISTAS UTOPICOS.

Como ya mencionamos anteriormente la autogestión tiene sus orígenes en los primeros planteamientos socialistas de la sociedad. Podemos remontarnos en este sentido a algunas experiencias ya lejanas que dejaban ver en su accionar los gérmenes del control obrero de la producción sin depender de la figura del patrón.

Estas experiencias se dieron en Inglaterra en el año de 1819; cuando los obreros ingleses del tabaco después de once semanas de huelga decidieron tomar por su cuenta el control de la producción.

También los sastres franceses en 1833 deciden no trabajar ya sino en asociación, eliminando a los patronos.

Vemos que el origen de la autogestión puede tener un comienzo precapitalista y corporativista generado en múltiples lugares.

Dentro de lo que se tiene registrado podemos decir que estos intentos son ya gérmenes del ulterior desarrollo del concepto.

Más adelante, ante los avances científicos y tecnológicos de la producción capitalista, se van generando los elementos necesarios para realizar la crítica al sistema y las propuestas alternativas a este.

Es con los llamados socialistas utópicos con quienes se inicia una etapa propositiva de mayor consistencia puesto que armaron modelos acerca de la forma en que debería estar organizada la sociedad.

Fourier (1772-1837). Fourier planteaba que el hombre debería vivir en comunidades pequeñas para satisfacer sus necesidades; estas comunidades recibían el nombre de "Falansterios", ahí vivían y trabajaban cierto número de personas de manera autónoma y autosuficiente, ellos serían los que dirigirían el rumbo de su comunidad.

Creía que adaptando las condiciones del medio ambiente a la tendencia natural de los hombres, la cual no era dominable, estos se desarrollarían de mejor manera y el trabajo llegaría a resultarles agradable y no tedioso y esclavizante como lo era.

El modelo de Fourier toca puntos básicos en cuanto a la libertad del hombre en el trabajo. Fourier no era partidario del desarrollo social basado en el avance de la ciencia.¹

Roberto Owen (1771-1858) por su parte y a diferencia de Fourier, manejaba la idea de que el carácter del hombre es moldeable dependiendo del medio ambiente en el que se desarrolle.

Owen proponía la formación de "Aldeas de Cooperación" que se bastaran en gran parte a sí mismas. Al igual que Fourier aceptaba la inversión de capital a renditos fijos y limitados en beneficio de la colectividad se gestaba aquí la idea de la "autosuficiencia".

Creía en el advenimiento de una nueva época para la humanidad apoyada en el desarrollo del poder científico. Su socialismo era esencialmente una forma de cooperación que aspiraba a un tipo de vida en común que habría de producirse mediante la acción voluntaria de los hombres.

Pensaba que los capitalistas, al ver los beneficios del sistema, renunciarían a los ingresos extras no ganados.

Su participación fué muy importante en la formación del movimiento cooperativista y sindical inglés en el que se lograron avances importantes en el mejoramiento de las condiciones laborales de las fábricas. Demanda ésta, que deja ver el influjo de Owen al tratar de mejorar el medio para "moldear" el carácter de los hombres. La idea de producir en común es el fundamento de su contribución para el ulterior desarrollo del ideal autogestivo.²

¹ G.D.H. Cole, Historia del pensamiento socialista, p. 69-81.

² Ibid., p. 93-107 y 125-135.

Otro de los llamados socialistas utópicos es Sain-Simon (1760-1825), cuya contribución suponía que la sociedad, a través del Estado transformado y controlado por los productores, debe planificar y organizar los medios de producción y su empleo a fin de marchar a la par con los descubrimientos científicos.

Afirmaba que la sociedad debe estar dirigida por los sabios, artistas e industriales, dando prioridad a estos últimos y en contra de los sectores ociosos e improductivos de la sociedad: la nobleza y los militares.

Saint-Simón estaba convencido de la necesidad del saber universal expresado en tres grandes partes; las artes, las ciencias de la naturaleza y la ciencia moral. La sociedad debería organizarse basada en el progreso del conocimiento humano.

Saint-Simón no veía la contradicción entre obreros y patronos; para él eran una misma clase que trabajaba en común acuerdo contra los ociosos. Creía en un "principio unificador" de todas las cosas del orden natural que debería aplicarse a lo social en base a la elaboración de una "Nueva Enciclopedia" y ser transmitido a través de la educación.

El planteamiento Saintsimoniano no se acerca tanto a la idea autogestiva del socialismo como Fourier y Owen porque incluye con gran prioridad a los industriales para dirigir a la sociedad.³

La idea de una organización de la sociedad y de la producción dirigida por los productores mismos, tiene aquí su punto de partida. Es importante señalar que el planteamiento se hace en oposición a la dirección del capital en la economía. A partir de aquí comienzan a formularse teorías más desarrolladas y apropiadas para cada período histórico que se fué sucediendo.

³ Ibid., p. 44-57.

B. LOS ANARQUISTAS.

Otra corriente teórico-política que es necesario estudiar para la mejor comprensión del concepto de autogestión es la del anarquismo.

Por anarquismo podemos entender la propuesta de una sociedad libre de todo dominio político autoritario, en la cual se asigna tanto al hombre individual como a la colectividad, el derecho de usufructuar de toda libertad, sin límites de normas, de espacio y de tiempo, es decir, la libertad de actuar sin ser oprimidos por ninguna autoridad.

Entre los teóricos más representativos de esta corriente del pensamiento socialista se encuentran Pierre Joseph Proudhon, Mikhail Bakunin y Kropotkin, quienes aportaron los elementos más importantes.

Las bases ideológicas del anarquismo se remontan a la Edad de la Razón en el S. XVIII, con los filósofos franceses. En especial el pensamiento de Rousseau al examinar las relaciones del hombre con la sociedad y el Estado, al reconocer que "el hombre nació libre y dondequiera está encadenado"⁴, dio lugar a plantear una nueva organización de la economía y la política en las sociedades y liberar así al hombre de la opresión.

Dentro de los objetivos centrales del anarquismo están el rechazo a la autoridad, en cuanto se individualiza en ella la "fuente de los males del hombre". La autoridad rechazada por el anarquismo es tanto la humana como la sobrehumana (religión).

⁴ Jean Jacques Rousseau, en Jhon H. Hart, Los anarquistas mexicanos, 1860-1900, p.9.

Por otro lado se encuentra el rechazo al Estado por ser el órgano represivo por excelencia que priva al individuo de toda libertad y se autootorga la capacidad de actuar sobre los hombres.

Un rechazo más es el hecho hacia la ley y a toda forma de legislación en cuanto "expresión práctica de una voluntad de represión de la máquina estatal".⁵

En lo relativo a la propuesta económica y social del anarquismo tenemos que es: "la gestión comunitaria o comunista de la sociedad: se puede afirmar que todas están basadas en el elemento cooperativo, es decir en la libre asociación de individuos para fines productivos (...) con la eliminación de toda dirección autoritaria a través de la instauración de una autogestión desde abajo..."⁶

La base social de esta organización anarquista es la comuna, dentro de la cual todos tienen los mismos derechos y las decisiones se asumen por iniciativa de todos.

La unión de las comunas da lugar a la federación y la unión de estas, alcanza la meta ideal que es la "Federación Anárquica Universal", basada en la democracia de la comuna.

Los medios de actuar del anarquismo fueron diversos, sin embargo hubo algunos que estuvieron presentes a lo largo de su historia: la organización (no autoritaria) y la propaganda basada en la "autogestión desde abajo", es decir sin jerarquías directivas.

⁵ Diccionario de Política, Norberto Bobbio. p.46.

⁶ *Ibid.*, p. 47.

Las formas de llevar a cabo los ideales anarquistas fueron la educación, la rebelión y la revolución. El anarquismo hace todo un análisis crítico de la educación de la sociedad autoritaria como "la primera forma de intervención represiva sobre el hombre" y planteaba que se debería formar al niño ética y culturalmente sin constreñir su inteligencia y su espíritu.

La rebelión se empleó y utilizó como una manifestación imprevista y violenta, irracional y destructiva, dirigida contra el orden constituido. Bakunin le llamaba "la alegría de la destrucción" y da toda una explicación de esta forma de rebeldía. De aquí se derivan más formas de actuar de los activistas del anarquismo como fueron el voluntarismo, el espontaneísmo y el movimentismo.

La revolución fué siempre para el anarquismo "la posibilidad de rescate de la opresión autoritaria".⁷

El anarquismo basaba su planteamiento en que la intervención política debía darse únicamente sobre la libre elección individual y rechazó el manipuleo partidista sobre las voluntades de los individuos.

Max Striner en Alemania y Godwin en Inglaterra, plantean la idea del individualismo como una forma del ser humano libre e independiente de toda cadena legal.

Striner plantea que la fuerza que resulta del egoísmo individual, el hombre se afirma a sí mismo y a su libertad, en una condición existencial desprovista de cualquier autoritarismo, llegando así a la plena realización del yo en una sociedad no organizada e independiente de cualquier vínculo superior.

⁷ Ibid., p. 48.

Contraria a esta idea está el llamado anarquismo comunista que también persigue la libertad del individuo, pero ésta debe darse en una sociedad donde cada uno sacrifique parte de la libertad personal en beneficio de la libertad social.

Godwin refinó y desarrolló los argumentos de Rousseau que culpaban al mal gobierno y a las instituciones inadecuadas de los padecimientos del hombre, insistiendo en que la razón educada y desarrollada resolvería los problemas humanos. Ese refinamiento de la inteligencia permitiría dominar pasiones, buscar la igualdad, la vida sencilla y prescindir del gobierno.

Pierre Joseph Proudhon retomó las propuestas de los principios igualitarios presentes en los escritos de Godwin, Rousseau y Fourier.

Podemos decir que el primer apoyo de consideración de parte de la clase trabajadora hacia el anarquismo, fué el dado a las asociaciones mutualistas que propuso Proudhon, por parte de comunidades de producción agrícola.

La propuesta social de Proudhon hace está representada en el siguiente párrafo:

"... una sociedad agrícola y rural basada en comunas voluntarias y cooperativas federadas de trabajadores para proporcionar coordinación económica y política. Las unidades federadas estarían ligadas por contratos de intercambio y crédito mutuo. Cada individuo recibiría lo necesario del producto de su propio trabajo y el sobrante se distribuiría equitativamente".⁸

Como podemos observar, Proudhon recogía la propuesta del los falansterios de Fourier para crear la suya propia como alternativa de organización social.

⁸ John M. Hart, op. cit. p.10.

Proudhon pensaba que un banco popular proporcionaría la ayuda económica y ayudaría en el desarrollo de los grupos de trabajadores.

La ayuda mutua planteada por Proudhon tuvo una buena acogida a mediados del S. XIX, sin embargo con el desarrollo industrial y el crecimiento masivo del proletariado el mutualismo se hizo cada vez menos realista.

Mikhail Bakunin. El anarquismo tuvo una gran aceptación entre la clase trabajadora europea a partir de la actividad que desarrolló al máximo revolucionario de esa época, Mikhail Bakunin, quien implementó nuevas formas de activismo política como la creación de sociedades conspiradoras secretas, para llevar a toda Europa la ideología anarquista y adiferencia de Proudhon predicaba la acción revolucionaria violenta y directa.

La idea de acción política de Bakunin era la de establecer ramas de anarquismo en algunos países europeos, donde se esperaba que con el tiempo se organizarían federaciones regionales, las cuales una vez bien establecidas coordinarían las actividades económicas y comerciales a través de congresos periódicos.

Con esta idea, contraria al concepto de Nación-Estado, los anarquistas bakuneanos esperaban que los cuerpos regionales fueran unidos por la fuerza del interés común sin que las fronteras fueran un límite para ellos.

La estructura orgánica económica que Bakunin proponía era la de crear un cooperativismo autosuficiente para la producción y el consumo tanto en las zonas urbanas como en las rurales.

En buena medida el cooperativismo de Bakunin fué apoyado por los artesanos de la segunda mitad del S. XIX, debido a que lo adoptaron como una forma de contrarrestar la embestida que sufrían

con la revolución industrial, en los momentos en que llegaba a su etapa más brutal de explotación.

Una diferencia entre Bakunin y Proudhon fué la que que el primero planteaba un mayor tamaño en las unidades obrera del colectivismo, mientras que las del segundo eran menores e inmersas bajo el concepto del mutualismo. Sin lugar a dudas las dos respondían a las necesidades y requerimientos de organización de los trabajadores ante la cambiante situación laboral de la época.

Piotr Kropotkin fué otro de los representantes del anarquismo y su presencia e influencia se ubica en el último cuarto del S. XIX.

A diferencia de Bakunin , Kropotkin implantó el criterio de la necesidad y no el de la realización, dentro del proceso productivo, de esta manera se rechazaba el concepto de salario de Bakunin y se insertaba una concepción más humanista al anarquismo.

Kropotkin sostenía que: "el amor, la compasión y la abnegación representaban un papel importante para el desarrollo de la moralidad humana pero el éxito de la sociedad dependía de la solidaridad ('la fuerza de la ayuda mutua')".⁹

En este punto obserbamos que Kropotkin se acerca más a Proudhon en el plenteamiento mutualista y tiene diferencias con Bakunin.

Otra diferencia con el colectivismo de Bakunin es el hecho de que éstos marcan dentro del sistema de salarios, una distinción entre trabajo superior e inferior, creándose así una forma de propiedad privada, y para el grupo de comunistas anarquistas de Kropotkin, eso significaba colocar los derechos de un individuo por

⁹ Ibid., p.13.

encima de los derechos de otro, cosa incompatible con los ideales anarquistas:

"...de cada uno según sus capacidades, a cada uno según sus necesidades".¹⁰

Kropotkin veía al hombre como un animal social y ejemplificaba sus argumentos en pro de la ayuda mutua con los grupos de animales de la naturaleza afirmando que:

"Las especies animales en las cuales la lucha individual se ha reducido al mínimo y la práctica de la ayuda mutua ha alcanzado su máximo desarrollo, son invariablemente las más numerosas, las más prósperas y las más susceptibles al progreso ulterior. En el hombre, el clan, la tribu, la aldea, el gremio, la federación de aldeas, la ciudad, son ejemplo de la necesidad de asociación".¹¹

El anarquismo alcanzó su punto más desarrollado con el anarcosindicalismo que surgió en Europa a finales del S. XIX, como una respuesta orgánica de los obreros ante la cada vez más industrializada sociedad urbana.

Gran número de sindicatos se organizaron y abogaban por la propiedad comunizada de las fábricas por los obreros, tomando como base los principios de sus predecesores, mutualistas, colectivistas y anarquistas comunistas.

Las formas de lucha emprendidas por ellos para alcanzar la revolución social fueron las huelgas generales, el boicot y el sabotaje.

¹⁰ *Ibid.*, p. 14.

¹¹ *Ibid.*, p. 14.

Una descripción completa de la sociedad anarquistas la dan los ideólogos españoles de vanguardia que en este siglo trataron de impulsarla en Aragón y Cataluña:

"No hay más que un único régimen que pueda proporcionar a los trabajadores la libertad, el bienestar y la felicidad: el comunismo libertario.(...) es la organización de una sociedad sin Estado y sin propiedad privada,(...) Ya existen en la sociedad de hoy los centros de organización al rededor de los cuales se organizará la vida económica del mañana: son el sindicato y el municipio libre.

Los obreros en las fábricas y en otras empresas... se agrupan espontáneamente en sindicatos. Con la misma espontaneidad los habitantes de la misma localidad se reúnen para constituir una municipalidad, una asamblea tan antigua como el hombre. (...) Estas dos organizaciones, federativa y democrática, tendrán la soberanía de sus propias decisiones, libres de la tutela de organismos superiores".¹²

El afán a la libertad individual del anarquismo se refleja en el permanente rechazo hacia el socialismo de Estado en el que se desarrolla una burocracia dominante:

"Por su amor a la libertad, los libertarios repudian el comunismo de convento, el cuartel, el hormiguero o el rebaño como en Rusia".¹³

Este es el planteamiento general hecho por el anarquismo en el que encontramos una gran similitud con el proyecto del socialismo autogestivo en el que son los trabajadores quienes conducen la producción de la empresa y de la sociedad en su conjunto.

¹² Ibid., p. 17.

¹³ Ibid., p. 18.

C. LOS SOCIALISTAS CIENTIFICOS.

Carlos Marx y Federico Engels, en relación a la organización y dirección de la producción por parte de los obreros, dentro de su amplia producción intelectual que abarca una gran diversidad de temas, dedican algunos textos e ideas al punto que nos interesa.

Estos autores se basan en experiencias reales y las interpretan según su esquema teórico; de esta manera retoman a la Comuna de París para ejemplificar en ella el poder de los trabajadores que ahí se dió.

En relación al triunfo de la Revolución Burguesa y la organización proletaria aseveraban que:

"A lado de los nuevos gobiernos oficiales, los obreros deberán constituir inmediatamente gobiernos obreros revolucionarios, ya sea en forma de comités, o consejos municipales, ya en forma de clubes obreros o de comités obreros..."¹⁴

Aquí podemos observar una idea más radical y elaborada que las anteriores, donde el poder obrero ya es el punto central de la organización social.

Acerca de la experiencia de la Comuna de Paris afirman que:

"La Comuna de Paris queria abolir la propiedad de clase que convierte el trabajo de muchos en riqueza de unos pocos (...) queria transformar los medios de producción, la tierra y el capital, que hoy son fundamentalmente medios de esclavización y de explotación del trabajo, en simples instrumentos de trabajo libre y asociado".¹⁵

¹⁴ Marx y Engels, "Mensaje del Comité Central a la Liga de los Comunistas", en; Control obrero... E. Mandel, p. 51.

¹⁵ Marx y Engels, "La Guerra Civil en Francia," en, Control obrero.... E. Mandel, p. 54.

En otra parte señalan que:

"... la Comuna ordenó que se abriese un registro estadístico en todas las fábricas clausuradas por los patronos y se preparasen las plantas para reanudar su explotación con los obreros que antes trabajaban en ellas, organizándoles en sociedades cooperativas, y que se planease también la organización de todas estas cooperativas en una gran Unión".¹⁶

En estas citas observamos una propuesta de organización de la producción tanto a nivel social como a nivel de empresa, el trabajo libre y asociado y las sociedades cooperativas de la Comuna no son más que manifestaciones de las nuevas relaciones productivas que iniciaban y ponían en jaque la organización jerárquica del capitalismo reemplazándola por el control obrero en lo productivo y lo social.

Las formas de elección del gobierno eran a través del sufragio universal y por representación de delegados distritales que iban desde las asambleas, hasta llegar a la Asamblea Nacional de Delegados en París. Los representantes en todos los puestos eran revocables en todo momento y retribuidos como los demás trabajadores.

Marx afirma que no es necesaria la burocracia del Estado ni el ejército permanente para la conducción de la sociedad. En la Comuna de París se dió la forma de elección democrática que ha sido característica en toda experiencia autogestiva posterior, tanto en el nivel general como a nivel de fábrica.

En los escritos de Marx y Engels encontramos uno de los más radicales planteamientos de la sociedad organizada por los trabajadores, ellos argumentaban que la Comuna de París había sido

¹⁶ Marx y Engels, "Introducción a la Guerra Civil en Francia", en: Control obrero ... E. Mandel, p.

"la forma política al fin descubierta para llevar a cabo dentro de ella la emancipación económica del trabajo."¹⁷

Asimismo, sabían que para llegar a esta etapa de la libertad los obreros tendrían que pasar por largas luchas y por toda una serie de procesos históricos que transformarían las circunstancias y a los hombres.

Por último es interesante conocer una afirmación más de Marx y Engels en la que vislumbran el germen de la futura sociedad comunista:

"... si las sociedades cooperativas unidas han de regular la producción nacional con arreglo a un plan común, tomándola bajo su control y poniendo fin a la constante anarquía y a las convulsiones periódicas, consecuencias inevitables de la producción capitalista, ¿qué será entonces, caballeros, más que comunismo, comunismo 'realizable'?"¹⁸

El planteamiento estaba hecho y surgía una realidad concreta.

Tenemos entonces una fundamentación que contradice tanto al capitalismo como a la posterior formación del socialismo estatal-burocrático, más no así al ideal autogestivo que también se desarrollaría en diferentes partes del mundo y con diversas formas.¹⁹

Un escrito fundamental en la obra del Marx y Engels es El Manifiesto del Partido Comunista, escrito en Londres en 1848. Aquí se fundamenta el control obrero de la producción y se plantean medidas a seguir:

¹⁷ Marx y Engels. op. cit., p. 54.

¹⁸ Ibid., p. 54.

¹⁹ Vease el Capítulo II de este trabajo.

"... el primer paso de la revolución obrera es la elevación del proletariado a clase dominante, la conquista de la democracia. El proletariado se valdrá de su dominación política para ir arrancando gradualmente a la burguesía todo el capital, para centralizar todos los instrumentos de producción en manos del Estado, es decir, el proletariado organizado como clase dominante..."²⁰

La idea de asociación para la producción también está planteada en este documento:

"Una vez que en el curso del desarrollo hayan desaparecido las diferencias de clase y se haya concentrado toda la producción en manos de los individuos asociados, el poder público perderá su carácter político. El poder político, hablando propiamente es la violencia organizada de una clase para la opresión de otra. [...] En sustitución de la antigua sociedad burguesa, con sus clases y antagonismos de clase, surgirá una asociación en que el libre desenvolvimiento de cada uno será la condición del libre desenvolvimiento de todos".²¹

La destrucción de todo orden social clasista, así como de su Estado, es central en este escrito, como lo es la toma del poder y la dirección de los trabajadores.

La idea de una asociación de productores es una forma organizativa de la sociedad que proponían Marx y Engels en algunos textos como por ejemplo los Manuscritos económico Filosóficos, La Ideología Alemana y el mismo Manifiesto donde se plantean las características de la sociedad comunista y de los productores asociados.

D. LENIN Y LA REVOLUCION SOVIETICA.

En octubre de 1917, en Rusia triunfa la primera Revolución Socialista del mundo al tomar el poder el partido bolchevique que

²⁰ Marx y Engels, Manifiesto del Partido Comunista, Ed. Progreso, p. 52.

²¹ Ibid., p. 53-54.

encabezaba a los Soviets de Obreros y Campesinos. En esta etapa de la historia un personaje central es Vladimir Ilich Lenin, teórico de la Revolución, dirigente del partido y representante del movimiento obrero internacional.

Proclamando la consigna de "Todo el poder a los soviets", Lenin asestaba un golpe mortal a la Rusia Zarista y al gobierno burgués que se estaba formando, abriéndose el camino para que el poder popular tomara el mando del país bajo la dirección del Partido.

Los soviets eran los núcleos organizativos del poder obrero y campesino en la sociedad soviética; en ellos se representaba la gran masa de trabajadores del pueblo. Su organización era a través de representantes. Estos se reunían en consejos y asambleas generales ya sea de ramas industriales, regiones sociales o repúblicas populares.

Lenin afirmaba que, para que existiera una verdadera dirección de la sociedad, por parte del pueblo ruso, se necesitaba una elevación cultural urgente de la población, porque lo que ocurría era que una vez tomado el poder, la burocracia zarista era quien continuaba en los puestos administrativos de mayor importancia, esto era un claro resultado de los conflictos que traía consigo el atraso educacional y cultural de la gran masa de trabajadores.

Este problema, sin duda, obstaculizaba profundamente los objetivos inmediatos de la revolución y, más aún, la verdadera y real toma del control de la producción y administración por parte de los obreros que era el principalísimo objetivo de la Revolución Soviética.

Lenin es muy claro en este sentido y manifiesta su preocupación en ello. Afirmaba que la burocracia zarista no podía ser reemplazada aún por el bajo nivel cultural de las masas

trabajadoras y también planteaba su urgente preparación para apoyar y reforzar a los escasos elementos del proletariado que habían entrado a la administración, dado su carácter de ser más avanzado que el resto del pueblo y vanguardia del movimiento revolucionario en todo el país.

Aquí vemos con claridad cuál era la tendencia en los primeros años de la revolución soviética: ir a lo más radical del movimiento obrero, para que fuera éste quien condujera los destinos del gobierno proletario.

Lenin señala en su libro "El Estado y la Revolución", en una argumentación en favor del poder obrero, que con el avance tecnológico alcanzado por el capital:

"... las tareas del Poder Estatal se han simplificado tanto que pueden reducirse a operaciones sencillas de registro y contabilidad asequibles a todo el que sepa leer y escribir".²²

Esta afirmación le confiere sentido al hecho de que no se necesita la maquinaria improductiva de la burocracia para conducir la administración; en realidad, eso lo pueden y deben hacer quienes se dedican a producir la riqueza social, es decir los trabajadores.

En este sentido, nos dice Lenin, será el pueblo quien realice estas tareas que perderán su carácter de jerárquicas y exclusivas de una clase. Cuanto más participe la mayoría de la población, mayor será la democracia:

"Cuando la mayoría del pueblo comience a llevar por su cuenta y en todas partes esta contabilidad, este control sobre los capitalistas (que entoces se convertirán en empleados) y sobre los señores intelectualillos que conservan sus hábitos capitalistas, este control será

²² V.I. Lenin, "El Estado y la Revolución", en: Control obrero... E. Mandel, p. 89.

realmente universal, general, del pueblo entero, y nadie podrá rehuirlo, pues 'no habrá escapatoria posible'".²³

Y más adelante dice que:

"A partir del momento en que todos los miembros de la sociedad, o por lo menos la inmensa mayoría de ellos, hayan aprendido a dirigir por sí mismos el Estado [...]; a partir de ese momento comenzará a desaparecer la necesidad de toda administración en general. Cuanto más democrático sea el 'Estado', constituido por los obreros armados y que 'no será ya un Estado en el verdadero sentido de la palabra' más rápidamente comenzará a extinguirse todo Estado".²⁴

En esta afirmación observamos que el problema de la desaparición del Estado está estrechamente vinculado con el de la democracia, en tanto que el Estado, como decían Marx y Engels, no es sino la representación de una clase para el sometimiento de otra y la democracia no es sino la máxima participación directa de la población en la conducción de su gobierno, es decir, la autoadministración de su producción y riqueza; ellos serán el "Estado" (que no lo será en el verdadero sentido de la palabra), ellos serán la nueva administración con un rango y un concepto de democracia más amplio y diferente al que sustenta a la clase capitalista en el poder.

Otro punto que Lenin resaltó, es el peligro que corrían los soviets al existir la tendencia de querer burocratizarlos o "darles aires de parlamento". Lenin advertía sobre ese riesgo, generado por la permanencia (necesaria) de la burocracia y su inercia a generalizarse en la nueva administración. Esta tendencia pequeñoburguesa, nos dice Lenin, se debe combatir permanentemente

²³ Ibid., p. 91.

²⁴ Ibid., p. 91.

y daba como solución "... la participación de toda la población pobre en la gobernación del país".²⁵

Un documento que es necesario analizar en este trabajo es el "Decreto sobre el control obrero" que Lenin esbozara un mes después del triunfo de la Revolución de Octubre publicado por primera vez en 1929.

El Decreto consta de 14 puntos, de los cuales señalaremos los más importantes para nuestro estudio.

1. En interés de una regulación planificada de la economía nacional, el control obrero sobre la producción -compra y venta de productos y materias primas, su almacenamiento- así como sobre las finanzas del establecimiento, queda instituido en todas las empresas de la industria....
2. El control obrero es ejercido por todos los trabajadores de la empresa considerada con la ayuda de sus órganos efectivos: comités de fábrica, consejos de los trabajadores más antiguos, etc.
.....
3. En cada gran ciudad, en cada provincia o región industrial, se creará un consejo regional de control obrero, formado por los representantes de los sindicatos, de los comités de fábrica y otros comités y cooperativas obreras, que funcionará como un órgano del soviét de obreros, soldados y campesinos.
4. En espera de la convocatoria a un congreso de los consejos de control obrero, se creará en Petrogrado un consejo panruso de [...] control obrero,(...)

²⁵ V.I. Lenin, "Las taras inmediatas del poder de los soviets", en: Control obrero... E. Mandel, p.

6. Los órganos de control obrero tienen el derecho de vigilar la producción y de fijar un mínimo de producción ...
7. Los órganos de control obrero tienen el derecho de controlar la totalidad del correo comercial de la empresa. [...] El secreto comercial queda abolido.
8. Las decisiones de los órganos de control obrero son obligatorias para el empresario y sólo pueden ser revocadas por la decisión de la instancia superior de control. (...)
10. En todas las empresas, los empresarios y los representantes de los obreros y empleados elegidos para ejercer el control obrero son responsables ante el Estado de la observancia más estricta del orden, la disciplina, así como de la protección de la propiedad. Quienquiera que oculte material, productos, herramientas, falsifique las cuentas o infrinja en cualquier forma la ley, será castigado.
11. Los consejos regionales de control obrero están habilitados tanto para solucionar cualquier conflicto o controversia entre los órganos inferiores de control, como para recibir las quejas de los empresarios. [...].
12. El consejo panruso de control obrero elabora planes generales de control obrero, da instrucciones, toma decisiones con carácter obligatorio, regula las relaciones recíprocas entre los consejos regionales de control obrero y constituye la instancia principal de los referentes al control obrero. [...]
14. Todas las leyes y circulares que obstaculicen la actividad de los comités de fábrica y otros comités de obreros y empleados serán abolidas".²⁶

²⁶ V.I. Lenin, "Decreto sobre el control obrero", en; Control obrero.... E. Mandel, p. 92-93.

De estas disposiciones se pueden desprender varios elementos. En un primer momento cabe señalar la profundidad del decreto en cuanto al radicalismo por el cambio social, es decir en lo revolucionario que es.

Por otro lado, observamos que en el punto 1 y 2 se da la base para la nueva administración, partiendo precisamente de la unidad productiva de la economía social que es la empresa. Al decretarse el control obrero en todas las empresas se inicia la reestructuración del mando directivo en la producción, de la producción misma y de la administración de todo el país.

En los puntos 6, 7, y 8 relativos al control de la empresa y al sometimiento de los empresarios al poder obrero, se tocan elementos concretos del funcionamiento del nuevo régimen interno y del cambio en la relación obrero patronal, totalmente distintos a los que habían existido y dominado hasta ese entonces en el mundo de la producción capitalista y la correspondiente estructura jerárquica empresarial.

Hay que señalar algo importante. En el decreto, se menciona, en los puntos 4, 5, 11 y 12, la coordinación de las empresas y de las regiones industriales, así como de los mismos consejos regionales de control obrero. El Consejo Panruso se crea provisionalmente hasta que exista un congreso de los consejos y mientras tanto, el será quien regule y elabore los planes generales, las instrucciones y quien "tome las decisiones con carácter de obligatorio".

En este punto es importante insistir porque existen algunos elementos que parecen limitar el libre accionar de los órganos del control obrero al centralizar varias de las funciones de planificación y de la toma de decisiones de importancia. Sin embargo, es necesario señalar que dichas instancias se conformaban

por representantes de diversas organizaciones surgidas de los sectores obreros que las elegían democráticamente.

Sin embargo, no está de más tocar el punto como una posible estructura de control que más adelante puede llegar a centralizar en demasía la toma de decisiones en lo que sería el socialismo de Estado en el que las decisiones fundamentales de la economía y la política fueron desplazadas de la empresa a los grupos elitistas de la burocracia Estatal.

A este respecto, y como veremos más adelante, se hicieron fuertes críticas al sistema que centraliza el poder y que es incompatible con el planteamiento del socialismo autogestor.

Para aclarar hasta dónde se puede hablar de una dirección necesaria para la conducción económica y social de un país, y hasta qué punto se cae en el terreno de la centralización y estatización por parte del gobierno, nos parece de suma importancia citar a Marx y Engels en un debate donde tocan puntos relacionados con esta temática:

"Hemos visto, pues, que, de una parte, cierta autoridad, delegada como sea, y de otra, cierta subordinación, son cosas que independientemente de toda organización social, se nos imponen con las condiciones materiales en las que producimos y hacemos circular los productos (...) Es pues absurdo hablar del principio de autoridad como de un principio absolutamente malo y del principio de autonomía como un principio absolutamente bueno.

La autoridad y la autonomía son cosas relativas, cuyas esferas varían en las diferentes fases del desarrollo social. Si los autonomistas se limitasen a decir que la organización social del porvenir restringirá la autoridad hasta el límite estricto en que la hagan inevitable las condiciones de producción, podríamos entendernos; pero, lejos de esto, permanecen ciegos para todos los hechos que hacen necesaria la cosa y arremeten con furor contra la palabra".²⁷

²⁷ Marx y Engels, "Introducción a la Guerra...", en: Control obrero, E. Mandel, p. 59.

En este párrafo vemos que debe existir cierta autoridad para la organización tanto empresarial como social; una autoridad de común acuerdo y no la autoridad clasista, que somete a la explotación a los trabajadores.

E. LEON TROTSKY.

Uno de los más grandes impulsores y defensores del control y obrero, planteado por Lenin, ante la embestida burocrática que amenazaba con minar la revolución soviética, fué León Trotsky. Dirigente bolchevique del más alto nivel, colaborador de Lenin y posteriormente crítico y enemigo de José Stalin hasta el punto de ser desterrado de la URSS en el año de 1929 y asesinado más tarde en la Cd. de México, cuando Stalin se consolida en el poder, Trotsky advertía en algunos textos el peligro en el que se encontraba la revolución de octubre ante el reagrupamiento de los sectores explotadores y su acercamiento con facciones de la burocracia partidista que se estaba generando. Trotsky no dejó pasar inadvertida esta cuestión y proponía abiertamente volver a los preceptos del Partido Comunista y a las ideas que Lenin dejara antes de su muerte.

Estas ideas no pueden ser otras más que las de mayor apego a la doctrina del socialismo, pero no del burocrático, sino del que llamaba a la población a tomar parte en la gobernación directa del país y al establecimiento de la democracia.

A este respecto en su "Programa de la Oposición de Izquierda", Trotsky propone apeгarse al programa del partido y continuar la lucha contra la burguesía y su reagrupamiento. Se pregunta a sí mismo, si es que en realidad se ha avanzado en ese sentido y responde negativamente haciendo uso de una excelente autocritica a su partido. Señala el crecimiento de los funcionarios ligados con

las capas acomodadas de la ciudad y del campo, que se elevaban "por encima de los administrados".

Detecta que el peso y la influencia de la nueva burguesía y sus aliados aumenta sin cesar y que debido a la falta de dirección y organización del partido han podido llegar a incidir desde bambalinas "en la composición y la política de los órganos de base del poder soviético".²⁸

Es aguda la crítica de Trotsky y muy certera al observar los cambios y, más importante aún, el peligro que corría la revolución soviética con las transformaciones que se daban en la época.

"Estos fenómenos no pueden ser combatidos mediante una <<activación>> administrativa de los soviets, sino sólo a través de una firme línea de clase, llevando a cabo una lucha contra los nuevos explotadores, aumentando la actividad y la influencia del proletariado y de los campesinos pobres en todas las instituciones soviéticas sin excepción, así como en todos los órganos del Estado soviético".²⁹

Es de gran importancia, para nuestro trabajo, la argumentación que realiza Trotsky al defender los principios fundamentales de la Revolución Soviética: el control obrero de la producción y la dirección del país por parte de los trabajadores en general. Aquí vemos claramente las dos tendencias irreconciliables, la contradicción fundamental del sistema capitalista y socialista. Aquí está esquematizada la lucha de contrarios en un momento histórico trascendental: o se volvía a la organización de clases, con la reagrupación burguesa y el apoyo burocrático, o se iba de lleno a la sociedad autogestiva socialista, sin clases. Las formas de organización social en ese momento se discutían entre sí y trataban de imponer su dominio.

²⁸ León Trotsky "Programa de la Oposición de Izquierda", en; Control Obrero..., E. Mandel. p. 270.

²⁹ *Ibid.*

Trotsky después de advertir que: "los soviets se separan cada vez más de las soluciones de los problemas políticos, económicos y culturales esenciales y se convierten en añadidos de los comités ejecutivos y de las oficinas de éstos"³⁰, y que: "Los camaradas elegidos a puestos muy importantes de dirección del trabajo soviético son reemplazados a la primera diferencia con el presidente del soviet, y aún más rápidamente si esa diferencia se produce con el Secretario del Comité Regional del Partido. De esta manera, la elegibilidad, de hecho es suprimida y la responsabilidad directa respecto de los obreros, disminuida"³¹, proponía 9 puntos a seguir, de los cuales retomamos los de mayor importancia:

1. (...) b) Aplicar la consigna de aproximación de los obreros, obreros agrícolas, campesinos pobres y campesinos medios al Estado, ... [...]
- e) Interrumpir definitivamente la separación de los camaradas electos a los puestos de dirección del trabajo soviético, ... [...]
4. Aumentar los esfuerzos tendientes a la proletarianización del aparato de partido en su conjunto. Los obreros de fábrica [...] los proletarios comunistas deben constituir la mayoría absoluta de todo el aparato del partido que en ningún caso deberá estar formado por camaradas retribuidos. [...] Hay que luchar contra el sistema de los <<secretarios a perpetuidad>>. [...]
5. [...] Es necesario elaborar medidas prácticas válidas para eliminar la desigualdad (en las condiciones de vida, de salarios) entre los especialistas y los militantes responsables de una parte y las masas trabajadoras por otra parte. [...]

³⁰ Ibid., p. 271.

³¹ Ibid.

6. Es urgente reorganizar el sistema de educación del partido, tomando como base el estudio de las obras de Marx, Engels y Lenin, rechazando todas las falsas interpretaciones del marxismo y del leninismo que actualmente son practicadas con gran amplitud.

7. Es del todo necesario reintegrar al partido a todos los opositores excluidos. [...].³²

Podemos observar cómo estas medidas se encaminan a fortalecer el poder del gobierno de los soviets y a combatir el avance de la burocracia en los órganos de decisión política que son centrales para la conducción de la sociedad.

El aporte de Trotsky a la consolidación del poder obrero así como al debate internacional acerca de las formas que deberían adoptar las organizaciones revolucionarias en algunos países de Europa, es de gran importancia. Trotsky también tiene escritos acerca de la definición de lo que es control obrero, autogestión, soviet, consejo de fábrica, la dualidad de poderes con la burguesía, lo que significa cada uno de estos puntos y el momento de la lucha política en que aparecen, dependiendo de las condiciones en que se encuentre la sociedad. Al final de este capítulo retomaremos parte de este debate que realiza Trotsky.

F. ROSA LUXEMBURGO.

Otro de los más importantes planteamientos acerca de la organización social en la revolución socialista lo hace Rosa

³² Ibid., p. 271-274.

Luxemburgo. De un corte radical y una línea muy apegada a la práctica política directa con los obreros, Rosa Luxemburgo criticaba a la burocracia que se estaba formando en la Revolución Rusa. Criticó a Lenin, a Trotsky y a otros dirigentes por la forma de conducir y monopolizar la toma de decisiones, advirtiendo lo negativo de esto y su significado para la revolución.

Lo que Rosa Luxemburgo dice, es que para llevar a cabo una revolución socialista, el Estado debe ser sustituido, se debe liquidar totalmente y en su lugar surgir un poder fundado en los consejos obreros, el cual se debería extender por toda Alemania, incorporando al obrero agrícola y al pequeño campesino. Debería elegirse un Consejo Central de los Consejos, quien nombraría en su seno a una delegación ejecutiva con poderes administrativos y legislativos.

El poder total de la sociedad debe surgir de la empresa, núcleo de la organización y del poder obrero, a partir del cual, en base a elecciones se formarán consejos obreros en todo el país.

"... Elecciones a los consejos obreros en toda Alemania con la participación de toda la población obrera de ambos sexos, en la ciudad y en el campo, tomando como base la empresa".³³

Rosa Luxemburgo pone especial énfasis en la formación del poder obrero al interior de la fábrica por considerar que a partir de ahí debe crearse y extenderse la nueva sociedad. Al respecto señalaba que deberían tomarse ciertas reivindicaciones económicas inmediatas para desarrollar la revolución, entre esas medidas se encuentra:

"Expropiar los bienes raíces de todas las empresas agrarias grandes y medianas; formar cooperativas agrícolas socialistas...

³³ Rosa Luxemburgo "¿Qué quiere la liga Espartaco?", en: Control Obrero..., E. Mandel, p. 161-162.

[...] Elección en cada fábrica que decidirá sobre los asuntos internos de acuerdo con los consejos de obreros, fijará las condiciones de trabajo controlará la producción y finalmente sustituirá completamente la dirección de la empresa".³⁴

Partiendo de este núcleo organizativo, se extenderán al resto de la sociedad, tomando el poder con sus propios órganos de clase que son los consejos obreros y tomando la dirección de todos los aspectos de la sociedad incluyendo la producción.

Respecto al punto de la educación, Rosa Luxemburgo, al igual que Trotsky, hace mención especial al indicar que ésta debe de llevarse a cabo bajo el espíritu de la revolución proletaria, con esto está condicionándola a multitud de cambios en todo el orden social y cultural; la educación será completamente nueva y diferente de la que se había estado desarrollando hasta ese cambio social.

Estos son los argumentos que expone Rosa Luxemburgo en relación al punto de la revolución socialista y del control de la producción social y empresarial por parte de los trabajadores que se involucran directamente en ella. El planteamiento, como hemos visto, viene a engrosar y alimentar a la teoría revolucionaria generando nuevos aportes creados en la práctica política de Alemania.

G. ANTONIO GRAMSCI.

Para Antonio Gramsci, líder y teórico socialista italiano, quien viviera en la época de grandes movilizaciones obreras en Italia; (la huelgas en Turín, la fundación del Partido Comunista Italiano y muriera en manos del fascismo de Mussolini, la revolución socialista debe darse a partir de la organización de los

³⁴ *Ibid.*, p. 162-163.

obreros teniendo como núcleo el Consejo de Fábrica y no el sindicato.

Gramsci hace una fuerte crítica a la teoría sindicalista de la época (1919-1920) porque ésta no va más allá de los límites que la sociedad capitalista le permite. La esencia del sindicato es la de tener en equilibrio dos fuerzas antagónicas en la sociedad, la burguesía y el proletariado, las cuales por su propio desarrollo tienden a un rompimiento que someterá una de las dos.

Respecto al sindicato dice que:

"... el sindicato es la forma organizativa que adopta la mercancía trabajo en régimen de producción capitalista organizado.. [...] Esta forma es una oficina integrada por funcionarios, técnicos [...] el sindicato concentra y generaliza su forma hasta poner en manos de una oficina central el poder de la disciplina y del movimiento..."³⁵

El sindicato se separa de las masas trabajadoras y se pone al servicio del empresariado para llegar a acuerdos que respetan la legalidad burguesa.

"El sindicato es un elemento de la legalidad y se ve obligado a hacerla respetar a sus organizados. El sindicato es responsable de cara a los industriales como lo es ante sus adherentes; él garantiza la continuidad del trabajo y del salario..."³⁶

Aquí Gramsci está evidenciando el carácter y la esencia del sindicalismo, su papel limitado a buscar el equilibrio entre trabajadores y empresarios. Para Gramsci el sindicalismo no es revolucionario.

"... el sindicalismo no es un medio para la revolución, no es un momento de la revolución proletaria, no es la

³⁵ Antonio Gramsci, Consejos de Fábrica y Estado de la Clase Obrera, p. 113-114.

³⁶ *Ibid.*, p. 115.

revolución que se está realizando, que se está haciendo: el sindicalismo no es revolucionario..."³⁷

El sindicato no es el núcleo que llevará a la revolución a la clase obrera; para Gramsci la forma organizativa que se contrapone al sindicato y que, por su autonomía e independencia de la burguesía, así como por su estructura orgánica interna es la idónea para conducir a la revolución y a la nueva forma de organización social que debe darse, es el Consejo de Fábrica.

Para A. Gramsci:

"El Consejo es la negación de la legalidad industrial, en todo instante tiende a anularla, como tiende incesantemente a conducir a la clase obrera a la conquista del poder industrial, y a convertirla en parte de ese mismo poder. [...]"

El Consejo tiende, por su espontaneidad revolucionaria, a desencadenar en todo momento a la guerra de clases; [...] tiende a universalizar todas las rebeldías, a dar valor y alcance resolutivo a todos sus actos de poder".³⁸

El Consejo de Fábrica es el rompimiento con el orden social burgués, es la toma total del poder por parte del obrero, la conducción absoluta de la sociedad. Gramsci afirma que en la fábrica se comienza a dar el germen de esta forma organizativa, aún bajo la dominación capitalista.

"El proceso revolucionario se realiza en el campo de la producción, en la fábrica, donde las relaciones son de opresor a oprimido, donde no hay libertad ni democracia para el obrero y no en el de la democracia burguesa donde las relaciones son de ciudadano a ciudadano".³⁹

³⁷ Ibid., p. 50.

³⁸ Ibid., p. 114-115.

³⁹ Ibid., p. 53.

Es en la fábrica donde comienza a cuestionarse el poder burgués. Como ya mencionamos, ésta es el núcleo productor de la sociedad, es donde se da la contradicción principal del capitalismo entre trabajo y capital, de ahí que se derive su importancia política, pues en la fábrica autogestiva existe la independencia y la autonomía obrera en relación a los partidos políticos burgueses y la dirección empresarial.

Para Gramsci, el Consejo de Fábrica es la célula principal de la organización de los productores a nivel social, es el modelo de organización específico de la propia actividad de los productores que se puede llevar a la organización social. Es el modelo del Estado proletario.

La organización al interior de la fábrica se da a través de la elección de miembros representantes de la colectividad y la decisión de los obreros.

La educación nuevamente aparece como un punto central para el desarrollo de una empresa autogestiva, la educación remueve y elimina la disciplina jerárquica capitalista y rompe con el esquema de dominación, propiedad y explotación.

"El Consejo es el órgano más idóneo de educación recíproca y de desarrollo del nuevo espíritu social que el proletariado ha conseguido extraer de la experiencia, viva y fecunda, de la comunidad de trabajo".⁴⁰

Con una permanente acción política al interior de la fábrica y una incesante acción propagandística y de persuasión se conseguirá una transformación radical en la mentalidad de los obreros, se educará a la masa en el ejercicio del poder generado por la experiencia viva e histórica, según el planteamiento de Gramsci.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 39.

Este es el esquema general que el autor de los Cuadernos de la Cárcel elabora en relación a la organización obrera en las fábricas y a nivel social. Gramsci vivió una época de gran movilización obrera y el nacimiento de los Consejos de Fábrica como núcleos de control y organización productiva.

Con Gramsci se cierra la lista de los grandes teóricos de la lucha por el poder obrero en el sentido planteado a lo largo de este capítulo: el poder autogestivo en la empresa a diferencia del poder capitalista jerárquico y de la burocracia socialista estatal, que se contraponen con un proyecto autónomo de dirección obrero.

Ahora pasamos a analizar algunas posiciones más actuales en relación a nuestro tema.

H. ERNEST MANDEL

Para Mandel, la autogestión obrera, en tanto proceso de desenajenación de las relaciones de producción, debe ejercerse simultáneamente en todos los niveles en que el trabajador sea víctima de las relaciones económicas enajenantes.

La autogestión implica la toma de decisiones tanto al interior como al exterior de la fábrica de manera conciente por parte de quienes trabajan en ella; implica la desaparición de la estructura jerárquica, la reducción de las relaciones mercantiles y en el terreno de la enseñanza, la cultura, el esparcimiento, la salud y el urbanismo, que se abandonen los criterios de rentabilidad en favor de criterios de servicios públicos y de utilidad social, en fin, un cambio en los puntos esenciales del sistema productivo y social capitalista.

Esta toma de decisiones debe realizarse por los congresos, electos por los consejos obreros de cada empresa.

Para Mandel, la verdadera desproletarización del trabajo no solamente exige la supresión de la propiedad privada de los medios de producción y de la gestión burocrática de la economía tanto a nivel social como a nivel de una empresa, sino que también exige la desaparición de las relaciones mercantiles y de la división social del trabajo.

Mandel afirma que hasta nuestros días no se ha dado la autogestión tal y como se tiene planteada por los teóricos socialistas. Afirma, por otro lado, que, la autogestión, tal y como se ha dado en la actualidad, es uno de los extremos de las corrientes socialistas. En el otro extremo se encuentra el socialismo de Estado. Mandel sostiene que estas han sido las dos formas extremas desarrolladas en el socialismo hasta nuestros días.

El socialismo de Estado centraliza la toma de decisiones y dirige de manera única la planificación económica de la sociedad, dejando de lado la decisión de los obreros, punto contradictorio con los proyectos del socialismo autogestivo.

Por otro lado, tenemos que en Yugoslavia, país en el que mayormente se llevó a cabo la autogestión, existe la fuerte tendencia a abusar de la llamada economía socialista de mercado, la cual llevada a sus extremos, se contradice con el proyecto de autogestivo porque se vuelven a entablar relaciones capitalistas de producción, lo que es negativo dentro de esa sociedad ya que es posible que se debilite y se vea afectada.

Para Mandel la contradicción entre el sistema socialista estatal, burocrático y el autogestivo dirigido por el consejo de los congresos obreros es irremediamente inconciliable; es una contradicción de fondo que no puede ser superada de ninguna manera la verdadera autogestión socialista sólo es posible a nivel de los consejos obreros y no a través de la dirigencia estatal.

El hecho de que exista una dirigencia estatal en una sociedad autogestiva lleva el riesgo de que se forme una "dualidad de poder", elemento negativo para el desarrollo autogestivo. Una verdadera autogestión exige el respeto a los principios de la democracia socialista y debe ir en contra de las pretensiones de tipo parlamentario heredadas de la democracia burguesa. La toma de las decisiones más importantes debe darse en la base obrera, en las empresas obreras, en los consejos de fábrica.

Mandel cita mucho el ejemplo yugoslavo, por las características ya mencionadas, y señala el peligro que existe de que la autogestión sea reducida, en último término, a la distribución del ingreso económico en el seno de la empresa, es decir la autogestión sería exclusivamente el derecho de los trabajadores a votar sobre este punto, y lo demás, la toma de decisiones políticas, la toma de decisiones en la planificación del proceso productivo, quedaría en manos de los técnicos y del mercado, de ahí que retoma la crítica a la división social del trabajo, que en este caso se trasladaría a la toma de decisiones, en la que podría surgir una nueva separación burocrática, tanto en la empresa como en la sociedad y se comenzaría a formar una elite política en detrimento del grueso de la sociedad.

Mandel retoma algunas definiciones de la experiencia Yugoslava para mostrar cuáles son los puntos principales de la autogestión a pesar de las fallas y tropiezos que se hayan dado en este proceso.

"La autogestión no cuestiona en modo alguno el principio de la propiedad pública de los medios de producción, no es la propiedad de las empresas la que ha sido transferida a los trabajadores sino solamente su gestión y el derecho a participar en los beneficios."⁴¹

⁴¹ Ernest Mandel, "La Autogestión en Yugoslavia", en: Control obrero..., p. 313.

Vemos que la propiedad social de los medios productivos no es contradictoria con la gestión obrera, sino que es posible y positivo que existan tales condiciones, a diferencia de donde existe la socialización de los medios de producción pero la administración estatal de la economía.

La autogestión económica significa un cambio completo en el sistema de dirección administrativa de la economía, distinto a que la toma de decisiones se encuentre concentrada en la cima de una pirámide. Se pretende que la administración se decentralice y que sean los mismos interesados quienes regularicen sus problemas en el marco de las empresas y de otras actividades locales. Esta medida tiende a eliminar la burocratización en el Estado socialista.

Dentro de la autogestión, el objetivo central consiste en que en las empresas sea abolido el salario y se suprima toda la distinción entre los que dirigen la producción y deciden el reparto de utilidades y los que realizan el trabajo. Los trabajadores ya no serán asalariados sino productores libres, miembros de una colectividad autónoma responsables de la gestión de ésta y del reparto de utilidades.

En la autogestión, el hecho de desempeñar cualquier trabajo dentro de una empresa, da el derecho de participar en la gestión de la misma, el derecho a la gestión se ejerza colectivamente por medio de organismos elegidos, el personal elige al consejo obrero que será la máxima instancia organizativa y política para definir las líneas esenciales de la política de la empresa: producción, inversiones, precios, repartición de utilidades, relaciones de empleo, etc.

De esta manera la colectividad de los trabajadores debe asumir tanto los riesgos como las ventajas de la empresa; ellos están interesados en asegurarse las mejores condiciones posibles de trabajo así como su remuneración. En el buen manejo de la empresa

está la garantía de estas mejoras, de ahí se deriva la necesidad de que los obreros manejen de manera responsable su empresa y desaparezca la indisciplina. Es claro que al ser los trabajadores dueños de su fábrica tendrán que responsabilizarse más de ella misma.

"La autogestión debe sustituir la administración económica del Estado y la iniciativa privada, debe ser el estímulo principal de un desarrollo espontáneo de las actividades económicas de una economía que permanece socializada por entero."⁴²

Es en el seno de cada colectividad de trabajo donde deben tomarse las decisiones fundamentales que resuelven las contradicciones internas, de esta manera la administración económica en niveles superiores debe reducirse ostensiblemente. Toda inrtervención de la administración estatal en asuntos de la empresa es contradictoria al espíritu autogestivo. La administración del sistema debe permitir a la colectividad de la empresa utilizar plenamente los recursos disponibles del lugar para su desarrollo.

Uno de los objetivos principales de la autogestión no es el de abolir la división del trabajo en una forma primitiva y anárquica que sólo llevaría a la desintegración; tampoco es enseñar a los trabajadores todos los oficios y todas las técnicas posibles en la empresa. La autogestión cumplirá sus promesas democráticas no sojuzgando al hombre en su comportamiento frente al trabajo, sino modificando su posición económica y social fundada en el trabajo es decir, transformando las relaciones implícitas en el sistema de producción.

En relación a las observaciones y críticas que Mandel realiza del concepto de autogestión y la forma en que las luchas obreras

⁴² Ibid., p. 315.

tratan de llevarlo a cabo, critica la idea sindicalista y prouhdoneana de la apropiación de la empresa por los obreros dentro del sistema capitalista de producción. Mandel afirma que esas fábricas, o irán directamente al fracaso o entablarán a futuro relaciones capitalistas de explotación. Afirma que cambiar la consigna del control obrero por el de la autogestión dentro de un proceso revolucionario, no es lo más conveniente para determinada etapa de la lucha.

Respecto a la economía socialista de mercado Mandel afirma que, implementar ésta, ya sea en forma amplia o limitada, puede minar una sociedad autogestiva, por la introducción no sólo de elementos económicos propios del capitalismo, sino también ideológicos y culturales. Incluso afirma que las fallas que se han dado en Yugoslavia se deben precisamente a este factor. Solamente en una sociedad socialista se podrá desarrollar la autogestión.

Por otro lado, Mandel critica la idea de la cogestión de una empresa dentro del sistema capitalista, donde los trabajadores son dueños de un porcentaje y el resto pertenece al patrón. La clave aquí reside en que esto ocurre dentro del capitalismo, por lo cual la cogestión está inmersa en una teoría evolucionista del cambio social, contraria a los principios del marxismo que plantean el cambio total y radical mediante una revolución social. Esto, a largo plazo, sólo fortalece al sistema capitalista en la medida en que continúan existiendo relaciones de explotación y la lucha obrera es desviada de su objetivo principal.

Esta es en términos generales la posición que Mandel sostiene en relación a la autogestión dando sus aportes y sus críticas.

I. ROSENDO ROJAS CORIA Y LA REPUBLICA COOPERATIVA.

En México la autogestión socialista no ha tenido una presencia significativa como en el caso de los países que hemos analizado a

lo largo de este capítulo. En México no ha existido un movimiento de tal magnitud, con esos principios teóricos como guía de su actividad; sin embargo, podemos mencionar algunos planteamientos de importancia surgidos de la experiencia mexicana.

Ni siquiera el movimiento Cooperativista mexicano que analiza Rosendo Rojas Coria y la propuesta social que plantea en su "Tratado de Cooperativismo Mexicano",⁴³ ha llegado a tener las características del movimiento autogestivo europeo.

Rojas Coria es partidario del cooperativismo y afirma que el "movimiento socialista mexicano" de 1887, se diferenciaba del europeo por ser pacifista y no violento:

"De modo que el socialismo mexicano era asociacionista; pretendía la transformación de la sociedad, a través de la asociación de los humildes la cual, fortalecida por la comprensión de una evolución lenta y pacífica, terminaría su etapa en la creación de sociedades cooperativas que destruirían finalmente el sistema capitalista".⁴⁴

En base a sus amplios estudios del cooperativismo mexicano y a los aportes de teóricos extranjeros, Rojas Coria elabora un planteamiento de organización social fundado en el sistema de cooperativas que denomina "La República Cooperativa".

"... el cooperativismo debe trazarse planes generales de avance en todos los terrenos de la vida social y nacional (...) para llegar gradualmente a la República Cooperativa".⁴⁵

⁴³ Rosendo Rojas Coria, Tratado de Cooperativismo Mexicano, FCE, 767 pp.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 132.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 673.

Rojas Coria no era partidario de un sistema socialista como el europeo, más bien rechazaba tanto al capitalismo como al socialismo por considerar que este último suprimía la libertad individual por el interés social.⁴⁶

En la organización social de la República Cooperativa desaparecería la división de clases y los individuos serían verdaderos propietarios de los medios de producción:

" La organización de hoy, en la que se habla de clases baja, media y rica, según su fuerza económica desaparecerá en la República Cooperativa (...) Quiere ello decir que vendrá una nivelación en las condiciones de vida de la sociedad que prácticamente, como decimos, hará desaparecer la división de clases de nuestros días (...) habrá cooperativas de consumo, industriales, de servicio, de crédito, etc., hasta integrar un sistema total de economía cooperativa. (...) De esta manera se puede decir que los individuos son propietarios reales de los medios de producción y de consumo...⁴⁷

Aquí podemos ver que la idea de Rojas Coria de instaurar una República Cooperativa deshecha tanto al capitalismo como al socialismo y afirma que se llegará a una sociedad sin clases a través de la generalización del Cooperativismo.

En este sentido el planteamiento de este autor mexicano lanza una propuesta de organización social en base a la estructura orgánica de las cooperativas de trabajadores, punto en el que se aproxima a los planteamientos autogestivos y a su vez, paradójicamente, se aleja.

⁴⁶ Ibid., p.667.

⁴⁷ Ibid., p. 667 y 679.

J. EL FRENTE AUTENTICO DEL TRABAJO (FAT).

Una propuesta de lucha social, relativamente nueva en México, es la del Frente Auténtico del Trabajo (FAT). El FAT, creado en 1960, es una organización de trabajadores que dentro de sus principios de lucha enarbola la autogestión y afirma que su actividad se orienta hacia una sociedad autogestiva.

El FAT se inspira en las experiencias de otros países para formar su estructura de principios políticos:

"Las experiencias que tienen mayor coherencia, entre la explicitación de los principios autogestionarios y la propia práctica, las encontramos en distintos campos, sectores y países, por citar algunos, por ejemplo: en los Consejos Obreros Checos, donde por primera vez en la historia (...) se dictan leyes sobre la participación de los trabajadores en el manejo de las empresas (1918); en el proceso Yugoslavo que nace como un intento de pasar de las formas de estatización previa, a las de autogestión (1949-50).."⁴⁸

El FAT tiene como forma de lucha la autogestión, tanto en sindicatos como en cooperativas y en las llamadas Empresas de los Trabajadores.

En el Sindicato. Se parte de las experiencias vividas, con las dirigencias oficiales que manipulan a las bases trabajadoras y que están al servicio de los patrones con el apoyo del Estado, por lo que:

"Nacen entonces los Consejos Obreros como forma autogestionaria de la organización sindical, para que ésta sea efectivamente MANEJADA por los propios trabajadores".⁴⁹

⁴⁸ FAT, La Autogestión en el FAT, p. 1.

⁴⁹ *Ibid.*, p. 2.

La organización sindical en el FAT, asume tres formas principales : 1. la organización interna sindical a través de la estructura departamental para conducir al sindicato; 2.El dominio de la materia de trabajo, donde se conoce a fondo el proceso productivo para llegar a tener el Control Obrero de la producción y 3.La Cogestión en la que los trabajadores participan en los Consejo de Administración u otras instancias de decisión operativa de las empresas, como son los círculos de control de calidad.

En las Cooperativas. En éstas, la autogestión es la base del planteamiento. Se requiere eficacia en el manejo de los bienes, producción o servicios, la conciencia debe ser fortalecida a través de cursos de formación. La propiedad de los bienes es colectiva y todos participan en ésta.

Las Empresas de los Trabajadores:

"Una forma de autogestión más reciente y con características singulares en la realidad de nuestro país , es la de las empresas de los trabajadores,- no necesariamente cooperativas, aunque no se excluyen- y que hemos dado en llamar genéricamente <<proyectos autogestionarios>>. Son éstas, empresas de producción de propiedad colectiva y con una estructura administrativa autogestionaria en proceso".⁵⁰

El FAT define la autogestión en relación a la experiencia que han tenido en la práctica concreta y no exclusivamente a nivel teórico. Ellos afirman que:

"Dos realidades han sido decisivas en la definición autogestionaria del FAT: el contexto en el que se da, pudieramos decir, la tierra en la que crece, y los trabajadores mismos, como sujeto de su propio proyecto".⁵¹

⁵⁰ Ibid., p. 4.

⁵¹ Ibid., p. 5.

El contexto socioeconómico mexicano, en el que se desarrolla la lucha de los obreros por conseguir mejores condiciones de trabajo y de vida,⁵² define la política social y económica impulsada por el Estado mexicano, fundada en el neoliberalismo, la cual está siendo aplicada como una forma desesperada para salir de la profunda crisis que aqueja al país. La lucha del FAT se da en esos confines y busca nuevas formas de actividad que rompan el control impuesto por el Estado y el capital en las fábricas y la sociedad mexicana.

El FAT expone algunos puntos en los que da su definición de autogestión.

"La autogestión ha venido a ser una forma de resistencia y supervivencia de la clase trabajadora. (...) La autogestión ha sido una vía para operar un patrimonio colectivo, ganado en una lucha obrera y adjudicado en pago por un crédito laboral. (...) La autogestión se abre como una expresión democrática del ejercicio colectivo del poder. Es una vía para adquirir poder popular, pequeño o grande. La autogestión abre espacios socialistas en un mundo capitalista".⁵³

En relación al trabajador como sujeto de cambio, el FAT plantea que:

"(La autogestión) es una forma de organización en la que los miembros participan activamente para fijar metas y llevarlas a cabo. (...) La autogestión es un proceso de sustitución de la autoridad impuesta por intereses individuales o de facción, por una autoridad compartida en torno a intereses colectivos".⁵⁴

El FAT reconoce y ubica las fuertes limitaciones de un proyecto autogestivo que trata de crecer en el contexto del

⁵² Ver el punto A en la pág. 106 del Capítulo III, de este trabajo.

⁵³ FAT, cp. cit., p. 5 y 6.

⁵⁴ Ibid., p. 6 y 7.

capitalismo mexicano y señala problemas como el bajo nivel educativo en la población:

"La autogestión es una forma en la que se ve forzado el proceso educativo al conformarse una serie de elementos: democracia, autoridad, responsabilidad, solidaridad, que obligan a buscar soluciones y a la propia definición".⁵⁵

Es importante señalar que en la experiencia mexicana se retoman elementos de otras experiencias internacionales, así como planteamientos teóricos fundamentales y estos se integran a las formas de lucha mexicanas como son el cooperativismo y el sindicalismo independiente, dando por resultado experiencias como las que veremos más adelante.⁵⁶

Por otro lado, el FAT ubica su actual presencia en el movimiento sindical, señalando las realidades y las proyecciones correspondientes:

"En términos del proyecto FAT, la autogestión es más una dimensión del proyecto FAT, que instancias concretas donde se ejercita".⁵⁷

Vemos con esto que la presencia autogestiva en México es muy limitada y difícilmente se puede hablar de un movimiento generalizado en el país.

Por último, el FAT sintetiza de la siguiente manera lo que considera como autogestión en México:

"En síntesis, podemos decir que la Autogestión es un concepto, para nuestro contexto Nacional, nuevo. Identificado con la experiencia de ciertos países

⁵⁵ *Ibid.*, p. 7.

⁵⁶ Ver "Las experiencias del FAT" en la página 102, del capítulo II, de este trabajo.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 7.

socialistas que lo desarrollaron como una forma o exigencia para construir un socialismo participativo.

En términos de acción, podemos decir que la Autogestión, en el FAT, es un proceso de organización, resistencia y sobrevivencia, autónomo y formativo de los trabajadores, en el que los mismos diseñan los objetivos y la forma viable de operar en torno a un patrimonio social para satisfacer necesidades y construir un poder colectivo".⁵⁸

En cuanto a una propuesta social, el FAT afirma que:

"Finalmente, la Autogestión es también la expresión de la sociedad futura que deseamos construir.(...) Estamos dentro de la lucha por el socialismo, en la que nuestro proyecto político tiende hacia una sociedad autogestionaria. Consideramos la autogestión como un proyecto social, como un modelo político, dentro del cual se enmarca nuestro estilo de trabajo.

En este contexto, la autogestión es una meta de clase. Para ir la levantando es necesario construir proyectos históricos viables, que salven el vacío entre utopía e historia".⁵⁹

K. EL CONCEPTO DE AUTOGESTION.

Ahora pasaremos a dar una definición del concepto de autogestión, retomando elementos de lo anteriormente expuesto ya que nos servirán para elaborar el concepto que manejaremos en este trabajo.

La autogestión, es la conducción administrativa de la empresa por parte de los obreros, pero no solamente implica dirigir la empresa, planear la producción, distribuir equitativamente la ganancia, abrir un mercado para las ventas y en fin, entrar a la

⁵⁸ FAT, op. cit. p. 7.

⁵⁹ Ibid., p. 8.

dinámica de la competencia mercantil dentro del modo de producción capitalista. No, la autogestión va más allá del simple cambio de dueño en la fábrica. La entendemos aquí como autogestión socialista, como autogestión obrera, como parte integrante de una corriente del pensamiento político socialista, que tiene definidas sus metas y objetivos de cambio en la estructura social económica y política en pro de la libertad del hombre, y que se enmarca dentro de la historia de las luchas del movimiento obrero internacional tomando como uno de sus fundamentos teóricos el reconocimiento de la lucha de clases y la posibilidad del cambio social en un sentido progresivo e histórico.

La autogestión forma parte de una tendencia ideológica y política especial del movimiento socialista, la cual se contrapone a la estructura política y económica del capitalismo así como a las corrientes pertenecientes al llamado "socialismo real" como son el socialismo de Estado y la tendencia burocratizante de la sociedad.

En ese sentido podemos decir que la autogestión...

" alude a un principio de organización que reasume una concepción radicalmente innovadora de las relaciones sociales en el sentido "socialista".⁶⁰

Estamos hablando de un concepto "nuevo" dentro de las corrientes ya existentes del socialismo y su lucha por el poder político.

La autogestión retoma la experiencia de las pugnas obreras a través de los años, así como elementos de los teóricos más importantes del pensamiento socialista, pero a su vez tiene puntos particulares, innovadores, que le dan su propia esencia dentro de la esfera de la política proletaria y del ámbito concreto en que se desarrolla.

⁶⁰ Norberto Bobbio y Nicola Matteucci, "Autogestión", en, Diccionario de Política, p.129.

La autogestión considera a la empresa como la base económica. Esta es la unidad productora más pequeña de la estructura social y a partir de ahí se levanta la organización general en su conjunto.

La conducción obrera de la empresa, como ya se ha señalado, fué planteada por los teóricos clásicos del socialismo: Fourier, Owen, S. Simón, Proudhon, Bakunin, Kropotkin, Marx, Engels, Lenin, Trotsky, Rosa Luxemburgo, A. Gramsci y otros. En general quienes tocaron temas referentes a la revolución proletaria y a su organización dentro de la nueva sociedad, no dejaron de lado este punto central tan importante dentro de las disciplinas sociales y especialmente para la sociología del trabajo.

Es necesario aclarar que si bien todos tienen grandes similitudes en sus planteamientos, existen diferencias que son importantes destacar.

El concepto de autogestión comenzó a usarse de manera generalizada hasta después de la 2a. Guerra Mundial, al instaurarse más firmemente la revolución yugoslava. Sin embargo muchos años antes de acuñarse el concepto como tal, las bases de éste ya estaban dadas. El concepto de autogestión, pues, se fué creando, se fué generando a través de la historia y las luchas obreras.

Los primeros exponentes no tenían una idea tan acabada como los actuales, pero tocaban sus puntos esenciales.

Tanto Fourier, como Owen y Saint Simón trabajaron los pilares fundamentales del posterior desarrollo del socialismo y la autogestión. Las diferencias entre ellos son significativas, pero coinciden en la creación de comunidades autosuficientes (Falanges, Aldeas de Cooperación) y en la conducción social por parte de los productores directos.

Por un lado, Fourier rechaza el avance científico, mientras que Owen y Saint Simón están a favor de este. Por otro lado los dos primeros reconocen las diferencias de clases y el poder contradictorio que encierra la industria capitalista, mientras el tercero, no ve como enemigos a los industriales y hace un llamado al trabajo conjunto en contra de los sectores ociosos e improductivos de la sociedad, que son la nobleza y los militares.

Los conceptos vertidos sobre la nueva organización social no son acabados, pero tienen una profundidad y un alcance que perduran hasta nuestros días, casi 200 años después.

Las ideas de los socialistas utópicos no fueron puestas en práctica de manera tan contundente como las de otros teóricos, se llegaron a practicar, pero en menor escala y de manera casi experimental.

El planteamiento anarquista retoma en gran medida a los socialistas utópicos y desarrollan una propuesta con características particulares dentro del pensamiento socialista la cuál tiene sus diferencias con otros pensadores, pero que también está en contra de la estructura autoritaria y burocrática del socialismo de Estado, así como del partido político, podemos decir que es más radical en el planteamiento de la libertad del individuo ante la comunidad.

Con los planteamientos de Marx y Engels la situación cambia. Ellos profundizaron estos conceptos y sus escritos tuvieron un impacto mayor en las luchas obreras de todo el mundo y fueron puestas en práctica en varios países y enriquecidas por nuevos teóricos.

En relación a estos autores, podemos decir que no existe contradicción fundamental en sus planteamientos teórico-políticos. Para Marx, el "productor libre asociado", es quien debe dirigir a

la sociedad, para Lenin y Trotski el soviet es el núcleo organizativo, no existiendo contradicción entre estos dos conceptos.

Para Rosa Luxemburgo, el Consejo Obrero jugará el papel principal organizativo para la toma del poder, en tanto que para Gramsci lo tendrá el Consejo de Fábrica, conceptos que en términos prácticos tienen un papel muy similar.

Vemos que las propuestas señaladas pertenecen a una misma línea de pensamiento que no se contraponen entre sí y que en lo que verdaderamente se diferencian es en el nombre de los conceptos y en su práctica política.

Podemos hablar de diferencias en la forma, no en la esencia de desarrollar la lucha política, lo cuál en ocasiones responde a las condiciones particulares en que a cada uno le tocó vivir.

Sin embargo, las críticas que Rosa Luxemburgo realiza contra la dirigencia bolchevique y en especial contra Lenin y Trotsky, por monopolizar la toma de decisiones en la dirección del partido, y no dejarlas en manos de las organizaciones de base, pueden ser las diferencias más agudas en torno a estos puntos.

En los escritos de Lenin y de Trotsky podemos observar el cuidado que ellos pusieron para tratar de evitar precisamente la centralización y la burocratización de la organización proletaria en todo el país.

Otro ejemplo de esas diferencias lo tenemos en los planteamientos de A. Gramsci, Lenin y Trotsky, en relación al papel de los sindicatos.

Gramsci afirma que éstos no son parte integrante del movimiento revolucionario, que no son un "momento" de la revolución, sino que son un elemento de la estructura social y política de la burguesía, punto diferente al planteamiento anarcosindicalista.

Por su parte, Lenin confiere un papel fundamental a los sindicatos durante la transición del capitalismo al comunismo. En el texto titulado "Sobre los sindicatos, el momento actual y los errores del camarada Trotsky", entabla una polémica acerca del papel de los sindicatos en la nueva situación revolucionaria. Ahí Lenin afirma que:

"Los sindicatos no son sólo históricamente necesarios, son también una organización del proletario industrial históricamente inevitable, que en las condiciones de la dictadura del proletariado abarca a éste casi en su totalidad. (...)

De una parte, al abarcar, al incluir en las filas de la organización a la totalidad de los obreros industriales, los sindicatos son una organización de la clase dirigente, dominante, gobernante; de la clase que aplica la coerción estatal. Pero no es una organización estatal, no es una organización coercitiva; es una escuela, escuela de gobierno, escuela de administración, escuela de comunismo".⁶¹

Las diferencias que se observan entre Lenin y Trotsky pertenecen a una misma organización y a una misma época. Las diferencias con Gramsci, como ya dijimos anteriormente, pueden responder al momento político en el que se encontraba la lucha en sus países y a las condiciones particulares sobre las que cada uno escribía, aunque por otro lado también pueden ser diferencias más profundas como el hecho de que en el periodo comprendido entre 1917 y 1921 en la Revolución Soviética se dieron algunos acontecimientos

⁶¹ Lenin, "Sobre los sindicatos, el momento actual y los errores del camarada Trotsky", en Acerca de la incorporación de las masas a la administración del Estado, p. 241. Ed. Moscú.

que estaban orientados a controlar el movimiento de los consejos obreros por parte del Partido Bolchevique.

Ahora bien en relación a los conceptos que se manejan acerca de la lucha obrera tales como "control obrero", "consejos obreros", "dirección obrera", "autogestión", "cogestión", "soviet", "poder obrero", etc., vemos que no existe diferencia esencial en la forma en que lo plantean los teóricos.

Por el contrario, son más las similitudes que se identifican como partes integrantes de una corriente de pensamiento que las diferencias. Es necesario aclarar que no todos usaban los términos como están expuestos, debido a que algunos de éstos son más recientes que otros.

Quienes dieron una mayor definición a estos conceptos fueron Lenin, Trotsky y E. Mandel.

Lenin afirmaba que el control obrero no podía darse totalmente hasta que se hubiera tomado el poder, antes de esto sería casi imposible llevarlo a cabo por la existencia de fuertes sectores del capitalismo, y debería funcionar más bien como consigna de agitación política y organización.

Trotsky, por su parte, reconoce en el control obrero un momento de la lucha de clases previo a la toma del poder, es decir, una fase de la lucha revolucionaria en la que sectores obreros de industria pasan a la dirección de la sociedad, ellos organizan y dirigen la producción sin que los medios de producción les pertenezcan. De esta manera se crea una "dualidad de poder", ya que la burguesía aún posee los medios de producción y el control sobre el Estado. Esto es diferente al momento en que ya se tiene tomado el poder y la dualidad de fuerzas desaparece, quedando el poder en manos de la clase obrera.

Este planteamiento es distinto al que realizan los anarquistas; para ellos no había que esperar a la toma del poder para adueñarse de los medios de producción como la tierra y la industria, por el contrario había que irlos tomando en el momento de hacerse la expropiación, es decir en el momento de la revuelta social. Esta es una concepción diferente ya que los anarquistas sostenían una forma más directa de activismo y más allegada a las bases, que la planteada por los partidos políticos como el Bolchevique que actuaba bajo el principio de centralismo democrático.

También existe una fuerte crítica de parte de Maurice Britón a ese respecto, en la que afirma que las medidas adoptadas por Lenin y Trotski iban en el sentido de asegurar que el partido Bolchevique tuviera en su poder la organización económica de la sociedad y no quedara en manos de los consejos obreros.⁶²

En relación a la diferencia entre el soviets y el consejo obrero y la polémica que se originaba en torno suyo, Trotsky afirmaba que en la Alemania de la época, el consejo obrero había venido a desarrollar prácticamente el papel del soviets y que si en Alemania, el consejo obrero había sido la forma organizativa creada por los obreros, sería absurdo exigir la creación de soviets para avanzar en el camino revolucionario. En este sentido podemos ver que estas dos formas organizativas, tienen tales similitudes y se orientan a un fin tan común, que las diferencias vienen a jugar un papel secundario, al menos en este caso.

En estos planteamientos coincide plenamente E. Mandel, quien señala, por su parte, una clara diferencia entre el control obrero de la producción y la autogestión.

⁶² Maurice Briton, Los Bolcheviques y el Control Obrero 1917-1921, pp. 7-25.

Mandel afirma que el control obrero es un medio para la toma del poder y no un fin en sí mismo, la autogestión por su parte sólo se puede dar después de haberse conquistado el poder.

Aquí es importante mencionar la crítica que Mandel hace a la idea de cambiar la consigna de control obrero por la de autogestión de las empresas, antes de la toma del poder, ya que tomar posesión de una empresa y autoadministrarla, distraería y desviaría la lucha de los obreros en su objetivo principal. Los esfuerzos se encaminarían a tratar de sacar a flote a la empresa en un contexto dominado por el capitalismo el cuál aún es fuerte y peligroso.

Mandel afirma que estas empresas están condenadas al fracaso por sus particulares condiciones, además de que con el tiempo entablarán nuevamente relaciones capitalistas de explotación.

Es importante considerar ésta crítica de Mandel que concierne a la posición que guarda la empresa que es objeto de estudio en este trabajo.

Otro punto que es necesario destacar es el de la educación.

De los teóricos citados, la mayoría de ellos resalta el papel de la educación como un punto central para el cambio revolucionario y la construcción de la nueva sociedad. La conciencia política y la educación van estrechamente vinculadas, el cambio de mentalidad se da en razón de estos dos elementos.

Tanto para S. Simón como para Proudhon, Bakunin, Marx, Lenin, Trotsky, R. Luxemburgo y A. Gramsci, se destaca el papel de la educación como esencial. Incluso Fourier, quien afirmaba que se deberían adaptar las condiciones ambientales a la "tendencia natural de los hombres", para alcanzar la felicidad y el goce en el trabajo, destaca la importancia de la educación para llegar a ese objetivo.

Vemos que para construir una nueva sociedad, la conciencia de los hombres y su voluntad orientada a ese fin, son condiciones indispensables que incluso llegan a determinar el momento en que un movimiento social se encuentra listo o en condiciones para pasar a una nueva fase o etapa de su lucha.

En esta breve exposición tratamos de esclarecer la definición del concepto de autogestión que emplearemos a lo largo de este trabajo. Queremos recalcar que dicho concepto no es aislado, sino que por el contrario tiene profundas raíces en su historia y pertenece a una corriente del pensamiento forjado a través de las luchas obreras por el socialismo.

CAPITULO II. HISTORIA.
EXPERIENCIAS RELEVANTES EN RELACION A LA AUTOGESTION.

En este capítulo retomaremos algunas de las experiencias más importantes en relación a la lucha de los trabajadores por la toma del control en la producción, tanto a nivel empresarial como a nivel social. Principalmente analizamos las experiencias autogestivas que se han desarrollado en algunos países como Yugoslavia y Argelia, tocando puntos referentes a la organización adoptada en las relaciones sociales de producción, en el mercado y en la estructura orgánica al interior de las empresas.

Debido a lo reducido del espacio con el que contamos en el presente capítulo, no nos es posible incluir un gran número de experiencias de luchas obreras que se han dado a lo largo de la historia y que tienen estrecha relación con nuestro tema.

De esta manera dejamos de lado movilizaciones de gran trascendencia como fueron las de Hungría, EUA, Canadá por el control obrero de la producción y de la sociedad en los años de 1917-1919; las realizadas en Inglaterra, Alemania, Italia, Francia, Holanda, España, Polonia, Alemania Oriental, China, Indonesia, Checoslovaquia y muchas otras en las que los trabajadores de esos países implementaron diferentes formas de lucha para llegar a tomar el control de la producción de esas sociedades.

Como sabemos no todas las experiencias salieron triunfantes y muchas de ellas terminaron trágicamente bajo la represión del

Estado capitalista, desapareciendo o matando a los dirigentes y diluyendo a las organizaciones obreras.

Otras de estas, lograron consolidarse y fraguaron en una fuerte sociedad en la que los trabajadores tienen un peso fundamental en la toma de decisiones.

Estos movimientos se dieron a nivel mundial en los años posteriores a la Revolución Soviética de 1917, durante la crisis mundial de 1928 y en las coyunturas políticas posteriores a la Revolución China.

Aquí es necesario hacer una aclaración en relación a la inclusión que se hace de movilizaciones que tuvieron como eje central, no tanto la consigna de la autogestión, sino más bien, la del control de la producción a nivel social.

Tanto el control obrero como la autogestión son movimientos políticos que están inscritos dentro de una misma corriente política de pensamiento que es el socialismo. Como vimos existen diferencias al interior de esta forma de pensamiento que van desde simples matices, hasta contradicciones irreconciliables.

Las experiencias que retomamos pertenecen a una de esas corrientes del pensamiento socialista, que es la que más se aproxima a la que plantearon los teóricos que expusimos en el capítulo I, y que concibe a la sociedad socialista como aquella en que los trabajadores serán quienes tomen la dirección de la sociedad en todos sus rubros desde el económico, hasta el cultural y donde no exista antagonismos en su interior, derivado de la formación de un Estado jerárquico y burocrático.

De esta manera los movimientos analizados como son La Comuna de París, El Soviet de Petersburgo, La Revolución Soviética de 1917

y el Control Obrero Boliviano. Acontecimientos se enmarcan dentro de la línea teórica y política que hemos señalado.

Por último cabe señalar que en relación a la experiencia autogestiva en México, ésta no se dió a los niveles de otros muchos países,¹ sin embargo existen movimientos obreros que asumieron ciertas características de este tipo y que retomaremos en la parte correspondiente a nuestro país y que nos servirá como marco histórico referencial para el análisis de caso.

De esta manera damos paso a la exposición de las mencionadas movilizaciones obreras a lo largo de su lucha.

A. LA COMUNA DE PARIS.

En París Francia, en el año de 1871, se erigió una de las primeras y más importantes experiencias de control obrero en el mundo que fué la Comuna de París.

Esta Comuna estaba formada por los consejeros municipales elegidos por sufragio universal en los diversos distritos de la ciudad, eran responsables y revocables en todo momento. La organización interna de la Comuna de París, como lo tocamos en el capítulo I, estaba dada de una manera democrática, distinta a la clásica democracia capitalista, basada y sustentada en el parlamento burgués.

La Comuna de París tuvo una gran trascendencia para los posteriores movimientos obreros de todo el mundo, fué por decirlo

¹ La autogestión no se dió en México debido a su desfase en relación a los movimientos obreros europeos, así como al alto control estatal ejercido a través de el corporativismo sindical entre otros elementos que veremos más adelante.

así, la primera gran experiencia de los trabajadores para lograr el control de la ciudad por un determinado tiempo.

La Comuna de París fué una experiencia de dirección obrera donde las bases participaron ampliamente y donde los productores llegaron a tomar el poder de la capital francesa.

Como menciona Carlos Marx, la Comuna aspiraba a abolir la propiedad de clase, aspiraba a la expropiación de los expropiadores, quería convertir la propiedad individual en una realidad social, transformando los medios de producción, la tierra y el capital en simples instrumentos de trabajo libre y asociado.

Las sociedades cooperativas unidas eran quienes tenían que regular la producción nacional con arreglo a un Plan Común tomándola bajo su control y poniendo fin a la constante anarquía de la producción y a las crisis periódicas del capitalismo. Esto, nos dice Marx, es el comunismo; la Comuna de París fue un germen de la sociedad comunista y un ejemplo que retomaron muchos otros movimientos obreros de todo el mundo.

Un ejemplo del control que la Comuna obtuvo durante ese período es el Decreto Obrero del 2 de abril de 1871 que se publicó en forma de Cártel y que nos muestra una imagen de su estructura organizativa interna, en la cual ya se reflejan los rasgos básicos del control obrero.

"Comuna de París - Reglamento interno de los talleres de reparación y de transformación de armas - Louvre.

Art. 1. A menos que la comisión obrera con sede en el Hotel de Ville decida otra cosa, los talleres permanecerán abiertos de 7 a 11 horas (por la mañana) y de 12 a 18 horas (por la tarde).

Art. 2. Durante la hora de comida ningún obrero deberá permanecer en los talleres.

Art. 3. Cinco minutos antes de la hora de comida y cinco minutos antes del fin de la jornada, una campana anunciará el cese del trabajo.

Art. 4. Los obreros deberán anunciar su llegada a los contra maestres, para que sus horas sean computadas.

Art. 5. Todo ciudadano que no posea la nueva carta de admisión, no tendrá derecho a penetrar al interior de los talleres.

Art. 6. Al salir de los talleres, los obreros están obligados a dejar las herramientas y su carta de admisión al contra maestro.

Art. 7. Los contra maestres deberán vigilar su banco y repartir el trabajo, bajo el control del jefe del taller.

Art. 8. Los jefes de sección recibirán las armas reparadas por los obreros bajo su responsabilidad y las remitirán después de verificadas, a los contra maestres, quienes las revisarán una vez más.

Art. 9. El control general de las armas lo efectuará el jefe de taller, si la comisión obrera, asentada en el Hotel de Ville, no decide otra cosa.

Art. 10. La contratación de nuevos obreros se decidirá en función de las exigencias del trabajo y será efectuada por el jefe de taller, o por los contra maestres bajo la supervisión del jefe del taller y del director delegado.

Art. 11. El salario se fijará a propuesta del contra maestro y del jefe de sección a la cual pertenece el obrero, o por el jefe de taller, siendo sometida al delegado a la dirección.

Art. 12. La licencia a un obrero por incapacidad se efectuará bajo el control del jefe de taller y a propuesta del contra maestro y del jefe de sección a la que pertenece el obrero, siendo sometida al delegado a la dirección.

Art. 13. Una vez por semana, el comité que forma la dirección del trabajo y los delegados obreros comisionados para ayudarlo deberán rendir un informe sobre la situación del taller.

Art. 14. Todo ciudadano que rehuse respetar este reglamento, cuya observancia será vigilada por todos los obreros, deberá abandonar los talleres."²

Este es un ejemplo de reglamentación interna creada por los trabajadores para mantener la disciplina dentro del taller de armas punto que se contradice con la idea de que si los obreros dirigen una fábrica, ésta caería en un desorden anárquico.³

Otro decreto sobre la requisición de las fábricas cerradas del 16 de abril de 1871 estipula lo siguiente:

"La Comuna de París, considerando que gran número de fábricas han sido abandonadas por sus directores, quienes han huido, sustrayéndose a sus deberes ciudadanos, despreocupándose de los intereses de los obreros considerando que a consecuencia de esta serie de fugas cobardes numerosos trabajos importantes para la vida comunal han sido interrumpidos y que la existencia de los obreros está en juego, decreta:

Las Cámaras Sindicales obreras son convocadas para elegir una comisión de investigación que tendrá por tarea:

- 1 Hacer una estadística de las fábricas abandonadas así como una evaluación precisa de la situación en que se encuentran y del estado de los instrumentos de trabajo que contienen;
- 2 Elaborar un informe exponiendo las condiciones prácticas para la inmediata puesta en actividad de las fábricas, no por los desertores que las han abandonado, sino por la asociación cooperativa de los obreros empleados en ellas;
- 3 Concebir un plan para la formación de estas sociedades cooperativas obreras;

² Neve Kritik Verlag, "Una experiencia práctica de control obrero durante la Comuna de París", en, Control obrero..., E. Mandel pp. 60-61.

³ Los trabajadores de Unión Provisa elaboraron un reglamento interno en el que se puede observar la disciplina y responsabilidad hacia el trabajo, sin caer en posturas de opresión ni sometimiento hacia los obreros. Ver; Reglamento Interior de Trabajo, 1991, Unión de Productores de Vidrio Plano del Estado de México S.A de C.V.

- 4 Instituir un tribunal arbitral que determinará, cuando regresen los empresarios, las condiciones de la cesión definitiva de las fábricas a las sociedades obreras y las indemnizaciones que las sociedades deberán pagar a los empresarios.

Esta Comisión de Investigación deberá dirigir su informe a la Comisión para el Trabajo y el Comercio, la cual someterá a la Comuna, lo más rápidamente posible, un proyecto de decreto que deberá hacer justicia tanto a los intereses de la Comuna como a los de los obreros".⁴

Estas experiencias nos muestran cómo los trabajadores estuvieron tomando la iniciativa de controlar y dirigir por sí mismos a la capital francesa partiendo del proceso productivo. Podemos decir que este acontecimiento dá el punto de partida para ulteriores luchas obreras que trataron de caminar o caminaron por la misma ruta.

B. EL SOVIET DE PETERSBURGO

Otro de los ejemplos que se pueden retomar en relación a la toma del control de la producción y de la sociedad, es el Soviet de Petersburgo que se creó en la revolución Rusa de 1905 y que también representa uno de los movimientos políticos de mayor trascendencia para la lucha universal de los obreros tanto por su magnitud como por las formas orgánicas que se desarrollaron durante su estancia.

La revolución de 1905 inició con una modesta huelga de los tipógrafos de Moscú y concluyó con la formación del Soviet de Diputados y Obreros, primero en su género que se formó en la Rusia Zarista y que fué el modelo para la posterior revolución de 1917.

León Trotski, quien fuera presidente del Soviet de Petersburgo, afirma que éste se formó para responder a una

⁴ "Decreto sobre la requisición de las fábricas cerradas", en, Contro obrero..., E. Mandel. p. 61.

necesidad objetiva suscitada por la coyuntura de entonces, era preciso tener una organización que gozara de una autoridad indiscutible, libre de toda tradición que agrupara desde el primer momento a las multitudes diseminadas y desprovistas de enlace.

"Esta organización debía ser la confluencia para todas las corrientes revolucionarias en el interior del proletariado, tenía que ser capaz de iniciativa y de controlarse a sí misma automáticamente. Lo esencial en fin era poder ponerla en marcha en 24 horas."⁵

Ante las dificultades que la estructura orgánica de los diferentes partidos presentaban para poder organizar y servir como vínculo entre las grandes cantidades de masas proletarias que no estaban en organización alguna, no se tenía otra alternativa mas que atribuir el derecho de representación a las fábricas y los talleres.

He aquí pues un principio clásico del control obrero, puesto que se está tomando como nexo la unidad económica social que es la fábrica o el taller.

Ante la necesidad de organizar la gran fuerza que se estaba desencadenando, el 10 de octubre, una de las organizaciones socialdemócratas de Petersburgo, tomó la iniciativa de la creación de una administración autónoma revolucionaria obrera; era el momento en que se aproximaba la mayor de las huelgas. Se decidió llamar al proletariado de la capital a la huelga política general y a la elección de delegados.

Hacia la huelga de octubre caminaban adelante los obreros del metal y la imprenta; fueron los primeros en entrar en combate en forma neta y precisa el tres de octubre. Ellos afirmaban que:

⁵ León trotsky, "El Soviet de Petersburgo de 1905", en, Control obrero..., E. Mandel, p. 65.

"Declaramos la huelga política y lucharemos hasta el fin por la convocatoria de la Asamblea Constituyente, sobre la base del sufragio universal, igualitario, directo y secreto, a fin de instaurar en Rusia la república democrática."⁶

Las iniciativas de los obreros se fueron dando por sí mismas, los tipógrafos, el 14 de octubre, reconocían que la lucha pasiva era insuficiente; que era necesario transformar a las tropas obreras en un ejército revolucionario, era necesario organizar compañías de combate y arrebatar las armas al ejército.

Hacia el 15 de octubre existía ya una fuerte organización de muchas de las fábricas con vistas a la huelga. El 16 de octubre las fábricas textiles ya estaban en huelga. Todas las fábricas que abandonaban el trabajo nombraban un representante y lo enviaban provisto de la documentación necesaria al Soviet para su registro.

El poderío de la huelga era ya tan grande para esas fechas, que las mismas autoridades militares representadas por el General Trepov, permitían a las diferentes organizaciones que conformaban el movimiento, reunirse en determinados lugares que les habían asignado para ello. Sin embargo, el Soviet formuló ante la Duma municipal las siguientes reivindicaciones:

"1o. adoptar medidas inmediatas para reglamentar el aprovisionamiento de la masa obrera, 2o. abrir locales para las reuniones, 3o. suspender toda distribución de provisiones, locales, fondos a la policía, a la gendarmería, etc.; 4o. asignar las sumas necesarias para el armamento del proletariado de Petersburgo que lucha por la libertad."⁷

Ante el gran riesgo que representaba el Soviet de Petersburgo para las clases dominantes, la represión por parte de estas no se hizo esperar, detuvieron a dirigentes, quisieron cerrar los lugares

⁶ Ibid., p. 66-67.

⁷ Ibid., p. 68.

de reunión, dispersaron reuniones del soviet; sin embargo, la organización y la fuerza continuaron creciendo.

Una de las medidas más importantes que el Soviet tomó, fué el boicot económico a las instituciones del gobierno, de esta manera recomendó a los obreros que no tomaran sus alquileres ni las mercancías que adquirirían a crédito antes de la vuelta al trabajo y recomendó a propietarios y comerciantes que no se mostraran exigentes hacia los obreros.

En una de las sesiones del Soviet de Diputados Obreros, el representante del Comité principal de la Unión de Campesinos, hizo conocer a la asamblea la decisión adoptada por el congreso de esa unión: se rehusaría a la entrega de reclutas al gobierno y a pagar los impuestos, se retirarían de los Bancos del Estado y de las cajas de ahorro todos los depósitos realizados.

Por otro lado, dado que el Comité Ejecutivo, el 23 de noviembre, había adoptado una resolución invitando a los obreros a prever la bancarrota inminente del Estado, llamaba a estos a no aceptar el importe correspondiente al pago de sus salarios más que en oro y a retirar de las cajas de ahorro todas las sumas depositadas. Para generalizar estas medidas de boicot financiero, se adoptó una decisión que sería dada a conocer al pueblo a través de un manifiesto redactado a nombre del Soviet, de la Unión de Campesinos y de los partidos socialistas.

Ante el riesgo de que los dirigentes principales del soviet fueran detenidos y éste no pudiera sesionar, se designaría a un segundo soviet, es decir una reserva de dirigentes para cuando fuera necesario emplearse y, de esta manera, el soviet no se quedara sin dirigentes.

Ante el avance y el prestigio que esta gran movilización iba adquiriendo, las noticias llegaban a diferentes partes del país y

del extranjero. De este modo el apoyo y la solidaridad para el Soviet de Petersburgo comenzó a llegar de esos lugares.

El Partido Socialista Polaco, Los Batallones Finlandeses, y la Unión Panrusa y Campesina, dieron su total apoyo y la ardiente simpatía hacia el Soviet.

La mayoría de las fábricas de Petersburgo, dieron su adhesión a la resolución del Soviet que obtuvo igualmente el asentimiento de los soviets de Moscú y de Samara; asentimiento expresado en mociones particulares, así como el de los sindicatos de ferroviarios, de correos y de telégrafos y de numerosas organizaciones provinciales.

El Soviet lanzó un llamado invitando a todas las fuerzas vivas del país a prepararse enérgicamente para la huelga política próxima y a la última coalición armada contra los enemigos de la libertad.

La burguesía liberal y radical fué retirando las simpatías iniciales que tenían hacia el Soviet. Por su lado, la masa del pueblo veía en el Soviet una forma benevolente y obsequiosa. De esta manera, se tomó el control total de la ciudad y de los ferrocarriles; el correo y los telégrafos eran controlados por el Soviet y la población acudía a él para ver cuál iba a ser su próximo movimiento y para de esta manera tratar de que la correspondencia o los viajes no se vieran afectados en modo alguno; también acudía para pedir algún permiso especial para hacer uso de estos servicios.

Algunos ejemplos de las actitudes que la gente tomaba en relación al Soviet son los siguientes: para conseguir permisos especiales con los grabadores, se acudía al soviets para ver si había una autorización que así lo permitiera. Los bancos, el Ministerio de Marina, los funcionarios del gobierno también acudían al Soviet para pedir permiso y poder realizar sus funciones.

Eran muchas las peticiones que se le hacían al Soviet, desde reclamos de inválidos y ciegos de la guerra, hasta habitantes de las lejanas comarcas campesinas que pedían permiso o consejo al soviet sobre algún determinado conflicto con los patrones. La misma Cruz Roja fué a pedir ayuda al Soviet porque el gobierno y la Dirección General de ésta, habían mandado a algunos de sus elementos a la guerra mediante falaces promesas de bienestar. Otro caso es que un viejo cosaco del fondo del gobierno de Poltava, mandaba su queja al Soviet contra la injusticia de los príncipes Ripnín. En el local del Soviet siempre había muchedumbres solicitando ayuda; casi siempre eran obreros, criados, dependientes, campesinos, soldados, marineros, etc., de la población necesitada.

Un ejemplo más de lo que el Soviet de Petersburgo significaba para la población es el siguiente:

"Desde el gobierno de Minsk llegó al soviet, para obtener información, un diputado especialmente enviado por una mutua de jornaleros a la que un propietario pretendía pagar tres mil rublos en acciones depreciadas. '¿Cómo hacer?', preguntaba el enviado. Tendríamos buenas ganas de cogerlas, pero al mismo tiempo tenemos miedo. Hemos oído decir que vuestro gobierno quería que los obreros recibiesen sus salarios en moneda sonante en oro o en plata.' Se averiguó que las acciones del propietario no tenían casi ningún valor..."^a

Debido a la grán cantidad de peticiones y asuntos que el Soviet tená que atender y resolver, no pudo canalizar todas las demandas y realizar las tareas requeridas por lo que no se pudo dar a conocer a tiempo en muchas zonas del campo, sino hasta ya muy avanzada la lucha cuando su actividad ya tocaba fin.

Uno de los más importantes documentos elaborados por el Soviet de Petersburgo fué el llamado "Manifiesto Financiero", el cual

^a Ibid., p. 73.

señalaba la situación financiera por la que estaba pasando el país. Menciona que las quiebras se sucedían y se multiplicaban; los bancos se derrumbaban, todas las operaciones comerciales se habían restringido hasta el último límite. La lucha del gobierno contra la revolución generaba perturbaciones insesantes; nadie estaba seguro de lo que sucedería al día siguiente. El gobierno, mediante nuevos préstamos pagaba los intereses de los precedentes y las arcas de los bancos habían sido totalmente saqueadas por los funcionarios del zarismo.

El Soviet proponía que sólo una asamblea sometería a una investigación rigurosa a las finanzas del Estado y pondría fin a esta situación. No había más que una salida: derribar al gobierno, arrebatándole sus últimas fuerzas y cerrar la última fuente de donde extraía su existencia: los ingresos fiscales.

El Manifiesto Financiero planteaba que no se efectuaría ninguna entrega de dineros por rescate de tierras ni pago alguno a las cajas del Estado. El dinero se organizaría a través del mandato del Soviet. No se pagarían las deudas que el gobierno contrajo mientras se llevaba a cabo la guerra contra el pueblo.

Este importante documento que se publicó el 2 de diciembre de 1905 en ocho periódicos de Petersburgo, está firmado por: " El Soviet de Diputados Obreros, el Comité Principal de la Unión Panrusa de Campesinos, el Comité Central y la Comisión de Organización del Partido Obrero Socialdemócrata Ruso, el Comité Central del Partido Socialista Revolucionario, el Comité Central del Partido Socialista Polaco."⁹

Esta experiencia obrera, a pesar de la fuerza que logró obtener no alcanzó los objetivos que se tenían planteados, las fuerzas zaristas detuvieron a los dirigentes y diluyeron la

⁹ Ibid., p. 76.

organización hacia el 6 de diciembre. Sin embargo, se sentó un precedente que se retomaría algunos años después.

La importancia histórica de este acontecimiento es la forma de organización que se adoptó para realizar el control y la dirección de la sociedad, el Soviet como forma de organización obrera que puede ir más allá del sindicato y del partido político en cuanto a la toma del poder político y social. El Soviet de Petersburgo fué el primero que se creó en la historia y además se repetiría en diversas ocasiones en las luchas por el poder obrero.

C. LOS SOVIETS EN LA REVOLUCION RUSA DE 1917.

Otra de las experiencias obreras, sin duda de las más importantes es la de la creación de los soviets en la Revolución Soviética de 1917.

En los albores del desencadenamiento masivo para derrocar el Imperio de los zares, se creó la Primera Conferencia de todos los Comités de Fábrica de Petrogrado. Ello ocurrió el 30 de mayo de 1917. Esta histórica Conferencia tuvo tal importancia tanto en la evolución de la lucha por la constitución de la fábrica, como en la historia de la revolución Rusa en general por lo cual merece ser examinada.

La conferencia fué un verdadero parlamento obrero reunido en la misma sala del Palacio de Tauride, donde apenas tres meses atrás se asentaba el parlamento burgues y señorial: la Duma del Estado.

El parlamento obrero destacó un punto de suma importancia: señalaba que una de las grandes tareas era la de:

"... restablecer el orden dentro de la desorganización de la producción y prevenir la catástrofe industrial. (...) Los que están ante las máquinas-herramienta deben salvar a Rusia. Es únicamente con la intervención del

proletariado en la vida económica de Rusia que podremos salvar a la revolución de su derrota."¹⁰

Aquí vemos que ellos se referían a que los obreros deberían tomar el control de la fábricas y volverlas echar a andar después de que los patrones las habían abandonado, saboteado o cerrado; era el momento de tomar la iniciativa, de tomar la fábrica y operarla pero sin el patrón, con el fin de alcanzar un verdadero control de la producción.

El curso de la revolución generó nuevas formas de organización que cristalizaron en los Comités de Fábrica. El movimiento obrero se salió de los viejos marcos rutinarios y se lanzó por una vía completamente nueva. Los Comités de Fábrica tuvieron que participar en la vida económica de sus empresas las que sin su intervención se hubieran paralizado.

Es en esa histórica conferencia cuando por primera vez es definido el papel y la importancia de estos comités. Uno de los diputados, de los metalúrgicos, mencionaba que en todas las fábricas existía arbitrariedad; que la marcha de las fábricas estaba en manos de la administración aliada a la burguesía y que era, por tanto, necesario introducir el principio de elección para que los obreros pudieran controlar la producción.

Tomando en sus manos la producción, los obreros aprenderían prácticamente a trabajar en forma activa y la elevarían en beneficio de la sociedad socialista futura. Aquí se esbozaba ya la tarea fundamental de la revolución: la organización del control obrero y el logro de la futura fábrica socialista. Se estaban tocando los principios de lo que posteriormente iba a ser la producción de toda la sociedad en manos de los obreros.

¹⁰ A. Prankratova, "Los Comités de Fábrica en Rusia en la Epoca de la Revolución", en Control obrero..., E. Mandel, p. 106.

A los Comités de Fábrica les incumbía las tareas especiales de la reglamentación de la vida económica de la fábrica y de la realización del control que los sindicatos no podían abordar todavía, tal y como vimos en la experiencia del Soviet de Petersburgo.

Otro diputado, subrayaba el papel revolucionario de los comités de fábrica al mencionar que:

"Los comités de fábrica son la base de la ampliación y consolidación de la revolución (...) el control obrero es el contraataque de la clase obrera a la burguesía, los obreros han consolidado sus posiciones de vanguardia creando los comités de fábrica y a partir de estas posiciones han llevado una lucha económica contra la burguesía, con la ayuda de los comités de fábrica los obreros conseguirán que los capitalistas retrocedan".¹¹

Una definición de lo que son los Comités de Fábrica nos la da A. Prankratova, dice:

"Los comités de fábrica son las organizaciones económicas combatientes que engloban a todas las empresas obreras, son elegidos según el principio de una amplia democracia y tienen una dirección colectiva. Tienen por objeto la defensa de las necesidades económicas y la creación de nuevas condiciones de trabajo. Sus relaciones con los sindicatos, en tanto que organizaciones proletarias emparentadas, deben ser las de una estrecha amistad y contacto práctico."¹²

En esta Conferencia obrera, existían dos corrientes en pugna: la bolchevique defendida por Zinoviev y Lenin y la menchevique defendida por Avilov y Techerevianin. Como resultado de esta pugna la Conferencia consiguió resolver la cuestión de la introducción del control de la producción y de la repartición.

¹¹ *Ibid.*, p. 108.

¹² *Ibid.*, p. 108.

Esta conferencia predeterminó el ulterior desarrollo de la revolución y demostró que el proletariado de Petrogrado marchaba con los bolcheviques. De 421 diputados, 335 votaron por la resolución de los dirigentes ideológicos Lenin y Zinoviev que eran, además, los inspiradores de la Conferencia.

Este importante grupo decidió la suerte del Soviet y de los Comités de Fábrica; la dirección del movimiento en su conjunto pasó, así, a manos de los bolcheviques.

Ante la crítica situación que se desarrollaba durante la revuelta social, los patrones amenazaban con despedir a los obreros que no se presentaran a trabajar y que no se alinearan a sus dictámenes dentro del proceso de trabajo. De esta manera los obreros sostenían que: "... el control es inevitable, si queremos vivir independientes y salvar la producción para el futuro".¹³

Es así como se puede formular la apreciación unánime de la Conferencia ante la situación que se estaba viviendo; su manera de abordar el control, ya que éste había surgido también como una necesidad ante el caos económico; se trataba de no interrumpir la producción para no lesionar la economía en general y evitar, así, un colapso que llevaría al país a la bancarrota.

Esta lucha se dió no solamente contra los capitalistas de la época, sino que también contra los mencheviques ya que algunos de estos querían reducir el control, en cuanto práctica obrera, a un control democrático por parte del Estado, que en definitiva iba en contra de la ideología proletaria sostenida por los bolcheviques, la cual hacía de lado al Estado burgués para darle el control al proletariado.

¹³ *Ibid.*, p. 109.

Por otro lado, algunos de los diputados como Rozanov, mencionaba que la función de los Comités de Fábrica era efímera; que sus trabajos principales ya habían pasado y que debería darse una resolución para que los sindicatos pudieran echarse a andar como dirigentes y que los Comités eran sólo medios para llegar a la organización de los sindicatos. Al igual que Skobelev, quien declaraba en la Conferencia que el papel de los Comités de Fábrica había terminado y que en la medida en que se dependiera de la revolución burguesa se deberían entender con la burguesía.

Estas dos concepciones, como podemos ver, son totalmente contrarias a las sostenidas por la revolución soviética que ya no podía dar marcha atrás, puesto que habían decidido tomar el control de la producción para salvar al país.

La resolución que tomó la Conferencia obrera, contiene un programa relativo al control y fué una de las banderas que se enarbolaron posteriormente, que llevó a la revolución a desarrollar una guerra cruel y sin cuartel contra el capital que había pasado a la ofensiva. Los puntos de la resolución son los siguientes:

1. El control obrero debe desarrollarse dentro de la completa normalización de la producción y la distribución.
2. El control obrero debe prolongarse a todas las operaciones financieras y bancarias.
3. Debe pasar a manos de los obreros la mayor parte de los beneficios y de las rentas de la gran economía capitalista.
4. Organizar, por intermedio de las cooperativas, el cambio de objetos y máquinas agrícolas por los productos de la tierra.
5. Realización del servicio obligatorio del trabajo, creación de la milicia obrera.
6. Dirigir la fuerza obrera hacia la producción de la hulla, de las materias primas y de los transportes, y

hacia la fabricación de los productos necesarios para la reconstrucción económica.

7. Toma del poder por los soviets.¹⁴

Tal era el nuevo programa proletario conducente a esa grandiosa transformación que proporcionó a la naciente clase, los medios y los instrumentos de producción y colocó la primera piedra de la nueva fábrica socialista.

Este programa recibió una legislación de principios y se convirtió en una plataforma de combate para el proletariado a partir de que lo sancionó el Cuarto Congreso Panruso del Partido Socialdemócrata Bolchevique. También se elevó, en ocasión del Cuarto Congreso del Partido Socialdemócrata Ruso, a la dimensiones de un programa económico armonioso adaptado al proletariado en lucha por el poder político. El Congreso definió los objetivos siguientes: la necesaria intromisión en el dominio de la producción, con vistas a la normalización planificada y a la distribución; la nacionalización y centralización de los bancos, la nacionalización de una serie de empresas, como son las petrolíferas, hulleras, azucareras, siderúrgicas y del transporte.

Esa resolución fué, como ya lo mencionamos, la punta de lanza de la revolución soviética. Sin embargo es necesario señalar aquí, que la victoria del proletariado fué la que permitió poner en práctica el contro obrero de manera más estable y eficaz.

El 14 de noviembre de 1917, dos semanas después del triunfo de la revolución, fué publicado el esperado decreto sobre el control obrero.¹⁵ En ese decreto, se planteó por primera vez con firmeza, el problema de la normalización de la producción, como una forma de

¹⁴ *Ibid.*, p. 110.

¹⁵ Ver el "Decreto Sobre el Control Obrero" de Lenin en la p. 22, del Capítulo I de este trabajo.

terminar definitivamente con el anarquismo saboteador de los capitalistas.

A este respecto se afirma que el control obrero hasta antes de la toma del poder por los soviets, había sido más un arma de lucha, una consigna política, que un sistema económico aplicado. Es interesante mencionar que el control, hasta antes de la toma del poder, había sido en ciertos casos conflictivo puesto que orillaba a los Comités de Fábrica a tratar de sacar adelante a su empresa al costo que fuera, con el fin de elevar el nivel de vida de sus trabajadores, asumiendo posturas clásicas de la competencia capitalista por obtener mayores beneficios.

Aquí se afirma que el Control Obrero es una consigna transitoria entre la lucha económica contra la burguesía y la toma del poder por los obreros. Por supuesto que el control obrero continuará teniendo un papel importante en la planificación futura de la sociedad.

Esto es de manera general lo que podemos decir acerca de la experiencia del Control Obrero y de los Comités de Fábrica durante la Revolución de 1917 en Rusia. El Control de la Producción pasó a ser total así como la organización de la sociedad en su conjunto y las bases obreras, con sus organizaciones autónomas, tuvieron, dentro de este nuevo esquema social, un peso de innegable importancia para la nueva sociedad.

D. LA AUTOGESTION EN YUGOSLAVIA.

El tema de la autogestión yugoslava requiere de una especial atención ya que es el país que más profundamente la ha llevado a cabo y es el lugar que más se acercó a los ideales que los teóricos socialistas se plantearon. De ahí la importancia que para nuestro

trabajo tiene el introducir la experiencia yugoslava en este capítulo.

La autogestión en Yugoslavia tiene profundas raíces históricas. Comenzó a desarrollarse en la Guerra de Liberación Nacional, después de la 2a. Guerra Mundial. Las condiciones de la guerra dictaron al máximo el grado de iniciativa, autoorganización y responsabilidad autónoma. Los Comités de Liberación Nacional (CLN), asumieron el poder social y político sobre el territorio liberado. En algunos lugares eran tomadas hasta las fábricas y los talleres por los obreros, quienes aseguraban tanto el trabajo como la gestión y su funcionamiento. De esta manera se fue creando el germen de lo que posteriormente sería un sistema social en su totalidad.

La experiencia autogestionaria fué relegada los primeros años posbélicos y sustituida por formas más centralizadas del poder. Sin embargo la autogestión se sostuvo y presionó, concluyendo con el conflicto con los dogmático-estalinistas de 1948.

Al triunfo de la revolución yugoslava se fueron implementando medidas tendientes a afianzar la naciente forma autogestiva. Sin embargo, para el jefe del Estado yugoslavo la transferencia de los medios de producción en las manos del Estado no era en sí misma suficiente para realizar la consigna que decía: "las fábricas a los trabajadores", sino que era necesario ir más a fondo.

Más adelante, el 27 de junio de 1950, se adoptó la "Ley Fundamental sobre la Gestión de las Empresas por los Trabajadores", creándose un viraje en la historia del país puesto que esto sería el punto de partida de una larga serie de reformas tendientes a transformar el conjunto de las relaciones y estructuras políticas, económicas y sociales. La introducción del sistema autogestivo en las empresas creó condiciones mucho más propicias para el

advenimiento de un verdadero poder de los trabajadores que en cualquier otro país de los que han derrocado al capitalismo.

Como ya vimos en el capítulo I, la autogestión es un sistema humanista que tiende hacia la liberación de la explotación de los hombres, tomando como principio para alcanzar ese objetivo, la liberación de los trabajadores dentro del proceso de trabajo.

Algunos de los objetivos y características que tiene el sistema yugoslavo de autogestión, están señalados en el planteamiento de Ernest Mandel que resumimos así: no es la propiedad de las empresas la que ha sido transferida a los trabajadores, sino sólo su gestión; se trata de abolir la dirección administrativa jerárquica en las empresas y sustituirla por la participación de la base trabajadora, eliminando la distinción entre dirigentes de cúpula y asalariados. El derecho a la gestión se ejerce colectivamente por medio de organismos elegidos. La administración estatal debe reducirse ostensiblemente y no interferir en el desarrollo de la autogestión.¹⁶

Otros puntos del sistema autogestivo, implantado en Yugoslavia, son los referentes a la estructura organizativa que se adoptó a nivel de la fábrica y a nivel de la sociedad en su conjunto. Aquí trataremos de mostrar los puntos más importantes de esa estructura que nos ayudarán a comprender mejor la sociedad autogestiva.

Existen cuatro organismos que aglutinan las diferentes organizaciones del trabajo:

¹⁶ Ver el planteamiento que Mandel hace al respecto en el inciso H en la pág. 35, del Cap. I de este trabajo.

La Organización Básica del Trabajo Asociado (OBTA). Es la forma de organización elemental del trabajo asociado de la unidad productiva-económica-básica de la sociedad.

La Organización del Trabajo (OT). Es la forma de integración de las OBTA, en la que los obreros se organizan autónomamente vinculados por intereses comunes de trabajo.

La Organización Compleja de Trabajo Asociado (OCTA). Es otra forma de organización del trabajo asociado. Esto depende de la vinculación mutua entre el trabajo, la producción, la circulación y la duración de las relaciones de negocios entre dos o más empresas.

Las Comunidades Laborales de Servicios Conjuntos (CLSC). Es el lugar donde se ubican los servicios y los asuntos administrativos y especializados que se realizan en las comunidades laborales. Estas obtienen su ingreso del libre intercambio de trabajo con quienes utilizan sus servicios.

Tanto a nivel social como en las empresas existe un sistema de delegados en el que los obreros se compenetran en la esfera socioeconómica y política de éstas y toman las decisiones pertinentes. Este representa la base de todo el sistema político de la autogestión.

A nivel de la fábrica se dan diferentes mecanismos para la toma de decisiones, entre los que se encuentran: la declaración personal que se realiza, con previo debate; la emisión de una declaración especial por escrito; el referéndum, que es la votación en la Asamblea Obrera a través de los delegados o en la Asamblea General y la votación directa y secreta.

1. La estructura autogestiva yugoslava.

Los órganos de gestión que existen al interior de las empresas son: La Asamblea General, Los delegados, El Consejo Obrero, El Comité de Gestión, La Dirección y La Presidencia.

Las asambleas obreras son una forma de toma directa de decisiones por parte de los obreros y el lugar en el que se concilian los diferentes intereses de los organismos, grupos e individuos. Es el lugar donde se presentan las iniciativas, opiniones y propuestas y donde se aprueban las instrucciones para los delegados.

Los delegados son los representantes de los obreros en las diferentes instancias. Son electos en forma directa y secreta por un lapso no mayor de dos años. Los delegados trabajan y dirigen la organización en base a los lineamientos generales e instrucciones concretas de los obreros de las OBTA. Los delegados de la OT actúan de conformidad con las posturas de las asambleas obreras, es decir, de los consejos obreros de las OBTA. El delegado tiene la obligación de informar a los obreros de sus actividades y es revocable en cualquier momento.

El Consejo Obrero es la instancia conformada por los delegados que los obreros eligen por votación, y trata los problemas concernientes a las organizaciones laborales y su funcionamiento. En el consejo obrero deben estar representados en forma proporcional los delegados de todas las partes del proceso de trabajo de la instancia. Cada una de las distintas instancias tiene conformado un consejo obrero. Podemos decir que el consejo obrero es la parte central de la estructura orgánica autogestiva.

El Consejo Obrero determina la propuesta de estatutos y aprueba las actas autogestionarias generales con las que se regulan las relaciones en la organización; asimismo determina la

propuesta de orientaciones, medios de realización y el plan de realización básica. También informa a los obreros sobre cuestiones importantes a decidir. Elige, nombra y revoca al director y al organismo ejecutivo, les dá orientaciones e instrucciones y controla su trabajo.

En cuanto a las sesiones del consejo obrero, las leyes yugoslavas establecena que se debe de reunir por lo menos cada seis semanas; pero los reglamentos internos de las empresas prevén en general que las reuniones se realicen con mayor frecuencia. El Consejo fija normalmente su orden del día a propuesta del presidente. El Consejo da un reporte anual y otro cada 3 meses, los cuales se distribuyen entre los miembros del consejo y en todos los departamentos y talleres para la información de todo el personal.

Una observación de Ernest Mandel en relación al Consejo Obrero, es que su influencia en el proceso productivo es reducida, ya que éste se forma en su mayoría por miembros que son obreros y que tienen una visión específica y no global del proceso de trabajo y de la empresa, por lo que no llegan a dominar el conjunto de los problemas técnicos y económicos, lo cual es muy importante de tomar en cuenta dentro de los problemas que esto puede traer consigo para la organización directiva de una empresa por parte de los obreros.

En cuanto al Comité de Gestión, se dice que existen escasas disposiciones legales relativas a su funcionamiento y que generalmente son análogas a las que rigen a los consejos obreros. Se reúne por lo regular semanalmente. El orden del día suele ser más variado que el del consejo ya que toca asuntos corrientes o de menor importancia. Respecto al papel del Comité de Gestión se afirma que:

"Algunas veces los miembros del comité se limitarán a hacer algunos comentarios sobre los reportes y las proposiciones del director, en otras ocasiones se

transformará en un verdadero gobierno colectivo de la empresa."¹⁷

"La Dirección dirige las operaciones de la organización básica, así como las medidas para su implementación. Es autónoma en el cumplimiento de sus tareas y puede formar comisiones para la ejecución de determinadas cuestiones. En el proceso de trabajo emite las órdenes, ya sea a un obrero o a un grupo de ellos. Implementa al consejo obrero, a las asambleas y a otros organismos. Es responsable ante los obreros, el consejo obrero y la comunidad social. Se responsabiliza del cumplimiento de las OB estipuladas por la ley ante la comunidad social."¹⁸

La dirección es nombrada y revocada por el Consejo Obrero y tiene una duración de 4 años como máximo con posibilidad de reelección.

Esta es, en forma global, la estructura orgánica del sistema de trabajo en Yugoslavia. Ahora abordaremos algunos de los conflictos y contradicciones a que se enfrenta la autogestión en ese país.

2. Contradicciones de la autogestión en Yugoslavia.

Existe un problema en relación a la división del trabajo que se genera al interior de la empresa, entre el llamado "Estado Mayor Técnico y Científico" y los obreros. La ciencia y la tecnología son esenciales para el desarrollo productivo en todos los terrenos. A los encargados de aplicar estos avances se les debe dar toda la iniciativa que sea posible, por lo que ellos tendrán una influencia mayor sobre las decisiones a tomar en la elección de objetivos y orientaciones generales de la producción.

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), "La Autogestión en Yugoslavia", en, Control obrero..., E. Mandel, p. 320.

¹⁸ Mitja Strukelj, Experiencia yugoslava de autogestión..., p. 14.

De aquí se deriva el peligro que se desemboque en la elitización y burocratización de este cuerpo técnico y en la separación de las bases obreras para la toma de decisiones en ciertos renglones de gran importancia de la organización empresarial.

Este problema es un obstáculo que se tiene que resolver para el buen funcionamiento del proyecto autogestivo, ya que de ahí se derivan otros conflictos entre los que se destaca la comprensión de asuntos y temas técnico-científicos, que la mayoría de veces son inaccesibles para el grueso de los trabajadores, quedándose al margen de las discusiones dado el nivel de especialización y abstracción que se requiere para entenderlos.

Otro punto problemático es el referente a las contradicciones que se generan entre el sistema autogestivo y el Estado, ya que éste controla y centraliza las principales ramas de la economía nacional y la planificación de la producción, existiendo roces y diferencias con el espíritu autogestivo, puesto que ello conduce al fortalecimiento de la burocracia.

En relación a la economía socialista de mercado, que es el sistema de comercialización que se implantó en Yugoslavia, también existen fuertes críticas como ya vimos anteriormente. La producción mercantil y el mercado son factores inevitables de las relaciones económicas en el actual nivel de desarrollo de las fuerzas productivas. Yugoslavia no se cierra al mercado mundial; considera la apertura como una condición para el progreso acelerado, ya que se integra al avance científico y tecnológico y tiene mayores posibilidades de la competencia en el mercado internacional.

La economía yugoslava está basada en un " ...mecanismo de mercado reglamentado, pero descentralizado y competitivo, que recompensa la eficiencia económica y estimula la producción."¹⁹

Además de que en la actualidad observamos grandes problemas en las economías del ex-bloque socialista generadas en gran medida por la restricción del intercambio mercantil con el mundo capitalista.

El capital social se orienta a la satisfacción de las necesidades sociales generales como son la ciencia, la salud, la educación, y otra parte al desarrollo de las Repúblicas más atrasadas.

El punto débil de este sistema de mercado, como ya vimos, radica en la introducción de elementos propios del sistema capitalista de producción que llevados a sus extremos, pueden desestabilizar no sólo económica sino políticamente a la sociedad autogestiva de Yugoslavia.

E. LA AUTOGESTION EN ARGELIA.

En Argelia el sistema autogestivo que llegó a instaurarse después de una serie de luchas de liberación nacional es uno de los pocos que se han dado en el mundo junto con el caso Yugoslavo. Aquí trataremos de rescatar los puntos más importantes de la forma organizativa que adoptó ese país.

En Argelia existía la necesidad de una fuerte reforma agraria radical y así fué apoyada por los diferentes grupos que participaron en la revolución. En el verano del año de 1962 no solamente fueron las condiciones objetivas las que determinaron el cambio político, sino que también contó la preparación político-

¹⁹ Ichak Adlès, Autogestión: la práctica yugoslava, p. 38.

ideológica de militantes, sindicales y militares los cuales llevaron a cabo una tarea de innegable importancia para la creación espontanea de los embriones del sistema autogestivo.

Ante el abandono masivo de las explotaciones agricolas e industriales por parte de la poblacion europea, los obreros y campesinos de Argel, se organizaron de manera espontanea en comités de gestión para administrar colectivamente dichas empresas y explotaciones con la finalidad de continuar la producción.

De esta manera hubo varios comités de gestión creados en las regiones de Boufarik, la Blida, más adelante en Orléansville y otros lugares y en las ciudades de Argel y Oran. Existía un predominio agrícola de comités de gestión, los cuales constituían, con mucho, lo esencial de la propiedad europea abandonada. Muchas de las fuerzas políticas que contendían en la red política de la sociedad argelina, tenían grandes simpatías hacia el modelo social autogestivo.

En la historia de la autogestión de Argelia se dieron tres decretos históricos que contribuyeron a que esta se afianzara de una manera más general en la sociedad.

"El decreto del 18 de marzo de 1963, que reglamenta definitivamente los 'bienes vacantes' comprende cuatro disposiciones esenciales. La primera consagra definitivamente todas las constataciones de vacantes intervenidas hasta la publicación del decreto sin vía de recurso posible, la segunda extiende la posibilidad de la 'vacante' a toda explotación industrial y comercial, artesanal, financiera, minera, agrícola o silvícola europea o argelina que cese de ahora en adelante su actividad o explotación normales. La tercera prevé penas muy severas para toda persona que 'aprehenda u ocupe bienes vacantes o que sustraiga o disponga de los elementos activo sin autorización de las autoridades competentes.' La cuarta disposición finalmente es la que coloca de ahora en adelante los "bienes vacantes" así definidos y reglamentados, bajo la tutela administrativa directa de la presidencia del consejo.

El decreto del 22 de marzo de 1963 referente a la organización y gestión de las empresas industriales y mineras, artesanales así como de las explotaciones agrícolas vacantes legaliza e institucionaliza la autogestión de las empresas por sus trabajadores, al mismo tiempo que reorganiza y define minuciosamente las formas y funciones precisas de los organismos de la autogestión. Estos últimos son de ahora en adelante: la asamblea general de los trabajadores, el consejo obrero, el comité de gestión y el director."²⁰

Se menciona que la innovación de meter el consejo obrero con amplios poderes intercalado entre la asamblea y el comité de gestión, se justifica para evitar la creación de burocratismo en estos órganos y de su separación de la base.

Podemos ver que con estos dos decretos se combate a la fuerza de la burguesía nacional y extranjera que actuaba de tal manera que los trabajadores salían perjudicados y se quitan obstáculos para la realización del proyecto autogestivo.

Con el decreto del 22 de marzo de 1963, los trabajadores argelinos de las empresas de autogestión adquirieron derechos que los colocaban de golpe en la vanguardia de la experiencias socialistas de nuestro tiempo junto con los trabajadores yugoslavos.

El tercero de los decretos, el del 4 de abril de 1963, referente a la nueva denominación, cumplía, un papel de orientación, de impulso, de coordinación y de control del sector socialista de la economía argelina en el marco de los planes y programas de desarrollo.

Un año después de la promulgación de los decretos, en marzo de 1964, se llevó a cabo el "Primer Congreso del Sector Industrial de

²⁰ Michel Raptis, "La autogestión en Argelia", en, Control obrero..., E. Mandel, p. 373-374.

Autogestión", en el cual la experiencia autogestiva de Argelia se sometió a una profunda crítica.

Muchos de los indicadores mostraron que la autogestión no sólomente había echado raíces en los trabajadores, sino que ya formaba parte de la esencia socialista del nuevo régimen que se estaba construyendo en ese país. Su funcionamiento se iba comprendiendo cada vez mejor, los trabajadores señalaron lo que a su parecer era erróneo y dieron sus opiniones sobre cómo solucionar los problemas.

Las críticas y sugerencias se reflejaron en dos informes, uno era el de la Unión General de Trabajadores Argelinos y el otro el del Frente de Liberación Nacional. En los dos se señalaban los peligros de la burocratización a que estaba expuesta la autogestión y que tenían sus orígenes tanto interna como externamente. Se hizo incapié en los principales problemas del sistema autogestivo referentes a la organización de la comercialización, el crédito, la remuneración de los trabajadores, el papel del partido, del Estado y de los sindicatos en el dominio de la autogestión.

Algunos otros problemas mencionan que los trabajadores adquirirían la costumbre de hacer descansar todos los problemas sobre el encargado de gestión y no participar por entero en ésta. Lo que aquí sucede es que los trabajadores se van dejando llevar por la apatía y subordinan las actividades de mayor importancia a los que en ese momento tienen los cargos de responsabilidad, siendo esto negativo para el proyecto en su conjunto puesto que se pueden generar actitudes de burocratismo que después serán muy difíciles de erradicar.

En estos informes se menciona la necesidad de introducir la nueva empresa industrial creada por el Estado al régimen

autogestivo para que éste se vaya extendiendo por toda la sociedad.

Un punto interesante destacar es el que solicita se trate de evitar que la administración y la inspección de la autogestión descansen en organismos compuestos en su mayor parte por estudiantes que no son obreros, sino que se otorguen a administrativos y políticos. Aquí vemos que se pone de manifiesto una preponderancia por los trabajadores, además de que agregan que esa tarea sería buena darsela a los sindicatos.

Según un artículo de la revista *Revolution Africane*,²¹ el anteproyecto del Buró Político del FLN, era el principal documento que se debería someter al Congreso y realiza algunas críticas y propuestas para mejorarlo.

Afirma que no se habla de la creación de un banco destinado a apoyar el sector autogestivo; tampoco se habla del mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores con el aumento de la producción, puntos que deberían incluirse. Otro punto es la necesidad de otorgar la confianza de la autogestión a los trabajadores, incluyendo una parte creciente del ingreso para que ellos lo distribuyan libremente mediante su colectivo, como una condición necesaria para afirmar una actitud responsable.

En relación al papel de los sindicatos y el partido, dice que aquellos deben ser intermediarios entre los trabajadores y el Estado, para consolidar el proyecto autogestivo, que el partido debe apoyar.

La relación del sector autogestivo y el Estado, ha tenido diferencias importantes. Una de ellas es la insistencia del Estado para que se reinvirtieran los saldos, mientras que los obreros

²¹ *Revolution Africane*, n. 59, en, E. Mandel, op. cit., p. 377.

requerían su repartición inmediata. Punto de gran importancia y polémica en lo referente al desarrollo de la economía de una empresa a través de su capitalización.²²

Otro punto de contradicción es en relación al papel del sector privado en los mercados. Estos pertenecían a la iniciativa privada y los autogestores reclamaban que se decretara la posesión de los mercados a su sector, debido a los abusos que los particulares hacían con ellos.

Un punto más es el referente a que el Estado quería centralizar la distribución de algunas materias primas y el sector autogestivo exigía mayor libertad para realizar la obtención de éstas. Asimismo se exigía la disminución del papeleo en las aduanas que afectaba directamente el tráfico de mercancías en detrimento de los productores.

También el sector autogestivo exigía la nacionalización de los bancos, del comercio exterior, de las empresas privadas que saboteaban la producción y la introducción del control obrero y la autogestión en todas las demás áreas de la economía nacional. Se exigía una transformación de las estructuras económicas fundamentales.

Vemos que estas demandas son de una lucha clara en contra del dominio del capital que aún permanece en la sociedad, se afirma que debe desaparecer el capitalismo en una sociedad autogestiva pues su presencia entorpece su desarrollo y pone en riesgo al sistema entero. Un obrero argelino mencionaba que,

"La estructura jerárquica y administrativa del Estado actual no corresponde a nuestra opción socialista. Pregunten cuántos obreros y campesinos hay en la asamblea

²² Algo similar ocurrió en el caso de Unión Provisa, ver al respecto las págs. 155 y 184 de los capítulos IV y V respectivamente, de este trabajo.

nacional, en nuestros ministerios y en todos los organismos de dirección del Estado. Esta es la causa por la que, en su conjunto, el actual aparato de Estado no sólo no ha ayudado sino inclusive ha saboteado la autogestión."²³

Estas posiciones nos dan una panorámica de las contradicciones entre la concepción estatal del socialismo y la que sostiene el sector autogestivo, esta discusión la encontramos también a nivel internacional en los países que se rigen por la centralización burocrática y los que optaron por la vía autogestiva como es el caso de Argelia que acabamos de analizar.

F. EL CONTROL OBRERO EN BOLIVIA 1953-1963.

Un caso especial dentro de las luchas obreras a nivel mundial, es el ocurrido en un país de Latinoamérica, el cual tuvo una experiencia de control obrero durante el período de una década. En Bolivia se llegó a formar una organización obrera de gran envergadura que tuvo en jaque durante un tiempo considerable al gobierno en turno así como a la burguesía del país. En una economía donde la extracción minera jugaba un papel fundamental, vivió durante años una dualidad de poderes, en la que el poder obrero representaba un poder político fundamental.

La Federación de Trabajadores de los Sindicatos Mineros de Bolivia (FTSMB) retomó la Tesis de Pulacayo, texto en el que los obreros reivindicaban el control efectivo en todos los aspectos del funcionamiento de las minas, es decir, el control de estas. Este texto data de 1946 y fué aplicado después de la revolución de 1953.

A continuación se citan algunas líneas en las que podremos conocer parte de este acontecimiento.

²³ Ernest Mandel, Op. Cit., p. 388.

"La FTSMB apoya toda medida que adopten los sindicatos que tenga como objetivo la realización del control efectivo por los obreros de todos los aspectos del funcionamiento de las minas. Nos hace falta romper los secretos patronales de explotación, de contabilidad técnica, de transformación de los minerales, etc., para establecer la intervención directa de los trabajadores como tales sobre dichos 'secretos'. Puesto que nuestro objetivo es la ocupación de las minas, debemos interesarnos por conocer los secretos del patrón.

Los obreros deben controlar la dirección técnica de la empresa, los libros de contabilidad, intervenir en la designación de empleados ..."²⁴

En un texto de C. H. Zondaj,²⁵ economista burgués norteamericano, se recopilan algunos puntos importantes de esta experiencia. En primer lugar el autor destaca que mientras la revolución del Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR) progresaba, los sindicatos tomaron un papel dirigente en constante crecimiento a través del llamado "control obrero" que funcionaba a nivel nacional y a nivel local. El control obrero fué concebido originalmente para desempeñar más o menos la función de un consejo y así fué como funcionó durante algún tiempo. El control obrero conformó sus propias milicias que alcanzaron 20,000 efectivos armados con armas antiguas los que más tarde fueron controlados y suprimidos por un ejército regular de tan solo 10,000 hombres y 5000 policías.

El MNR en muchas ocasiones utilizó esquiroleros para reprimir las huelgas.

En segundo lugar Zondaj afirma que durante el período comprendido entre 1952 y 1958 hubo un promedio aproximado de 350 huelgas por año, provocando que la producción tuviera una fuerte

²⁴ Central Obrera Boliviana (COB), "El Control Obrero en Bolivia", Manifiesto de la COB de 1965, en, Control obrero..., E. Mandel, p. 337.

²⁵ C. H. Zondaj, "La realidad del control obrero después de 1953, en, Control obrero..., E. Mandel, p. 338.

caída. También menciona que había un gran cantidad de personas que no estaba directamente vinculada a la extracción de material pero que aparecía en nóminas, a diferencia de un número relativamente pequeño de trabajadores que descendían a las minas y que estaba ligado directamente a la producción afectándose así la economía de las empresas.

En tercer lugar destaca que el problema de exceso de empleados estaba muy ligado al de la falta de disciplina en el trabajo de las minas de la Corporación, lo que generaba desorden y pone como ejemplo el hecho de que la Corporación tuvo diferentes patrones entre los que cuentan : " El Ministro de Minas, el Presidente y el Consejo de Administración de la Corporación Minera de Bolivia, el Director general, el Sindicato, el 'Control Obrero' (grupo de obreros consejeros de la dirección), y los dirigentes del MNR."²⁶

El simple hecho de que se mencione al "control obrero" como uno de los patrones que tuvo la Corporación, nos muestra cómo este "control obrero" era una fuerza bastante grande en esa época.

El gobierno del presidente Paz Estenssoro en buena medida se sostenía en el poder gracias a la organización de los sindicatos y él para recompensar ese apoyo los ayudaba implementando medidas a su favor.

En cuarto lugar, en relación al sistema particular del control obrero, menciona que se estableció y dió a los trabajadores prácticamente el derecho de voto en la dirección de las empresas del Edo. y se escucharon favorablemente casi todas las demandas de trabajo. Los trabajadores de izquierda particularmente los mineros ganaron y conservaron de esta forma una influencia enorme sobre las acciones gubernamentales en la elaboración de la política nacional.

²⁶ *Ibid.*, 339.

Durante el segundo periodo del presidente Paz Estenssoro, 1960-1964, el MNR fué capaz de consolidar su fuerza entre los campesinos mejor armados, notándose a partir de esto un cambio hacia la actitud con los mineros. Dicho cambio se materializó con la expulsión del vicepresidente Juan Lechín, quien fuera durante mucho tiempo un poderoso dirigente minero perteneciente al MNR, a partir de ese entonces el movimiento del control obrero sobre la producción comenzó a decaer significativamente.

Es así como la experiencia de control obrero que se desarrolló en Bolivia tuvo su auge y decadencia dejando un legado para posteriores luchas no solamente locales sino también para el movimiento obrero Latinoamericano en su conjunto.

G. LA AUTOGESTION EN MEXICO.

La autogestión obrera, tal y como la tenemos definida en el capítulo 1 de este trabajo (pág. 42), es un movimiento que lucha en contra del capital y pugna por la toma del poder político de la sociedad por parte del proletariado, así como por la propiedad social de los medios de producción. La conducción de las empresas por parte de los trabajadores, se ha dado en términos muy limitados, incluso podemos decir que en la historia reciente del país, no ha existido un movimiento generalizado en el país, con estas características. A lo más, lo que se ha dado son pequeños pero significativos intentos que han retomado la doctrina socialista de la autogestión y han querido llevarla a la práctica en algunas partes del país con resultados muy limitados que no han logrado extender el movimiento más allá de sus confines.

Sin embargo tenemos un antecedente de gran magnitud en la historia de nuestro país del cual podemos decir que fué un movimiento que pugnaba por el control político, económico y social por parte de los trabajadores tanto obreros como campesinos, nos

referimos al movimiento anarquista mexicano que se desarrolló desde la segunda mitad del S. XIX, 1865, hasta la culminación de la Revolución Mexicana en 1917.

Este movimiento tubo diversas etapas entre las cuales se destacaron personajes tales como Rhodakanaty, Julio Chávez y los hermanos Flores Magón dirigentes del Partido Liberal Mexicano (PLM), organización de gran influencia en los grupos obreros del país que jugaron un papel central para el desencadenamiento de la Revolución.

1. El anarquismo en México.

Los experiencias anarquistas de México datan de la época de la Reforma juarista cuando un anarquista griego inspirado en las ideas de Proudhon y Fourier llega a México con el propósito de desarrollar comunidades agrícolas basadas en los conceptos del socialismo utópico.

a) Antecedentes.

Plotino C. Rhodakanaty llegó a México en 1861 y conoció gran parte de las comunidades campesinas del sur y sureste de la ciudad de México, así como su problemática ante el abuso y despojo de que eran objeto por parte de los terratenientes. Observó su forma de vida y trabajo y se dio a la tarea de difundir la ideología anarquista tratando de construir un sistema socialista de colonias agrarias.

Más adelante organizó escuelas de socialismo atrayendo a jóvenes como Francisco Zalacosta, Santiago Villanueva y Hermenegildo Villavicencio. Rhodakanaty era más un hombre de ideas que de acción de la cual se encargaron sus discipulos en mayor medida iniciando una campaña de actividad política en las fábricas

de la ciudad de México y más adelante en las comunidades agrícolas de Texcoco, Chalco, Tlaxcala y Puebla.

Uno de los objetivos de este grupo era el de crear asociaciones libres que "Abolirán el sistema de partidos políticos, el sistema de salarios y los varios grados de riqueza del sistema capitalista para sustituirlos por la igualdad social y económica, el crédito libre, la ayuda mutua y la filantropía".²⁷

Rhodakanaty era un convencido de la necesidad de la ayuda mutua y la cooperación como elementos indispensables para el desarrollo de la sociedad.

En 1865 se creó el grupo La Social iniciando su actividad política la cual se extendió hasta mediados del porfiriismo sentando las bases para su ulterior desarrollo.

Ese mismo año y tras sufrir algunas derrotas en Tlalnepantla, Rhodakanaty se trasladó a Chalco y fundó la escuela del "Rayo y del Socialismo" en la que enseñaba a los campesinos los fundamentos del anarquismo a quienes resultaba muy interesante y atractivo el planteamiento de agrario de Proudhon. De ese grupo destacó un estudiante y trabajador de una hacienda de Texcoco llamado Julio Chávez López quien después de un tiempo de preparación comenzó a invadir haciendas en la zona junto con un grupo de seguidores. Al poco tiempo su foco de actividad se extendió hacia Morelos, San Martín Texmelucan, Puebla y Tlalpan.

En 1869, Chávez López publicó un manifiesto en el que llamaba al pueblo a levantarse en armas para establecer un nuevo orden agrario y oponer resistencia a "las clases altas". Proponía reemplazar la Soberanía del Gobierno Nacional al cual veía como corrupto y colaboracionista del hacendado, por el principio de

²⁷ John M. Hart. Los anarquistas mexicanos, 1866-1900, p.41.

"poblados con gobierno autónomo". Chávez López dice en su manifiesto:

"¿Qué queremos nosotros? (...) Queremos la tierra para sembrar en ella pacíficamente y recoger tranquilamente quitando desde luego el sistema de explotación; dando libertad a todos para que siembren en el lugar que más les acomode (...) formando grandes o pequeñas sociedades agrícolas que se vigilen en defensa común sin necesidad de extraños que den órdenes y que castiguen (...) en fin lo que necesitamos es al establecimiento de un pacto social entre hombres a base del respeto mutuo. ¡Viva el socialismo! ¡Viva la libertad!"²⁸

El movimiento de Chávez López fue de los primeros de exigir un cambio radical en el sistema económico y social del agro y de llevarlo a cabo en la misma acción ya repartían las haciendas que tomaban entre los campesinos del lugar.

b) Los hermanos Flores Magón y el PLM.

La dictadura de Porfirio Díaz se consolidó a finales del S.XIX y logró tender un cerco que limitó la transición directa de la luchas anarquistas anteriores a los nuevos rebeldes. Sin embargo la constante migración de anarquistas europeos principalmente españoles y los anarcosindicalistas del sur de los Estados Unidos, contribuyeron a que junto con las difíciles condiciones sociopolíticas del país resurgiera una nueva generación de luchadores.

Esta vez la mayor industrialización del país dió paso a la formación del anarcosindicalismo mexicano que fué dirigido e impulsado principalmente por el PLM y los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón.

²⁸ Ibid., p.68.

Los Magón retomaron la ideología de Proudhon, Bakunin y Kropotkin y fueron grandes organizadores del movimiento obrero que sería uno de los fuertes desencadenadores de la Revolución.

Las tácticas del anarcosindicalismo eran la huelga general, el sabotaje y el control de las fábricas por parte de los trabajadores.

Ricardo Flores Magón a través de sus escritos, principalmente en el periódico "Regeneración", se manifestaba por derrocar al régimen porfirista que oprimía a todos los obreros y campesinos y era partidario de que se instaurase una organización social dirigida por los mismos trabajadores, sin gobiernos ni autoridad ajenos a ellos.

A lo largo de 1905 y 1910, el PLM trabajó arduamente tanto a nivel ideológico como organizativo, por la revolución libertaria.

De esta manera se creó una red de células revolucionarias clandestinas por todo el país teniendo sus focos de acción en los más importantes centros industriales, principalmente textiles.

Del grupo del PLM, los hermanos Magón fueron quienes planteaban más directamente la ideología anarquista y así lo manifestaron en los trabajos que publicaban y que fueron un factor decisivo en el levantamiento armado y la ola de huelgas que se suscitaron a finales del porfiriato.

Entre los documentos más importantes en los que participaron los Flores Magón está, sin duda el "Manifiesto del Partido Liberal Mexicano", firmado en septiembre de 1911. En éste se asientan los objetivos centrales del PLM en su lucha, así como los ideales anarquistas que los orientaban. Por otro lado el manifiesto es un fuerte llamado al pueblo de México a la insurrección y al derrocamiento de la dictadura.

A continuación citamos algunos párrafos del documento en los que podemos apreciar sus objetivos y metas así como la concepción de libertad de lo anarcosindicalistas:

"(...) La expropiación tiene que ser llevada a cabo a sangre y fuego durante ese grandioso movimiento como lo han hecho y lo están haciendo nuestros hermanos (...) en que los proletarios han tomado posesión de la tierra sin esperar a que un gobierno paternal se dignase a hacerlos felices, (...) la emancipación de los trabajadores debe ser obra de los trabajadores mismos (...) pero no hay que limitarse a tomar tan sólo posesión de la tierra y de los implementos de la agricultura: hay que tomar resueltamente posesión de todas las industrias para los trabajadores de las mismas, (...) los trabajadores de las diferentes industrias se entenderán entre sí fraternalmente para regular la producción.

(...) Todo lo que se produzca será enviado al almacén general en la comunidad del que todos tendrán derecho a tomar TODO LO QUE NECESITEN SEGUN SUS NECESIDADES (...) el medio más adecuado para obtener ese resultado es el trabajo en común de la tierra y de las demás industrias (...) lo mismo que se dice del trabajo en común de la tierra, puede decirse del trabajo en común de la fábrica, del taller, etc".²⁹

Podemos observar en estos puntos el ideal anarquista del trabajo comunitario, la expropiación de la tierra y de la industria de manera directa sin esperar a la llegada de la paz, puntos de gran radicalismo que se contraponía tanto a la dictadura de Díaz como a Francisco I. Madero.

Hubo dos movimientos de especial importancia en los que el PLM incidió y que funcionaron como aceleradores de la revolución y agitaron a los sectores obreros del país; las huelgas de Cananea, en Sonora y las de Río Blanco, en Veracruz en 1906.

²⁹ "Manifiesto del Partido Liberal Mexicano", en Jesús Silva Hersog, Breve historia de la Revolución Mexicana, t. I. p. 240.

Estos movimientos obreros demandaban una serie de mejoras a las condiciones de vida y de trabajo, teniendo una notoria influencia anarcosindicalista y fueron reprimidos por el gobierno de Porfirio Díaz, sentando el precedente de lo que más adelante sería el levantamiento general en el país, ya que de 1907 hasta 1910 las huelgas, paros, sabotajes a la producción y demás actividades no cesaron de ocurrir en los principales centros industriales de México.

De esta manera vemos que el movimiento anarcosindicalista encabezado por el PLM son un antecedente de ulteriores movimientos obreros que aunque ya no fueron tan radicales retomaron muchas partes de esta propuesta políticossocial que con el tiempo sufrió modificaciones, mutilaciones e incluso el ataque ideológico hasta dejarla cerca del olvido, tratando de ocultar su alto poder insurreccional en los posteriores momentos de la historia del movimiento obrero mexicano.

2. El cooperativismo mexicano.

Otro importante movimiento en la historia obrera del país es el Cooperativismo Mexicano.

Aquí es necesario hacer una diferenciación porque este movimiento de gran magnitud puede llegar a confundirse con la autogestión socialista, sin embargo tiene características y rasgos particulares que lo hacen distinto.

En primer lugar el Cooperativismo mexicano no pugna por un cambio estructural hacia el socialismo; puede desarrollarse dentro de la sociedad capitalista y tolerarla, sin que esto se contraponga a sus principios, tal y como podemos ver en la "Declaración de

Principios del Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional", signada en París en el año de 1937.³⁰

Aún en los momentos más fuertes del Cooperativismo mexicano, como fue el que se llevó a cabo durante el período del Presidente Lázaro Cárdenas (1934-1940), a lo más que se llegó fue proponer una expansión a nivel generalizado por todo el país del sistema cooperativista, pero en coexistencia con el desarrollo capitalista.

Incluso el Cooperativismo de esa época se desarrolló a la par del crecimiento y consolidación de la industrialización en México, que tendría su gran despegue a partir de 1940, época en que las cooperativas proliferaban por todo el país incluso apoyadas y controladas por el Estado.

Es por estas razones que no podemos equiparar el movimiento cooperativista mexicano con un movimiento autogestivo de carácter socialista como los analizados en el capítulo 2 de este trabajo relativos a la experiencia europea.

A pesar de que la estructura organizativa interna de las cooperativas sea similar al de las empresas autogestivas (Asamblea General o de Accionistas, Consejo de Administración, Consejo de Delegados, Consejo Obrero, etc.),³¹ el contexto político dentro del cual están inmersas, es decir, la corriente política a la cual pertenecen es la que determina su carácter y su forma de actuar. Recordemos que en la historia del Cooperativismo en México, el Estado ha jugado un papel primordial en su impulso, creación, apoyo y protección a diferencia de las empresas autogestivas o cooperativas independientes, que han surgido de las luchas obreras

³⁰ "Declaración de Principios del Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional", en, Relaciones Cooperativas de Producción en la Pascual, Eduardo Díaz G., p.41.

³¹ Véase la pág. 138 del capítulo III, correspondiente al estudio de caso, en el que se encuentra la estructura orgánica de Unión Provisa.

autónomas, y que la mayoría de las veces han sido obstruidas y hasta derrotadas por los grupos capitalistas apoyados abierta y francamente por el Estado.

Ahora bien, esto no quiere decir que el cooperativismo sea antisocialista o que en un régimen socialista no pueda haber cooperativas, no, como ya dejamos, las cooperativas responden al contexto en el cual se inscriben tal y como podemos ver en la afirmación que realiza Lenin al respecto:

"... cuando los medios de producción pertenecen a la sociedad, cuando es un hecho el triunfo de la clase del proletariado sobre la burguesía, el régimen de los cooperativistas cultos es el socialismo".³²

De esta manera vemos que existen diferencias dentro del movimiento cooperativista mexicano "tradicional", y la empresa autogestiva que estamos estudiando, diferencias que nos obligan a realizar este deslinde.

Así, podemos afirmar que el movimiento cooperativista independiente en México es lo que más se aproxima a un movimiento obrero autogestivo, sin perder de vista las proporciones relativas al contexto social, político y económico en el cual se desarrolla. Cabe recordar que:

"Este movimiento cooperativo no oficial, se encuentra disperso por todo el país, sin vínculo alguno que lo unifique, aún cuando existen rasgos comunes en cuanto a la concepción del movimiento y la práctica en sus distintos aspectos: administrativo, directivo e incluso educativo".³³

³² V.I. Lenin, "Sobre las Cooperativas", Acerca de la Incorporación de las masas a la Administración del Estado, p. 280.

³³ FAT, "Taller mexicano de análisis del papel de la educación en el desarrollo de las organizaciones autogestivas", en, Trabajar. Trabajar... ¿para qué?, p. 2.

En relación a la historia de la autogestión en México existe muy poco material. Dentro de lo que pudimos encontrar está la experiencia que el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), ha llevado a cabo en los años que tiene de existencia como organización, enarbolando la autogestión obrera como consigna y línea política de trabajo.

3. Experiencias autogestivas del Frente Auténtico del Trabajo (FAT).³⁴

Ante la crisis económica existente en el país desde hace varios años y debido a las condiciones de trabajo y de explotación que viven los trabajadores, se han registrado movilizaciones obreras y campesinas por toda la República para tratar de contrarrestar los efectos negativos que recaen sobre ellos y sus familias. Una de la organizaciones surgidas de esas luchas es el Frente Auténtico del Trabajo (FAT).

El FAT fué creado en 1960. Es una organización de trabajadores que retoma los postulados básicos de la autogestión y "funciona en forma original para atender las necesidades de los propios trabajadores dentro de un sistema con peculiaridades políticas económicas y sociales a las que hay que hacer frente".³⁵

El FAT ha luchado siempre por la organización de los trabajadores. Su lucha se dió primeramente en el sindicato, luego en el ejido, más adelante en las cooperativas y finalmente en las llamadas Empresas de los Trabajadores.

³⁴ En relación a las concepciones teóricas del FAT, ver la pág. 43 del Cap.I de este trabajo.

³⁵ FAT, La Autogestión en el FAT, p.1.

Una las características principales del movimiento es que reivindica su independencia y autonomía frente al Estado y en el caso de las cooperativas, ante los líderes de la Confederación Nacional Cooperativa, a la que por ley deben pertenecer.

Por otro lado estas experiencias sindicales, cooperativas o autogestivas, tienen rasgos especiales que las diferencian de las cooperativas tradicionales mexicanas:

1º Son Cooperativas formadas por obreros, que nacen después de un proceso de lucha, por conservar sus fuentes de trabajo, (sic) llegando a conseguir que los medios de producción (máquinas y en ocasiones los mismos locales fabriles) pasen a ser propiedad colectiva.

2º Son sindicatos independientes los que dan la lucha; sindicatos con cierta experiencia democrática que conocen la estructura departamental, de delegados, comisiones, etc. y que han mantenido cierta relación o contacto con otros sindicatos independientes, participando en frentes o alianzas del sindicalismo independiente.

3º Son trabajadores con experiencia en el ramo que van a trabajar: vidrio, madera, fundición, etc.

4º Se trata de casos en que los trabajadores deben partir de sus propios medios y recursos, no se cuenta con subsidios del Estado ni de ninguna otra organización externa salvo, algunos créditos limitados a la Cooperativa Pascual.

Asimismo, en cuanto a recursos humanos, se parte de los compañeros que son dueños actuales y que fueron los trabajadores que laboraban en dichas fuentes de trabajo antes de convertirse en Cooperativa".³⁶

De esta manera el FAT, bajo el lema: "Cooperativismo militante, autogestionario y de clase",³⁷ ha desarrollado sus experiencias obreras y campesinas.

³⁶ FAT, "Taller mexicano de análisis...", p.4.

³⁷ FAT, op. cit., p. 3.

En relación a las llamadas "empresas de los trabajadores", como es el caso de la empresa que estudiamos en este trabajo, el FAT afirma que:

"Una forma de autogestión más reciente y con características singulares en la realidad de nuestro país, es la de las empresas de los trabajadores, -no necesariamente cooperativas, aunque no se excluyen- y que hemos dado en llamar genéricamente <<proyectos autogestionarios>>. Son éstas, empresas de producción de propiedad colectiva y con una administración autogestionaria en proceso".³⁸

Este tipo de experiencias son de las pocas, y casi las únicas, que se han dado en México representando un nuevo tipo de lucha obrera con características particulares, que no se había dado hasta nuestros días.

Entre las experiencias más recientes que el FAT ha impulsado o apoyado en el D. F. están las siguientes:

"a) ... Vaciados Industriales (VISA), donde el sindicato independiente que agrupaba a más de 100 trabajadores, decide iniciar una experiencia autogestiva, dedicándose al trabajo de fundición y formando la <<Cooperativa Jacarandas>>, misma que tiene más de cinco años trabajando. b) La experiencia de 500 trabajadores de las empresas productoras de vidrio plano, Vidriera y Alumex, donde dos sindicatos independientes mantienen una huelga durante más de tres años al final de los cuales se quedan con las fábricas, incluyendo maquinaria, locales, equipo de transporte, producto terminado, etc., y bajo la forma legal de Sociedad Anónima, deciden emprender una experiencia autogestionaria. c) La experiencia de más de 3 mil trabajadores de Refrescos Pascual, quienes después de una larga lucha laboral que costó varias vidas a sus obreros, están trabajando como Cooperativa; y finalmente, d) La experiencia de los trabajadores de Mueblería Industrial, quienes integran la <<Sociedad Cooperativa Muebles la Villa>>, después de dar una lucha contra el

³⁸ Ibid., p. 4.

patrón y contra los charros de la FROC, que se oponían a que se integraran en Cooperativa".³⁹

Entre otras luchas obreras se cuenta también la de Spicer, en la que se dió una experiencia de control obrero de la producción. Los trabajadores bajo la línea de acción sindical del FAT llamada "dominio de la materia de trabajo", lograron llegar a conocer el proceso productivo de tal manera que tenían los elementos y la capacidad para contraponer una fuerza sindical a la administración capitalista de la empresa. A este proceso se le denominó en la lucha de Spicer "Poder Obrero".⁴⁰

En general esto es lo que podemos incluir en relación a las luchas obreras autogestivas desarrolladas en México. No queremos decir con esto que sean las únicas, sin embargo debido a las características propias de este movimiento mucha información se encuentra dispersa o simplemente no ha sido escrita.

Es así como múltiples experiencias internacionales han seguido la línea trazada por la autogestión y el control obrero. Con la recopilación realizada podremos comprender mejor el estudio de caso que analizaremos más adelante y que retoma estas experiencias para su propia lucha e ideales.

³⁹ FAT, "Taller Mexicano de Análisis...", p. 3.

⁴⁰ Sergio Ramos Galicia, Spicer, monografía de un conflicto, p. 127.

CAPITULO III: EL ESTUDIO DE CASO.

En este capítulo abordamos el estudio concreto de la empresa y su desarrollo autogestivo en el contexto reciente del país.

Iniciaremos analizando la situación socioeconómica del país durante el período en que se originó el conflicto en las fábricas de vidrio, así como el carácter de la política estatal hacia el movimiento obrero mexicano en general y en particular hacia el llamado "movimiento obrero independiente", denominado así por actuar al margen de las centrales obreras oficiales como son el CT y la CTM y por mantener una postura crítica ante estas.

Una vez expuesto este contexto general, reconstruimos la historia de las fábricas, desde su creación, pasando por los conflictos y las huelgas, hasta llegar al momento en que comienzan a trabajar de manera independiente.

Por último mostraremos el planteamiento que los trabajadores realizaron para el funcionamiento de la estructura orgánica autogestiva al interior de la empresa.

A. EL CONTEXTO SOCIOECONOMICO DE MEXICO 1981-1990.

Ubicamos el período que abarca desde los inicios de la década de los 80's hasta finales de la misma. Lo hacemos de esta manera para contextualizar la situación socioeconómica en que se

desarrolló el conflicto de las vidrieras y su posterior cristalización en el proceso autogestivo.

Sin embargo para llegar al período estudiado retomaremos algunos puntos importantes previos a esta década.

La política económica implementada en México a partir de 1982 tiene como finalidad dar marcha atrás o al menos detener los efectos negativos de la crisis cíclica que en ese año se inició, al llegar a su punto culminante el auge petrolero de 1978-1981, que parecía iba a ser más duradero y por consiguiente el sostén para un desarrollo y un crecimiento sostenido de la planta productiva nacional y, por ende, de la economía en su conjunto.

Atrás había quedado la época del "Milagro Mexicano", en el cual el país tuvo un crecimiento amplio en su industria con el impulso del "Desarrollo Estabilizador" a partir de los mediados de los cincuenta y que a fines de la década siguiente (60') se termina y la economía nacional entra en un período de crisis que se irá agudizando con el paso del tiempo.¹

Hacia 1976 afloró la crisis económica mexicana. El gobierno de Echeverría recurre al Fondo Monetario Internacional (FMI) con el que se compromete, respaldado por el gobierno de los Estados Unidos, a realizar diversos ajustes económicos para superar los problemas monetarios y financieros que aquejaban al país. Había fracasado el "...tímido intento del echeverrismo por impulsar las exportaciones de manufacturas frente a los crecientes obstáculos a la acumulación del capital...".²

¹ Vease, Revista Estrategia No. 57, p. 8.

² Adrián Sotelo Valencia, "Modernización y desreglamentación del Contrato Colectivo en Teléfonos de México", en La ocupación del futuro, Esthela Gutiérrez Garza, Coord., p. 127-128. Editorial Fundación Friedrich Ebert-Nueva Sociedad, Caracas, 1990.

Los ajustes restrictivos se aplicaron durante los primeros años del mandato de López Portillo pero se suspendieron merced a la "euforia petrolera," en la que México volvió a contar con abundancia relativa de divisas olvidando que la crisis continuaba profundizándose en la medida en que no se habían implementado reformas estructurales profundas del aparato productivo nacional.

En efecto en 1982 la crisis se agudizó hasta llegar a niveles sin precedentes: se desploman los precios del petróleo, la moneda se vuelve a devaluar, la inflación aumenta vertiginosamente y lo mismo ocurre con la deuda externa. El gobierno mexicano recurre al FMI y al BM y decide reestructurar su deuda y su economía a través de las políticas restrictivas acordadas con el FMI para la concesión de créditos de emergencia.

El gobierno de los Estados Unidos otorgó un préstamo de 2,000 millones de dólares y alentó la formación de un paquete de créditos en varios organismos privados y multilaterales para apoyar el reordenamiento de la economía mexicana.

"Los principales puntos del acuerdo firmado en noviembre de 1982 fueron la reducción drástica del déficit presupuestal y del endeudamiento externo, la disminución de subsidios, el fomento a la inversión extranjera directa y a las exportaciones y una gradual reducción del grado de protección a la economía mexicana".³

Los efectos de esta política neoliberal repercutieron negativamente en el nivel de vida de los trabajadores ya que el paquete también exigía el reforzamiento de los topes salariales (no reconocidos oficialmente):

"... el aumento en tarifas y precios de los servicios y mercancías del sector público, la imposición fiscal, se redujeron subsidios a artículos de primera necesidad y el

³ Rev. Estrategia No. 59, p. 33.

control de precios de muchas mercancías prácticamente no existe".⁴

El impacto de la crisis en 1982 prácticamente sacudió al país y respondía en buena medida a la semejanza con el ciclo económico de los Estados Unidos entre 1980-82.

Existen datos de 1983, que ilustran la fuerza con que la crisis redujo los niveles de vida de la población:

"Según el Banco de México, el producto interno bruto descendió 4.7%, la industria 7.4%, el comercio 9.3%, la construcción 14.3%, siendo aún mayor la caída en algunas ramas industriales como la automotriz (29.2%), la de bienes de capital (26.4%), la de bienes de consumo duradero (17.6%), incluso el petróleo, soporte del crecimiento en los últimos siete años, contrajo su producción 0.6% y la electricidad descendió su tasa del 6.6% en 1982 al 1.6%".⁵

Así fueron los primeros años del mandato de Miguel de la Madrid, en los que se trató de dar marcha atrás a una situación que desestabilizaba a la economía nacional. Se trató de impulsar un programa de reordenación de la economía, el cual debía tener su correspondencia con una política salarial contraria a los intereses de los trabajadores pero que era exigida por los organismos financieros internacionales que estaban "ayudando" al gobierno mexicano a salir del "bache" en el que se encontraba.

En ese marco la administración de MMH propuso dos programas económicos: uno de corto plazo, el Programa Inmediato de Reordenación Económica (PIRE) y el Plan Nacional de Desarrollo (PND) el cual como veremos más adelante, no era "puro pinche rollo", tal y como sostenían algunos sectores de la izquierda mexicana.

⁴ Ibid., p. 34.

⁵ Rev. Estrategia No. 57, p. 17.

El PIRE en lo esencial era el programa pactado en 1982 con el FMI que tenía entre sus objetivos principales corregir los desequilibrios de precios comerciales y financieros mediante una política neoliberal de control de la demanda global que implicó la aplicación de medidas monetarias financieras y de control de salarios.

Por su parte, el PND estaba encaminado a llevar adelante los "cambios estructurales" necesarios para evitar la recurrencia de la crisis y regresar al crecimiento "autosostenido".

A continuación enumeramos las medidas más importantes que se pusieron en marcha durante los primeros tres años del gobierno de MMH:

- "1. Reducción real de los gastos públicos de inversión y corrientes;
2. Elevación de los precios y tarifas de los bienes y servicios que produce el sector público;
3. Reducción y eliminación en algunos casos de los subsidios a productos y actividades diversas;
4. Elevación de los impuestos al consumo (IVA, gasolina, etc.);
5. Venta a los empresarios privados de empresas para estatales que no se consideran "estratégicas" o "prioritarias";
6. Política de estímulo a la inversión privada entre las que destacan la depreciación acelerada y la revaluación de activos;
7. Establecimiento de tasas de interés flexibles... y positivas en términos reales, a fin de estimular el ahorro interno e impedir la fuga de capitales al exterior.
8. Establecimiento de un tipo de cambio 'flexible y realista'... [...];
9. Establecimiento de dos mercados de cambio: uno controlado dedicado al pago de las importaciones

básicas y el pago de servicio de la deuda y, otro libre para el resto de las transacciones. [...];

10. Eliminación gradual de aranceles y racionalización del sistema de protección a fin de hacer competitiva a la industria y actividades instaladas en el país;
11. Eliminación gradual de los controles de precios;
12. Renegociación de la deuda externa, en términos generales dentro de los parámetros establecidos por el FMI, el gobierno norteamericano y la banca trasnacional;
13. Práctico reconocimiento ante la banca trasnacional de la deuda externa privada y subsidio de la misma mediante Fiacora".⁶

Es clara la repercusión que estas medidas de la política económica del gobierno tuvieron para las clases trabajadoras y el pueblo en general. El recorte al gasto público, a los subsidios; el alza de precios y de impuestos, etc., se reflejaron de inmediato en la economía doméstica de la población. Otras medidas como la venta de empresas paraestatales no "estratégicas", la inversión privada, la apertura comercial y la renegociación de la deuda que se acercaba a los 90 mil millones de dólares, con cerca de 10 mil millones de dólares anuales por concepto de su servicio, son puntos que se han hecho sentir en el transcurso del tiempo al ir cambiando la estructura económica del país, sobre todo con la aplicación actual de un mayor número de medidas de este tipo que en ocasiones han sido más drásticas.

El período en el que se pudo hablar de una pequeña recuperación de la economía mexicana fue en los dos primeros cuatrimestres de 1985, lo cual no duró mucho pues con una nueva caída de los precios del petróleo en 1986, de más de 11 dólares en

⁶ Revista Estrategia No. 67, p. 15-16.

promedio, por barril, lo que significa "pérdidas anualizadas de ingresos de más de 6 mil millones de dólares".⁷

Considerando que el petróleo significaba en esa época el 70% de las exportaciones totales y el 45% de las recaudaciones fiscales, es claro que el programa neoliberal aplicado hasta esa fecha y el pequeño repunte económico registrado se fueron hacia abajo agudizándose los problemas que ya existían.

Vemos pues que "... las metas de reordenación económica y concretamente la de saneamiento de las finanzas públicas no se podrán lograr, ya que los ingresos estatales se han visto fuertemente contraídos con la baja más allá de lo previsto, del volumen de las exportaciones y los ingresos petroleros, pues al momento alcanzan ya cerca de 8 mil millones de dólares; al rededor de un 50% de los ingresos previstos por este concepto".⁸

Por otro lado el "cambio estructural" de la economía requiere de una mayor competitividad en el mercado externo y ante la forzada apertura y entrada de México al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), se plantea la urgente necesidad de modernizar tecnológicamente la industria nacional, teniendo como uno de los principales obstáculos la inexistencia de recursos financieros, de tal manera que con la apertura comercial al extranjero, sólo los consorcios monopólicos y transnacionales serán los beneficiarios.

Por su parte los trabajadores se vieron afectados en gran medida tal como lo muestran las siguientes cifras:

⁷ Rev. Estrategia No. 69, p. 8.

⁸ Rev. Estrategia No. 70, p.15.

- Entre 1977-1984. El salario mínimo se redujo en un 40% según la CTM.
- La participación de los salarios en el PIB, de 40% en 1976 descendió a 29% en 1984.
- La tasa de desempleo llega a 13% en 1984.
- Entre 1984-85. El número de huelgas y su duración disminuyó considerablemente, sin que esto quiera decir que no hay descontento en el grueso de la población mexicana.⁹

Podemos concluir que el proyecto neoliberal aplicado por la administración de MMH no tuvo los efectos positivos que se plantearon desde sus inicios. Al contrario, la situación económica del país se vio inmersa en una degradación cayendo a desequilibrios estructurales de gran magnitud y haciendo recaer todo su peso en la contracción de los salarios y la ya de por sí deteriorada economía de la clase trabajadora mexicana.

Es en este contexto socio-económico en el cual los obreros de las vidrieras deciden irse a la huelga de 1981-1984, y posteriormente en el periodo de 1984-1991 a construir y desarrollar la empresa autogestiva, la cual se ha enfrentado a una larga lista de conflictos tanto internos como externos. De los que podemos señalar como más fuertes están:

"el alza a los precios de los energéticos en un 85% que realizó PEMEX en 1987 y el congelamiento de los precios del vidrio de 1988, con la firma del Pacto de Solidaridad Económica (PSE) y el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE), impulsados por los presidentes MMH y CSG respectivamente".¹⁰

En un marco más amplio, el PSE y el PECE responden a una segunda fase por la que ha atravesado la economía mexicana bajo la

⁹ Rev. Estrategia No. 63, mayo-junio 1985, pp. 40-44.

¹⁰ Entrevista al Ingeniero Juan Vega Mateo, Encargado de Operación en Unión Provisa.

conducción del neoliberalismo y cuya meta es consolidar en el país un "nuevo patrón de reproducción capitalista". Es así como esta

"... segunda fase, fundada en un severo programa de estabilización económica (PSE-PECE) que permite el control de la inflación, una profunda caída de los salarios reales y de los ingresos de la mayor parte de la población, ha consistido en una intensificación del proceso privatizador, en una nueva afluencia del capital transnacional en áreas vitales de la economía (telecomunicaciones, energéticos, maquiladoras, servicios, industrias automotriz y de autopartes, etc), y en una reestructuración del aparato productivo bajo la ejecución del gran capital nacional y extranjero consistente en la introducción de tecnologías de punta en los <<enclaves Ford-tayloristas>> [...] en la reconversión de algunas ramas tradicionales en modernas y eficientes y, por último, en la flexibilización de la fuerza de trabajo cuya codificación seguramente quedará plasmada en la futura Ley Federal del Trabajo que se pretende implantar en el país".¹¹

Esta nueva esclada de reconversión de la economía mexicana ya arrojó frutos concretos como en el caso de la flexibilización del CCT de Telmex donde "Con la introducción de estos PPT (Perfiles de Puestos de Trabajo) se anulan 57 convenios departamentales..."¹² y en el cambio del contrato de Aeroméxico a Aerovías en el que de los puntos más importantes destacan:

- La "Incorporación del tabulador, de 272 categorías a 8 solamente.
- Se eliminó del contrato el derecho del sindicato a ser informado acerca de los planes de la empresa.
- Se eliminó la bilateralidad en la implementación de cambios tecnológicos o de organización.¹³

¹¹ Adrián Sotelo Valencia, op. cit., p. 128.

¹² Ibid., p. 131.

¹³ Enrique de la Garza, "Transformaciones del Modelo Contractual en México", en, Revista Trabajo No. 1, oct-dic., 1989, pp. 12-13.

Ejemplos existen varios como el caso del CCT en la Ford-Hermosillo, o en las maquiladoras a lo largo de 3,000 kilómetros de frontera con los EUA, en donde la flexibilidad del trabajo es la línea determinante de las relaciones laborales y la reestructuración.

Tendencia que se trata de generalizar en todo el país bajo las estrictas órdenes de los consorcios monopolistas del imperialismo y sus órganos financieros internacionales.

B. LAS VIDRIERAS: HISTORIA DE UN CONFLICTO OBRERO-PATRONAL.

Las fábricas de vidrio que hoy conforman la "Unión de Productores de Vidrio Plano del Estado de México S.A. de C.V.", tienen su origen en la década de los 60's, cuando el empresario Francisco Campos, abre la fábrica Alumex Coacalco, Estado de México. Los vecinos de la zona, en su mayoría trabajadores agrícolas o de origen campesino, acudieron a la fábrica en busca de empleo y mejoras en su nivel de vida.

La primera de las dos fábricas que se crearon fué "Alumex S.A." en el año de 1967 y la segunda "Vidriera S.A. en el año de 1972. En estas dos fábricas se produce vidrio plano, controlan el 10% de la producción nacional,¹⁴ compitiendo con las dos factorías de "Vidrio Plano de México", propiedad del consorcio Monterrey que controla a su vez el 89% del mercado.

El proceso de producción en las dos fábricas es muy similar, a excepción de que en Alumex el proceso inicia desde la preparación de la materia prima y en Vidriera comienza con la materia prima ya elaborada.

¹⁴ Datos de 1986.

Al igual que el proceso de trabajo, la historia de estas dos empresas es muy parecida, comenzando por su ubicación; Alumex está en el km 17.5 de la Vía José López Portillo en Coacalco, Edo. de México, y Vidriera en el km 19.5 con sólo 2 kms de distancia. Los dueños de las fábricas, al principio, eran dos hermanos: Francisco Campos y Salvador Campos, de Alumex y Vidriera respectivamente, por lo que se dió un trato similar en lo concerniente a las relaciones obrero-patronal, claro, con sus correspondientes diferencias surgidas de las particularidades de cada empresa.

Podemos decir que casi desde el comienzo de las actividades en las fábricas surgieron problemas.

1. Alumex.

Es importante señalar aquí la relación que los obreros tuvieron con el patrón al iniciar el trabajo y cómo fué cambiando conforme iban cambiando las circunstancias.

En un principio existía una relación amistosa con el dueño. Este les pedía de favor que se quedaran a ayudarlo a levantar la fábrica, los obreros se quedaban incluso horas extras sin recibir compensación alguna. El patrón participaba con ellos, mandaba traer comida y se sentaba a comer con los trabajadores, ellos dicen que les daba buen trato.

Más adelante, ante algunas peticiones de los trabajadores, como vacaciones y prestaciones, el patrón afirmaba que aún no había posibilidad de otorgarlas y que más adelante se las daría.

Justificandose con que la fábrica apenas comenzaba, el dueño no daba a los obreros las condiciones necesarias para desarrollar su labor. Les faltaban uniformes, zapatos especiales, guantes, equipo, no tenían prestaciones, servicio médico, ni Seguro Social.

Las mínimas condiciones de higiene tampoco se cumplían. Los obreros afirman que no tenían baño, sólo un "pequeño cuarto con un excusado que siempre estaba lleno".

Ante esta situación los trabajadores comenzaron a pedir al patrón mejoras en las condiciones de trabajo, y ante la negativa de éste comenzaron a organizarse.

Iniciaron por darse cuenta de que no tenían sindicato y por recomendaciones de un dirigente de la "Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México" (COCEM), levantaron un padrón sindical. Ese dirigente les advirtió que existía el riesgo de que ya hubiera un sindicato con la titularidad del contrato.

Y en efecto así fué. Más adelante los trabajadores fueron a la ciudad de Toluca a investigar si había un sindicato registrado para las vidrieras y les respondieron que sí, que había uno de la CTM del cual los obreros no tenían conocimiento a pesar de que se les descontaba una cuota sindical.

Al conocer al representante sindical, Pedro Fragoso, que fué citado para que se conocieran, la gente dijo que nunca lo había visto. Después de platicar acordaron tener una reunión en la planta.

El representante acudió a la fábrica acompañado de guardaespaldas y la gente le hizo fuertes reclamos acusándolo de dirigente "charro".

A consecuencia de eso la patronal despidió a algunos trabajadores como una forma de mantener el control interno.

La represión es una constante que veremos presente en todo lo largo de la lucha obrero-patronal de la vidrieras, La represión es un elemento característico que surge y se utiliza cuando ante el

avance de la lucha sindical, el patrón no puede detenerla por la vía legal y emplea formas ilegales de control.

En 1972, después del primer intento organizativo, los trabajadores buscan la ayuda de algún sindicato que los orientara para lograr su objetivo. Acudieron a la COCEM, y ésta les pidió información acerca de quienes eran los dirigentes del movimiento, ellos les dijeron quienes eran. Una semana después el patrón despidió a varios obreros como forma de represión. Ahí fué cuando surgió en los obreros la idea de cambiar de sindicato.

En mayo de 1974 los trabajadores intentaron nuevamente organizarse al interior de la empresa. Uno de los elementos que los condujo a ello, fué la entrada en funcionamiento de otro horno con el correspondiente aumento de la producción, que incidió en un mayor número de accidentes agravando las ya precarias condiciones de trabajo que definitivamente se hacían insoportables.

De acuerdo con el testimonio de un trabajador de la empresa, un tío suyo que trabajaba en Vidrio Plano de Monterrey (lugar donde se había dado un fuerte movimiento sindical democrático que al final fué vencido por la patronal en el año de 1976),¹⁵ contactó a los trabajadores con los asesores de su movimiento y en una reunión que sostuvieron con ellos, les advirtieron que era necesario que la mayoría de los trabajadores estuviera de acuerdo con la lucha.

Así, para junio de ese año ya contaban con un padrón de aproximadamente 80 personas. Al llevárselo a los asesores, éstos les dijeron: "... bueno, necesitamos tener una asamblea general para que ahí toda la gente vote, para elegir un comité".¹⁶

¹⁵ Aldo Araujo-PAT, Unión Provisa. Una aventura libertaria para contarse, p.8. .

¹⁶ Luis Angel Gómez, Vidrieros. La experiencia sindical de Vidriera y Aluxex, p. 26.

De esta manera en agosto de 1974 se realizó una asamblea constitutiva que eligió al primer Comité Ejecutivo.

La represión continuó y despidieron a 21 obreros que fueron denunciados por gente aliada al patrón y que los obreros llaman "perros de oreja".

Ante los métodos represivos de despido de personal, los trabajadores comenzaron a emplear tácticas de resistencia, como son el sabotaje a la producción, mítines, pintas y manifestaciones:

"La gente hacía desmadres en la producción; aquí a Pancho se le tiraba la producción, las herramientas, se empezaban a hacer pintas adentro; en las máquinas se pegaban papeles que nosotros hacíamos afuera. Hicimos unos mítines a las puertas de la fábrica (...) Luego hicimos dos mítines en Toluca porque ahí estaba el registro de la empresa."¹⁷

También se realizaron marchas al interior de la empresa en las que los trabajadores exigían la reinstalación de los despedidos gritando en las oficinas administrativas. Otra forma utilizada fué la de pintar la palabra "reinstalación" en cada una de las láminas de vidrio recién fabricadas.

Ante la presión ejercida por los obreros, la patronal se vió obligada a aceptar un recuento al interior de la fábrica de Alumex, para elegir al nuevo sindicato. Contendían Pedro Fragoso H. por la CTM y Arturo Alcalde quien asesoraba el movimiento. La votación fue de 2 contra 148 a favor de Alcalde dandose con esto un paso para el registro del sindicato independiente.

Es importante señalar que para lograr este recuento los obreros experimentaron la represión, llegando al extremo de

¹⁷ Ibid., p.27.

golpizas a los trabajadores, detenciones y el encarcelamiento de algunos de los despedidos.

En enero de 1975 los 21 despedidos de "Alumex", se enteran de que en la fábrica "Vidriera" se necesitaba gente para levantar un horno de vidrio plano, ya que en ella sólo se producía vidrio especial.

Los obreros se enteraron de que el dueño de Vidriera era un tal Salvador Campos, hermano de Francisco, dueño de Alumex.

En Vidriera las condiciones de trabajo eran peores que en Alumex, pero debido a que llevaban 5 meses sin trabajo eso no les importó, por lo que ingresaron a trabajar.

Más adelante en mayo de 1975, 20 de los 21 despedidos de Alumex son reinstalados gracias a la presión ejercida.

El día 3 de agosto de 1975 se consiguió el registro del sindicato independiente denominándosele "Sindicato de Trabajadores de Industrias Alumex, SA".

Ese mismo día se llevó a cabo la revisión del primer Contrato Colectivo de Trabajo con el nuevo sindicato. Entre los puntos más importantes que se obtuvieron estaban: el ingreso al Seguro Social; uniformes y equipo de protección como se fuera necesitando; reconocimiento del Comité Ejecutivo y de los delegados departamentales.

Con cambio del Comité Ejecutivo, ocurrió un hecho interesante: nuevamente hubo sabotaje en la producción pero esta vez lo realizan miembros de la administración, jefes de turno y capataces, con el propósito de desacreditar a los obreros culpándolos de esas acciones. Estos no lo permiten y los denuncian con el patrón

convenciéndolo de que eso iba en contra de sus intereses, de esta manera logran detener los intentos de golpear al nuevo sindicato.

A inicios del año de 1977, continuó desarrollandose la organización al interior de la empresa y ante la inquietud de algunos de los trabajadores por obtener una mayor preparación y así fortalecer al sindicato, pidieron orientación a los asesores quienes les recomendaron la creación de una escuela sindical. Tiempo después los obreros la iniciaron con lecturas de historia del movimiento obrero, de sindicalismo y de organización interna.

Ante el avance de la organización independiente el patrón no dejó de intentar nuevas formas para desaparecer al sindicato o despedir a los dirigentes.

A fines de 1977, trató de que los obreros de Alumex se trasladaran a trabajar a Vidriera bajo el argumento de que se estaba reparando un horno y otro apenas se estaba calentando. Los trabajadores se dieron cuenta de que su intención real era la de cerrar Alumex y una vez logrado esto, cerrar Vidriera liquidando por esta vía a los trabajadores con todo y su sindicato, reabrir las fábricas con nuevo personal y bajo sus condiciones. Los obreros no aceptaron salvo que se les diera el 100% de liquidación.

Otra de la tácticas del dueño para desaparecer a los sindicatos fue la del desgaste generándoles diversos conflictos por resolver. Por ejemplo, introdujo constantemente cambios en la administración imponiendo formas de trabajo distintas a las anteriores para desequilibrar el proceso productivo; cambios de temperaturas, cambios en la cantidad de agua y en la velocidad de las máquinas y el resultado era que el vidrio salía quebradizo, débil, mal templado, etc. La intención era que se culpara a los trabajadores para conflictuar al sindicato con el patrón y así tener elementos con que atacarlo. Los obreros que conocen el proceso de producción del vidrio afirman que estas

administraciones(Galicia; Alvarez y Américo Villanueva), no conocían nada de la fabricación del vidrio y cuando querían introducir nuevos métodos, la producción fallaba.

2. Vidriera.

En la fábrica "Vidriera S.A". los acontecimientos se desarrollaron de manera muy similar a Alumex.

Como ya se mencionó esta empresa era propiedad de Salvador Campos, hermano de Francisco, dueño de Alumex.

Vidriera se crea en el año de 1972. A los primeros 37 empleados que llegaron se les dió la base de manera inmediata. Al igual que en Alumex, cuando quisieron mejorar las condiciones de trabajo se enteraron que ya tenían un sindicato afiliado a la CTM y su representante era el Sr. Ricardo Torres.

En el año de 1974 se construyó el horno de vidrio plano ya que sólo tenían uno de vidrio 'rolado".

Como ya se mencionó anteriormente, Alumex también tenía carencias de equipo para trabajar, no tenía Seguro Social ni condiciones de higiene.

A fines de 1974 se dió un conflicto por el aguinaldo. El dirigente de la CTM dijo a los trabajadores que entraría a negociar con las autoridades pero sólo consiguió 200 pesos por concepto de aguinaldo y al comunicárselo a los obreros uno de ellos le dijo que se había vendido. El trabajador fué despedido por ese acto.

En abril de 1975 ingresan a Vidriera los despedidos de Alumex y otros trabajadores que venían de "Vidrio Plano de México" en Monterrey. Los despedidos de Alumex ya tenían experiencia y sabían

que se debía luchar por un sindicato independiente. De esta manera se dió mayor orientación a la lucha y aprovechando que se solicitó al representante sindical mayores prestaciones, se presionó emplazando a huelga por aumento salarial.

Al patrón no le convino y hablando con los trabajadores les dijo que estaba dispuesto a cambiar al "charro", pero que no se detuviera la producción.

Tras de algunas maniobras del patrón por imponer un Comité Ejecutivo espurio, los obreros se organizaron y realizaron un asamblea para elegir el comité que a ellos les convenía. Más adelante se llevó a cabo el recuento ganando el nuevo sindicato independiente que obtuvo arriba de 100 votos en contra de 10 para el representante de la CTM.

Es importante señalar que en esos momentos hubo contradicciones entre los dueños de las empresas, Francisco y Salvador Campos. Como Vidriera iba a iniciar la producción de vidrio plano y eso no le convenía al primero, éste trató de impedirlo tratando de inducir una huelga en Vidriera.

Esta división patronal favoreció a los trabajadores de Vidriera quienes se organizaron y consiguieron el registro de su sindicato independiente al que llamaron, "Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio de Vidriera S.A."

Ya con el registro se pasó a formar las secretarías internas. Con la primera revisión del Contrato Colectivo de Trabajo se consiguieron: uniformes; equipo de protección; zapatos; Seguro Social; aguinaldo superior al de la Ley Federal del Trabajo; 25% de prima vacacional y baño. Aunque cabe señalar que las condiciones de higiene nunca se mejoraron.

A pesar de que el primer Comité Ejecutivo (1975-1977), no era de lo mejor en el manejo administrativo, la patronal lo estuvo presionando y logró correr a uno de sus miembros más participativos.

El segundo Comité Ejecutivo (1977-1979), avanzó más en la organización interna del sindicato. Impulsó las Asambleas de Delegados y las del Comité Ejecutivo, las Asambleas de Base cada 20 días y la Asamblea General cada mes o cada dos meses.

Aquí es importante señalar un punto de discrepancia entre dos versiones de trabajadores entrevistados en el libro de Luis Angel Gómez. Uno de ellos afirma que el segundo Comité Ejecutivo trabajó bien e impulsaba las asambleas estatutarias. La otra versión asegura que no estaba tan vinculado con la base trabajadora y que sólo los dirigentes sabían lo referente a la organización y su funcionamiento. Más adelante menciona que las asambleas de turno fueron impulsadas por "... personas que ni siquiera trabajaban aquí como son las que manda el FAT, Villalba y otros cuates que empezaron a moverle a las asambleas de turno de delegados."¹⁸

Podemos ver que la organización interna del sindicato recibió la colaboración, el apoyo y el impulso de personas que no laboraban directamente en las empresas. Este punto es importante considerarlo para el análisis que más adelante realizaremos al tratar de conocer cómo llegó la idea de autogestión a las vidrieras.

Posteriormente la represión volvió a aparecer, ahora más fuerte. Dos miembros del Comité Ejecutivo, Erasto y Arriaga, fueron secuestrados por gente mandada por la patronal, según las entrevistas hechas a los obreros. El objetivo de la patronal era el de intimidar a los demás trabajadores y que los secuestrados

¹⁸ *Ibid.*, p. 52-53.

acumularan más de tres faltas sin justificación y así poder despedirlos por la vía legal.

Los dos dirigentes estuvieron secuestrados 10 días y tras la movilización al interior de la empresa, así como la denuncia de los hechos en la radio y la prensa, los trabajadores fueron liberados en deplorables condiciones. Después de entablar negociaciones con la administración y el patrón y tras de ver que era riesgoso que los dirigentes volvieran al trabajo, el sindicato acordó junto con los interesados que lo mejor sería que recibieran la liquidación que les ofrecía la empresa.

Al igual que en Alumex el patrón empleó la táctica de cambiar de administración en periodos cortos. En Vidriera entró la administración de Américo Villanueva la cual imponía jornadas de trabajo bastante duras. La administración Alvarez ocasionó que los trabajadores se fueran a un paro de labores en noviembre de 1979, debido a los conflictos que surgieron durante su gestión.

3. Paro patronal.

En noviembre de 1979 surge algo inesperado, un acontecimiento que podemos calificar como el inicio del conflicto mayor que fueron las huelgas de 1981. El patrón trató de cerrar Vidriera, sus argumentos eran que ya no tenía dinero, que la fábrica ya no era rentable y que por eso la cerraría.

Unos tres meses antes la empresa comenzó a sacar maquinaria, motores, plantas de luz, camiones, desmontaron una máquina completa de vidrio rolado, etc. Decían que era para arreglarlos, pero el último día de octubre la empresa llamó al Comité Ejecutivo y le informó que era el último día de labores; que al otro día ya no se presentarían a trabajar. Los obreros realizaron inmediatamente una Asamblea General y prepararon el posible emplazamiento a huelga.

El patrón Francisco Campos, trató de apoyarse en Alumex y quiso ganarse a los trabajadores ofreciéndoles aumentos salariales y dándoles buen trato. Los obreros de las dos fábricas descubrieron cuál era el fin último del patrón; cerrar Vidriera, sostener la producción en Alumex, deshacerse de los trabajadores de Vidriera y su sindicato y más adelante reabrir con nuevo personal.

Ante tal situación los obreros de Alumex se solidarizaron con los de Vidriera y comenzaron a sabotear la producción; ésta cayó hasta un 50% ; se realizaron manifestaciones y pegas. El primero de noviembre de 1979 se inició el paro patronal en Vidriera ante el cual, los obreros de Alumex brindaron su apoyo a los trabajadores de Vidriera dando una cuota semanal para ayudarlos económicamente. Se realizaron marchas que partían de una fábrica a otra.

Ante las pláticas en la Secretaría del Trabajo y con la presentación de pruebas, las autoridades laborales le dijeron al patrón que tenía que abrir la fuente de trabajo.

Ante el fallo de la autoridades y la presión ejercida en las empresas, el paro patronal sólo duró 18 días.

La experiencia del apoyo recibido durante el paro patronal, sentó el precedente para realizar a partir de ese momento, acciones conjuntas en defensa de sus intereses. Es a partir de ahí que comenzaron a funcionar como sindicato de industria aunque formalmente no lo fueran. Los trabajadores sabían que si se afectaba a la otra empresa se afectaba a la de ellos mismos, así que comenzaron a caminar juntos en todos los conflictos por venir. Los trabajadores de Alumex y Vidriera tomaron como acuerdo trabajar como un sólo sindicato. Incluso se llegó a proponer la creación del "Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria del Vidrio," el cual no se llegó a crear.

El patrón trató de cambiar de táctica después del fallido paro y fué entonces cuando metió una administración que tratara bien a los trabajadores; la administración "Pelayo y Pacheco." Con esta hubo menos tensiones, salió más producción y hubo mayor comunicación con el Comité Ejecutivo del sindicato. Hubo menos violaciones al CCT, pero esta administración sólo duró seis meses. Una de sus tácticas fue la de organizar convivios, pero los obreros no respondieron a las invitaciones porque temían que la intención era ganarse a la gente pero sin cumplirles con sus demandas. Los mismos trabajadores declaran que no estuvieron seguros si esa administración quería en verdad darles mejor trato o quería como las anteriores destruir su sindicato; no lo supieron porque esa administración se fué.

En noviembre de 1980 entró una nueva administración, "Gerardo del Pozo." Al principio esta administración se portó muy accesible con los obreros, les respondía a todas las dudas que éstos le planteaban.

En la revisión de salarios de 1981, cuenta un obrero que:

"... no hubo necesidad de levantar ningún acta. Sacamos el 35% de aumento y además se emparejaron los salarios tanto de uno de los electricistas de segunda como de los ayudantes de mecánica..."¹⁹

La administración trató de ganarse a los trabajadores, sin embargo al transcurrir el tiempo los problemas comenzaron a surgir. Se empezó por adeudarles las cuotas ordinarias y las extraordinarias, a violar el contrato, a presionar a los obreros en el trabajo, así como al Comité Sindical. Una de las características de esta administración es que elevó significativamente el personal contratado.

¹⁹ Ibid., p.71.

Al igual que otra administración de Alumex, comenzaron a sabotear la producción para culpar a los obreros. Movían las válvulas que regulan la temperatura, pero los trabajadores, que conocían bien el proceso, volvían a ponerlas en su lugar. Más adelante comenzaron a alterar la composición de la materia prima que se produce en Alumex y los obreros ya no pudieron corregirla porque no estaba técnicamente a su alcance hacerlo.

A pesar de ello no pudieron lograr su objetivo que era dividir al sindicato y someter a los trabajadores a su control.

Ya en forma desesperada trataron de comprar a los trabajadores ofreciéndoles dinero sin obtener mayores resultados. La organización fué firme y no se dejó corromper por esta administración. Lo más que lograron fué avanzar, hasta cierto punto, en la confrontación de los sindicatos de Alumex y Vidriera, pero sin alcanzar la esperada división. Después de esto, al ver que los sindicatos se mantenían sólidos, la administración de Gerardo del Pozo y el Patrón Francisco Campos, decidieron de manera unilateral y sin dar previo aviso a los trabajadores cerrar las empresas.

La administración comenzó diciendo que no tenía mercado para la venta del vidrio, que por eso detenía las cuotas sindicales, las prestaciones, el fondo de resistencia y la caja de ahorros. Aún más, les dijo que las bodegas de vidrio estaban llenas porque no salía el producto y que no había dinero ni para pagar los salarios.

Todo esto se contradecía con lo que veían los obreros. Ellos señalan que por ese tiempo la producción era muy buena, así como las ventas ya que las salidas de los camiones eran muchas.

Como una forma de protesta se realizaron dos mítines, uno en Alumex y el otro en Vidriera, sin embargo la administración no cambió su postura.

El 12 de agosto de 1981 la administración informó que no había dinero para pagar los salarios. Al día siguiente, 13 de agosto, el pagador de las dos fábricas salió a comer y ya no regresó, abandonando junto con el patrón y la administración a las dos empresas.

Los trabajadores se reunieron inmediatamente para ver que hacían y decidieron continuar trabajando para no caer en alguna actitud con la que se les pudiera acusar de "paro de labores ilegal."

Así, continuaron produciendo hasta que se les terminó la materia prima y tuvieron que detener la producción. Entonces se reunieron en asamblea extraordinaria y ahí plantearon si se iban o no a la huelga. Con el apoyo de los asesores legales decidieron emplazarla para el día 10. de septiembre de 1981.

4. La huelga de 1981.

El día que estalló la huelga, 10. de septiembre de 1981, los obreros ya estaban organizados en diferentes comisiones: finanzas, boteo, comidas, relaciones exteriores y eventos especiales. Se hacían asambleas diariamente en las que se informaba de las actividades del día.

Se realizaron contactos con otros sindicatos como el de Laminadora, Trailmobile, Ipanasa, Altos Hornos de México, y Volkswagen; se llevaron a cabo marchas en Ecatepec, en el Estado de México; asistieron a apoyar otros sindicatos en lucha, realizaron festivales artísticos y musicales en sus fábricas recibiendo el apoyo de la población. También imprimieron desplegados en el periódico "Uno más Uno", explicando cuales eran los motivos de su huelga y denunciando al patrón por su actitud de abandono de las empresas y la retención de los salarios.

En el mes de noviembre de ese año, los obreros decidieron hacer un estudio de avalúo de la empresas con el objeto de conocer si podían seguir laborando y para saber cuál era su valor real.

Acudieron a la Secretaría del Trabajo y ésta mandó personal para realizar el estudio, sin embargo al parecer estas personas estaban de acuerdo con el patrón ya que el avalúo fué muy por debajo de lo que se tenía calculado y los obreros simplemente lo rechazaron.

A un mes de estallada la huelga los trabajadores demandaron a la empresa por retención de salarios. Esta les propuso que se vendiera uno de los trailers, los asesores les dijeron que no había inconveniente y que además les ayudaba para fortalecer el fondo de resistencia. Se procedió a la venta del camión y con lo obtenido se cubrió la cantidad que se les debía.

En los primeros meses de la huelga la gente participó con mucho entusiasmo e interés, sin embargo al ir pasando el tiempo, comenzaron a resentir los efectos económicos y las presiones que surgían de las necesidades familiares, pues era difícil sostenerse con el ingreso de 500 pesos semanales por obrero que se obtenía del fondo de resistencia. Algunos huelguistas comenzaban a cansarse y a desanimarse.

Ante esta situación se reunieron en asamblea y surgió la idea de que la mayoría se fuera a trabajar, pues algunas de las organizaciones solidarias así lo ofrecían y acordaron que con el dinero que se ganara se apoyaría para sostener el movimiento.

Para los meses de febrero y marzo el número de huelguistas que asistían a las fábricas no era mayor de 50. Después de 8 meses de huelga los ánimos fueron bajando. Se suspendieron las comisiones de comida y la de eventos especiales por lo que quienes se quedaban en las guardias pasaban momentos difíciles.

Las pláticas con las autoridades laborales se habían estancado, el patrón no asistía a las juntas y sus representantes afirmaban que se encontraba en Europa. Después de varias reuniones, el 17 de noviembre de 1981, se presentó a una reunión argumentando que no tenía dinero para reabrir las fábricas y que si querían metieran un juicio por imputabilidad, que el no se opondría a eso.²⁰

Para febrero de 1982 los obreros decidieron meter el juicio de imputabilidad.²¹

El 14 de mayo de 1982 se dió la primera audiencia de presentación de pruebas. El 21 de mayo la de aclaración en la que el representante del patrón no pudo sostener sus argumentos. Las partes fueron citadas el 14 de junio para el desahogo de pruebas a base de interrogatorios para ambas partes, En esta reunión el patrón desistió y el apoderado dijo que no tenía caso realizar esa audiencia y seguir perdiendo el tiempo.

El resultado del laudo de imputabilidad se dió el 29 de junio y salió favorable a los sindicatos. En el laudo se dictaminó que el patrón tenía que pagar en 72 horas los salarios caídos y retenidos hasta esa fecha y que en 15 días tenía que reabrir las fuentes de trabajo. El patrón dijo que no tenía el dinero para pagar y que las empresas respondían por ellos.

Días después , el 15 de julio, se realizó un juicio por incidente de liquidación,

"En este día se venció el plazo en que debería abrir; al no hacerlo se metió el juicio por incidente de liquidación, para lo que se presionó a las autoridades. Después firmaron los representantes obreros y de la

²⁰ Aldo Araujo, op. cit., p. 94.

²¹ Luis Angel Gómez, op.cit., p. 94.

Junta; ya nomás faltaba la firma del representante de la patronal."²²

Para esas fechas el ánimo de los huelguistas había decaído en gran medida. La huelga se fué quedando sin apoyos externos, sin presonal, sin fondos, se pasó de una etapa de lucha que había sido fuerte, a una etapa de resistencia.

Los huelguistas llegaron a tomar medidas como la de ofrecer, a los que boteaban, el 40% y hasta el 60% de lo que juntaran con tal de que fueran a hacerlo puesto que ya no se quería ir a botear. Sólomente un pequeño grupo de obreros de los más decididos continuó manteniendo en pie la huelga vidriera.

En enero de 1983 se realizó un juicio en el que se valuó las empresas y en el que se vió que su valor estaba muy por encima de la cantidad que determinaban los anteriores avalúos.

Al término de esto se pasó al juicio de embargo en el que se pidió la liquidación total, de todos y de cada uno de los trabajadores.

Más adelante y no habiendo ningún pendiente, salieron las convocatorias para el remate de las industrias. La JFT sacó desplegados en los diarios de mayor circulación del país, como es "La Prensa", en los que se anunciaba el remate de las fábricas para el día 6 de julio de 1983. Llegada la fecha de venta, no se presentó nadie a pesar de que ya había varios interesados.

5. La adjudicación de las empresas.

Dado ese paso y no habiendo clientes se procedió a la adjudicación de las empresas a los trabajadores. Al patrón se le

²² Ibid., p. 95.

dieron cinco días hábiles para dar entrega formal de las escrituraciones correspondientes tanto de los terrenos como de las fábricas, camiones, maquinarias, muebles, herramientas, etc. El patrón no respondió al llamado, pero la JFT continuó con el juicio e informó a los trabajadores que de todos modos se procedería a escriturar a su favor y que sólo se estaba esperando al notario por parte de los obreros para hacerles la escrituración y la entrega de las empresas.

El precio de la escrituración era de 10 a 15 millones de pesos, dinero que no tenían, por los obreros decidieron vender el vidrio que había en bodega y de ahí pagar las escrituras y otras deudas contraídas.

Aquí es cuando se les presentó a los trabajadores la disyuntiva de vender o trabajar por su propia cuenta las fábricas.

En ese entonces la CTM se interesaba por ellas pero ofrecía sólo 110 millones por las dos empresas con todo y la mercancía terminada, cantidad pequeña puesto que solamente el valor del vidrio fabricado se calculaba en alrededor de 90 a 100 millones de pesos.

Cuando se vendió el vidrio en las dos empresas, se obtuvo una cantidad mayor a 100 millones de pesos.

Las pláticas en relación a venderlas o trabajarlas continuaron.

6. La empresa de los trabajadores.

A mediados de enero de 1984 se realizó una asamblea conjunta entre Alumex y Vidriera, ahí el asesor legal, Arturo Alcalde, buscó una persona para que se hiciera un estudio sobre el valor de las

fábricas para que se tuviera un panorama más claro sobre qué hacer. En el estudio se calcularon posibles ganancias, costos de materia prima, luz, gas, personal, etc., y los resultados fueron favorables. Se conoció que el valor real de las fábricas era de 280 millones de pesos.

Esto trajo consigo que al interior de la organización hubiera contradicciones de opinión puesto que algunos querían que se vendiera, pensando que se les pagaría el valor íntegro. Sin embargo, después de presentarse los argumentos correctos, se comprendió que una cosa era el valor real y otro el precio que ofrecían el el mercado.

Muchos trabajadores objetaban que si decidían trabajarla, el primer obstáculo al que se enfrentarían serían ellos mismos, puesto que no había disciplina. Decían que si estando el patrón eran "flojos" e "irresponsables", ahora, sin la vigilancia patronal, serían peores y que por lo tanto la empresa sería un rotundo fracaso.

A pesar de todas las opiniones en contra, se acordó que la decisión se tomara en una votación y así sucedió.

Hacia marzo de 1984 hicieron las votaciones en Vidriera y el resultado fué: 110 contra 45 a favor de que se trabajaran. En Alumex la votación se llevó a cabo de manera proporcional de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores:

"...; los que tenían trabajando más de 9 años su voto valía 100 puntos, los de 7 a 8 años, 95; los de 5 a 7 años, 90; los de 3 a 5 años, 80; y, por último los de 1 a 3 años, 50 puntos.

Así fué la cosa, y la votación quedó 8,400 puntos por que se trabajaran y 4,000 los que no querían que se trabajara."²³

²³ *Ibid.*, p. 131.

Después de tres años de huelga e intensa lucha los trabajadores de Alumex y Vidriera, ya dueños de estas, deciden trabajar las fábricas por su propia cuenta, sin la presencia de el patrón y sin una administración ajena a sus intereses.

La forma organizativa, la estructura legal que adoptaron y sobre todo el funcionamiento interno de la empresa es lo que tocaremos en el siguiente apartado que es referente a la experiencia autogestiva de la ahora llamada "Unión de Productores de Vidrio Plano del Estado de México S.A de C.V."

C. EL PROYECTO DE AUTOGESTION.

Una vez realizados los trámites de rigor, los que impone la ley para registrar una empresa, iniciaron bajo la forma legal de Sociedad Anónima de Capital Variable, las razones por las cuales decidieron adoptar esta forma son las siguientes:

"1) La primera es la que se deriva de los créditos de los trabajadores. Al tener éstos antigüedades y salarios distintos como trabajadores de las anteriores empresas, sus créditos laborales, su participación en el valor total de las empresas eran distintas también. La forma cooperativa no permitía recoger esta diferenciación que los trabajadores de Provisa querían conservar. 2) La urgencia de contar con la forma legal para arrancar de inmediato. 3) Las consideraciones que se derivan de las limitaciones y el control que favorece la forma cooperativa, derivadas del sistema mercantil al que están sujetas".²⁴

Es importante señalar que si el hecho de que los trabajadores quisieron conservar su antigüedad para sostener una diferente participación en el valor de la empresa, contradice a un proyecto autogestivo; en el cual debe haber una distribución equitativa de la propiedad, cabe mencionar que las diferencias existentes no son

²⁴ Bertha Luján, Tres experiencias autogestionarias y su relación..., p. 12.

muy grandes, ya que se implementaron mecanismos de control para impedir que se formaran monopolios en la obtención de acciones, de tal manera que di existe un equilibrio en este rubro, el cual si no es total al menos está muy alejado del que se presenta en las empresas capitalistas.

De esta manera la sociedad anónima dejaba , como podemos ver, una mayor libertad de acción y movimiento a la naciente empresa, a diferencia de la forma de cooperativa que está atada a ciertas normas y reglamentos a través de la Ley General de Sociedades Cooperativas, que le impedía tener el desarrollo tan rápido que se necesitaba en esos momentos. En relación a esto tenemos que:

"En cuanto a la Ley General de Sociedades Cooperativas, ella marca los términos generales en que se han de organizar las unidades de producción cooperativas; sobre el particular se deduce que no contempla el contexto social y económico en que se desenvuelve la clase trabajadora en México".²⁵

Sin embargo a pesar de que su forma constitutiva legal sea la de SA de CV, al interior la forma orgánica por la que optaron fue la de un modelo de autogestión obrera.

Las razones por las que decidieron trabajar así, se encuentran, dentro de la experiencia que tuvieron en la lucha por alcanzar los sindicatos independientes y durante el desarrollo de los paros y las huelgas.

"... , esta estructura y su funcionamiento nacen de la experiencia que se vivió como sindicatos independientes. Para los trabajadores ha sido relativamente fácil adaptar la estructura de Delegados y Departamental a la nueva situación".²⁶

²⁵ José Aduardo Díaz González, Relaciones Cooperativas de Producción, El Caso de la Cooperativa Trabajadores de Pascual, 1989, Tesis, Sociología, FCFyS, UNAM.

²⁶ Bertha Luján. op. cit., p. 13-14.

Por otra parte se sabe que en cierta medida la idea de trabajar bajo la estructura de autogestión, fué introducida por personas pertenecientes al Frente Auténtico del Trabajo (FAT), organización que asesoró y se mantuvo a lado de los vidrieros a los largo de toda su lucha. El FAT mantiene dentro de sus proyectos de sindicalismo los siguientes: "la autogestión en las empresas de los trabajadores", "en los sindicatos" y "en las cooperativas".²⁷

De esta manera la Unión de Productores de Vidrio Plano del Estado de México, decidió trabajar bajo una forma autogestiva en su organización interna. El proyecto autogestivo y la estructura orgánica que se adoptó fué la siguiente:

1. El proyecto autogestivo.

"La Unión como empresa autogestionaria requiere adoptar una forma de organización que sea congruente con sus principios y postulados y que la permita a la vez, funcionar adecuadamente en el cumplimiento de sus metas. (...)

La autogestión parte de la base de que todos los recursos materiales, técnicos y pecuniarios de que dispone la empresa son propiedad de los socios trabajadores. (...)

La autogestión requiere de manera importante la participación activa de los trabajadores en la vida económica de la empresa, en su administración y en sus decisiones".²⁸

También se plantea la necesidad de que los miembros de la empresa se capaciten para tener una visión global de la actividad:²⁹

²⁷ FAT, La autogestión en el FAT, p. 2-4.

²⁸ Unión Provisa, "Autogestión y estructura básica de Provisa", en Asamblea General de Accionistas, Noviembre 14 de 1987, p.16.

²⁹ Al respecto véanse las páginas 24 y 38 del Capítulo I de este trabajo.

"..la tarea esencial del sistema de autogestión es la producción, cada unidad y cada miembro(..) aportan su talento ..) para lo cual requieren capacitarse (..) en aspectos técnicos, administrativos y humanos para tener una visión más amplia de la actividad colectiva, de la organización y el funcionamiento de la empresa".³⁰

Más adelante se plantea que:

"..el autoritarismo queda descartado..(..) Un proyecto autogestionario no persigue el lucro como su principal finalidad,(..) lo más importante es garantizar una fuente de empleo estable y segura que (..) pugne por mejorar las condiciones de vida de sus miembros".³¹

Los objetivos y funciones de los órganos autogestivos son los siguientes:

2. La estructura orgánica interna.³²

a) Asamblea General de Accionistas.

"La Asamblea General de Accionistas es el órgano supremo de la sociedad y tiene la facultad de acordar y ratificar todos los actos y operaciones de la empresa, (..) Las resoluciones de la asamblea general de accionistas son obligatorias para todos los socios. Su misión primordial es lograr la supervivencia, consolidación y crecimiento de la empresa. (..) Discute y aprueba los planes políticos y lineamientos de carácter general que determinan el rumbo, la buena marcha de la operaciones, el mejoramiento y desarrollo de la empresa. Nombra al Consejo de Administración, al Coordinador General y a los Comisarios".³³

³⁰ Ibid.

³¹ Ibid., p.17.

³² La estructura orgánica interna que impulsaron en Unión Provisa, es similar a la que adoptaron en el caso de Yugoslavia y de Argelia, tal y como podemos ver en las páginas 108 y 116, en el Capítulo II de este trabajo.

³³ Ibid., p. 18 y 19.

b) Consejo de Administración.

"Es el órgano en el que se deposita la responsabilidad de representación y ejecución de los acuerdos y políticas generales (...) Tiene entre sus objetivos importantes decidir y tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de los planes, el mejoramiento de la actividad productiva y económica de la empresa y las mejoras de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. Aprueba los proyectos de inversión de capital, la compra de activos fijos y supervisa los estados financieros y de resultados que le presenta el Coordinador General. Convoca a las asambleas generales de accionistas ante quien presenta los resultados de las operaciones".³⁴

c) Comité de Coordinación Técnica y Económica. (CCTE).

"Este organismo tiene como objetivo principal, la conservación, innovación y ampliación de las plantas, instalaciones y equipos, la mejora de las operaciones productivas, el incremento de la eficiencia del trabajo y en general la adopción de medidas necesarias para optimizar el aprovechamiento de los recursos de la empresa. El Comité funje como un organismo asesor del Consejo de Administración y del Coordinador General.

El CCTE se integra por los coordinadores de producción, los jefes de departamento y de área, por asesores externos cuando el caso lo amerita y en ocasiones por encargados de sección".³⁵

Para el estudio y ejecución de actividades específicas, temporales o permanentes relacionadas con las funciones antes indicadas, el comité puede designar con la aprobación del Consejo de Administración, comisiones de trabajo.

³⁴ Ibid., p.19.

³⁵ Ibid. p. 21.

d) Consejo de Delegados.

"El principal objetivo del Consejo de Delegados consiste en estudiar, recomendar y poner en práctica medidas pertinentes para mejorar la producción, la calidad del trabajo, las condiciones del mismo y las condiciones de vida de los trabajadores. El Consejo de Delegados se integra por un miembro representante de cada uno de los departamentos que tengan un número mínimo de trabajadores en ambas plantas. (...) El nombramiento de los miembros del Consejo de Delegados se hace por mayoría de votos de la sección que corresponde. La duración de los delegados es de un año pudiendo ser reelectos. Son revocables en cualquier momento".³⁶

Dentro de las funciones y responsabilidades del Consejo de Delegados está la de realizar asambleas departamentales; recoger propuestas, demandas y conflictos y llevarlas a las instancias correspondientes para su solución; proponer medidas para elevar la calificación de los trabajadores; impulsar la formación de círculos de calidad; el establecimiento y aplicación del reglamento interior de trabajo; seleccionar y proponer candidatos para promover en el escalafón, ser un órgano fidedigno de información y difusión para los departamentos que representa y recomendar el apoyo solidario que deba darse a trabajadores de otras empresas.

Al igual que el CTE, el Consejo de Delegados, designa comisiones para el cumplimiento de sus tareas.

e) Comisiones de Trabajo de Fábrica.

Existen diferentes comisiones que se encargan de los siguientes asuntos: "Higiene y seguridad; formación y capacitación; información y prensa; relaciones y solidaridad; reglamento interno; control de venta y compra de acciones; comisión de disciplina;

³⁶ Ibid., p. 23.

comisión de escalafón; despensas; eficiencia y ahorro, entre otras".³⁷

Estas comisiones como ya se mencionó pertenecen al Comité de Coordinación Técnica y Económica y al Consejo de Delegados.

"Cabe destacar que si bien la participación de todos los trabajadores es un presupuesto esencial de la autogestión, la concertación general de actividades corresponde al Consejo de Administración y al Coordinador General, quienes con la colaboración y el apoyo del Consejo de Delegados, del Comité de Coordinación Técnica y Económica, de las coordinaciones departamentales y seccionales y de las comisiones especiales, asumen la responsabilidad de Administración y dirección, adoptando con ello una fórmula de democracia participativa y representativa".³⁸

f) El Proyecto de Formación.³⁹

Como caso especial, dada su importancia, incluimos los puntos principales del Proyecto de Formación que se desarrolló en U. Provisa:

" Objetivo General.

Que los trabajadores de la Unión, sepan y puedan manejar sus empresas con eficiencia, honestidad y conciencia solidaria con el pueblo trabajador.

Objetivos Específicos de la Formación.

1. Preparar a los productores para manejar su empresa con eficiencia técnica y organizativa, en los términos autogestionarios propuestos en el proyecto de la unión (...)

³⁷ Berta Luján, op. cit., p. 12-13.

³⁸ "Autogestión y Estructura Básica de Provisa, op. cit., p.17.

³⁹ Ver el Proyecto de formación de la Unión de Productores de Vidrio S.A.

2. Dentro de un sistema capitalista adverso, motivarnos a enarbolar, contra corriente, los principios y valores con los que luchamos por hacer una realidad la igualdad entre los hombres, en el terreno de las oportunidades políticas, económicas, educativas y sociales en general. (...)

3. Formación de los compañeros en el pensamiento lógico y dialéctico. (...)

4. Conocimiento y manejo de los propios sentimientos, motivaciones y actividades. Y de la trascendencia que los mismos tienen en las relaciones personales de grupo y sociales. (...)

5. Ubicación y conocimiento de nuestra realidad en la perspectiva de la clase trabajadora (...)".

Esta estructura tiene grandes similitudes con la que se adoptó en algunas experiencias de países autogestivos, en especial a la de Yugoslavia, tal y como podemos comprobar en el capítulo II de este trabajo.⁴⁰

Esta estructura orgánica es nuestro punto de partida para poder realizar el análisis de lo que ha sido la realidad en la administración obrera de Unión Provisa, es decir, que a partir de ese esquema orgánico, el cual tomaremos como el proyecto autogestivo de funcionamiento inicial, tenemos un punto de referencia para compararlo con el funcionamiento real de la empresa en lo concerniente a la administración de los trabajadores. Tomaremos como referencia las funciones que se plantearon para cada órgano autogestivo y su desarrollo real.

⁴⁰ Ver la pág. 108 del capítulo II de este trabajo: La Estructura Autogestiva Yugoslava.

**CAPITULO IV:
INTERPRETACION Y ANALISIS DE LA INFORMACION.**

En este punto presentaremos los resultados obtenidos después de haber aplicado el cuestionario a 30 obreros de Unión Provisa y realizado 7 entrevistas a personas de diferentes puestos dentro de la empresa, asimismo realizaremos el análisis correspondiente a cada uno de los puntos que iremos presentando, tomando como punto de referencia las hipótesis planteadas al inicio del trabajo.

Es importante señalar que se tomó una muestra de 30 trabajadores, de un número total de 300 aproximadamente. La muestra representa el 10% de ese total, cifra que consideramos representativa ya que los encuestados ocupan puestos de trabajo que están directamente vinculados al proceso productivo y que tienen cierto tiempo considerable laborando en las fábricas, puntos que hacen del obrero un trabajador que ya cuenta con el conocimiento y la experiencia suficiente como para poder vertir una opinión seria e importante para tomarse en consideración.

Es necesario aclarar que no fué posible encuestar a todos los trabajadores que se tenía pensado en un principio, debido a que las condiciones laborales en que se encontraba la empresa en esos momentos no lo permitió (tenían en reparación 3 de los 4 hornos), sin embargo tratamos que nuestra muestra estuviera compuesta por personas conocedoras de los temas a tratar.

Por otro lado cabe señalar que los faltantes de información derivados de las encuestas fueron reemplazados por una serie de

entrevistas, grabadas y no grabadas, en las que se trató de completas la información requerida.

Los resultados obtenidos en la encuesta y las entrevistas, son los siguientes:

A. CONDICIONES MATERIALES GENERALES DE TRABAJO.

Comenzaremos mostrando un "Perfil Socioeconómico" de los obreros que trabajan en Unión Provisa. En seguida conoceremos las Condiciones Generales de Trabajo en las que laboran los obreros desde que la empresa les pertenece.

Daremos a conocer cuál ha sido el funcionamiento real de la Estructura Orgánica de Autogestión y por último, presentamos un panorama general de la Situación Política que reina al interior de la empresa y el desarrollo que ha tenido el llamado sistema de autogestión que ahí se intenta desarrollar.

1. Perfil socioeconómico.

De los 30 obreros encuestados el 93.3% es del sexo masculino y el 6.7% femenino. La edad promedio general es de 36.6 años.

El 93.3% es casado con un número de hijos o dependientes económicos de 4 a 5 en promedio.

En el punto de la vivienda, el 63.3% afirmó tener casa propia; el 13.3% prestada y el 23% rentada.

El salario promedio de los encuestados es de 22,500.00 pesos diarios, siendo el Salario Mínimo General para el D.F. de 11,900.00

diarios en agosto de 1991. El 90% de los obreros afirmó que su salario no cubre satisfactoriamente sus necesidades y las de su familia.

El 36% de los obreros realiza "otra actividad" para completar sus ingresos, la cual les aporta entre 200 y 400 mil pesos mensuales extra a su salario. Es importante señalar que desde hace 2 años, 1989, en U. Provisa no hay aumento salarial, las prestaciones y el reparto de utilidades están suspendidos debido a una baja en la situación financiera de la empresa.

En lo referente al nivel de estudios obtuvimos la siguiente información: 17 de ellos(56.7%) tienen la primaria concluida; 8 (26.7%) terminaron la secundaria; 2 (6.7%) no tienen estudios primarios; 2 (6.7%) con bachillerato y 1(3.3%) carrera técnica.

La antigüedad de los trabajadores es la siguiente:

%	Años de antigüedad
40.0	6 a 10
26.7	11 a 15
26.7	16 a 20
6.7	1 a 5

Podemos decir en relación al perfil socioeconómico de los obreros de Unión Provisa, que es un obrero relativamente joven, que está en edad y posibilidad de asimilar un proyecto de producción como es el que tratan de impulsar y que además tiene una experiencia muy rica que le ha enseñado bastante del camino por andar, tanto a nivel político, con las huelgas, los paros, etc., como a nivel de la producción, ya que algunos de ellos llevan hasta

20 años trabajando en la empresa lo que les asegura un proceso de aprendizaje dentro de la producción bastante amplio. tal y como lo afirma el señor Prisciliano Luz en la entrevista realizada, los jóvenes son los que pueden aprender, "los viejos son los que más se resisten a la capacitación, prefieren que se capacite su hijo".¹

Acerca del predominio de trabajadores del sexo masculino, podemos decir que se debe a que cuando se crearon las vidrieras, entraron a trabajar casi puros hombres, a causa de las difíciles condiciones de trabajo que existían, aunándose a la división sexual del trabajo que determina que ciertas labores de la sociedad se asigne a los hombres y ciertas a las mujeres, dejando trabajos menores y peor retribuidos a las mujeres quienes ven en esto un obstáculo más dentro de su desarrollo personal.

En lo relativo a la situación económica y al nivel de vida de los obreros podemos decir que ha descendido a partir de 1987 en que la empresa comenzó a tener problemas financieros a causa del alza que se registró en el precio del combustible a nivel nacional, lo cual consideramos como un "parteaguas " dentro del desarrollo económico de la empresa ya que a partir de ese momento se detuvo prácticamente el crecimiento de esta.

Sin embargo el salario promedio de los encuestados está por encima del salario mínimo general para el D.F. Pero a pesar de ello los trabajadores afirmaron en su mayoría que lo que ganan no cubre satisfactoriamente sus gastos y los de su familia. Una prueba de ello es el hecho de que varios de los encuestados afirmaron que realizan una actividad extra para completar su gasto familiar.

Es importante señalar que el 63% de los obreros tiene casa particular, explicándose esto por el hecho de que pudieron tener un ahorro personal significativo en los primeros cuatro años de

¹ Entrevista al Sr. Prisciliano Luz, obrero de Unión Provisa.

producción en que contaban con todas las prestaciones de ley y aún más, cosa que en la actualidad no tienen.

En lo que se refiere al nivel de estudios, la experiencia por la que han atravesado les ha ayudado a elevar dicho nivel ya que en 1984 el promedio general de estudios en la empresa era del 2o. año de primaria,² y hoy podemos ver que al menos 56.7% tiene concluido este nivel de la educación básica gracias a los cursos de formación que se impulsaron al interior de la empresa como parte del proyecto de autogestión.

De manera general podemos decir que el nivel de vida del obrero en Unión Provisa se encuentra por encima del que tenían en la época patronal, si bien no se han cubierto las necesidades en un 100%, si se observan algunos avances importantes de mencionar.

Este es de manera general el perfil socioeconómico obtenido con los resultados de la encuesta.

2. Condiciones generales de trabajo.

a) Categoría y Puesto de Trabajo.

En U. Provisa existen 72 categorías, correspondiéndole a cada una de ellas un salario diferente.³

Entrevistamos a 30 obreros pertenecientes a 20 de esas 70 categorías, las cuales son representativas del conjunto de trabajadores, ya que la mayoría de los trabajadores de la empresa pertenece a esas 20 categorías.

² Prof. Sergio Ramos Galicia, clase de la materia "Investigación Teórica del Trabajo", FCPyS, UNAM, 1985.

³ Ver el anexo # 5 correspondiente a la Tabla de Categorías y Salarios.

En relación a esto, el 100% afirmó que realiza actividades que si corresponden a su categoría y puesto de trabajo, no ejecutando tareas ajenas a éste.

Las entradas y salidas son respetadas, así como el sistema de turnos y horarios, descartándose la posibilidad de una jornada laboral prolongada más allá de los límites que marca la LFT.

Las horas extras se pagan conforme a la ley, así como el turno nocturno. A los trabajadores eventuales se les da el trato adecuado y la oportunidad de obtener acciones de propiedad a corto plazo.

En relación a la capacitación, mientras que 15 obreros (50%) afirman que si había capacitación, 13 de ellos (43%) opinó lo contrario. Esto se debe a que en la actualidad los cursos están suspendidos a causa de que la situación económica actual no permite invertir en ellos, pero en el pasado sí se dieron.

Los obreros que no han tenido capacitación son 23 (76.7%) y sólo 7 (23.3%) si se ha capacitado. Una de las principales causas que impide la capacitación es la falta de tiempo.

Sin embargo 17 de ellos (56.7%) afirmaron haberse promovido de categoría y salario, demostrando que no sólo existe la capacitación formal, sino que también está la que se desarrolla dentro del proceso productivo.

En relación a la correspondencia entre categoría laboral y salario, el 73.3% respondió que no existe correspondencia, sólo el 26.7% afirmó lo contrario. Quienes respondieron negativamente aseveraron que se debía a que en U.Provisa los salarios son muy bajos (20%); otros dijeron que era por lo duro del trabajo (16.7%) y el 13.3% dijo que era por la situación económica de la empresa.

En relación a las diferencias salariales por categoría, 9 de ellos, el 30%, opinó que eran muy grandes, el 43.3% afirmó que eran medianas y el 13.3% que eran pequeñas.

En este punto podemos afirmar que en U. Provisa, a diferencia de muchas otras empresas, si se respeta la categoría y el puesto de trabajo del obrero, el sistema de turnos y horarios y el pago de las horas extras, puntos que son constantemente violados por diversos mecanismos que están implícitos en el propio proceso de trabajo.⁴

Es necesario decir que este avance se debe al espíritu en el cual se desarrollan las fábricas, que es de respeto hacia el trabajador y la no explotación de este, tal y como lo afirman en su proyecto.

En el punto de la capacitación observamos que existe una contradicción, mientras unos opinan que si hay capacitación, un número similar afirma lo contrario, esto se debe a que en la actualidad los cursos están suspendidos a causa de la falta de recursos para ello, lo que no niega que en el pasado se hayan dado. Ahora bien, también observamos que muchos de ellos no se capacitaron anteriormente debido a la falta de tiempo para poder hacerlo. A pesar de esto muchos de lo encuestados aseveraron que han sido promovidos en categoría y salario, demostrándonos que en la empresa también se toma en cuenta el aprendizaje no formal, es decir, el que se realiza a diario en la práctica productiva.

La correspondencia entre categoría laboral y salario no es del todo equitativa según opinaron los obreros en su mayoría. Nosotros creemos que si hubo correspondencia en otra época, cuando tenían diferentes condiciones económicas.

⁴ Véase al respecto el trabajo de Ruy Mauro Marini, Adrián Sotelo V. y Arnulfo Arteaga: Análisis de los mecanismos de protección al salario en la esfera de la producción. STPS-FOFEP.

Una opinión interesante es la que se da en cuanto a las diferencias salariales por categoría que existen al interior de la empresa, la mayoría de ellos afirmó que esas diferencias eran medianas. La importancia de esta respuesta radica en que al interior de la empresa no se ha dado la enorme separación entre los salarios de los obreros y quienes tienen un puesto administrativo. punto favorable para el proyecto autogestivo, ya que se aproxima más a lo planteado inicialmente y aleja la posibilidad de que se generen grupos burocráticos en la dirección de la fábricas.

b) Condiciones de Salud Higiene y Seguridad.

En relación a este punto y basándonos en los resultados de la encuesta, podemos decir que las condiciones de salud no son del todo propicias. El 73.3% de los encuestados aseguró que la temperatura es dañina para su salud y que a la larga se llegan a enfermar. Acerca de si existe el equipo médico adecuado para atender accidentes y enfermos el 53.3% dijo que sí y el 46.7% que no.

Respecto a la seguridad, 56.7% afirmó que su trabajo era pesado y peligroso y el 40% dijo que no lo era. El 67.7% aseveró que sí cuentan con el equipo de protección necesario para desempeñar sus funciones y el 33.3% dijo que no. En lo referente a la seguridad de la fábrica en términos generales, el 46.7% dijo que si existía, mientras que el 50% afirmó lo contrario.

Como propuestas para mejorar las condiciones de salud, higiene y seguridad, la respuesta más frecuente, el (50%) opina que la solución radica en el buenfuncionamiento de la comisión correpondiente; el 13.35% solicita mejor equipo de ventilación y el 30% no respondió.

Como podemos ver, hace falta un mejor funcionamiento de la comisión encargada de mantener en óptimas condiciones lo relativo a este rubro, ya que no existe una completa satisfacción por parte de quienes trabajan en la producción. Uno de los más grandes problemas lo encontramos en la alta temperatura en que deben trabajar los obreros, sobre todo los rayadores quebradores, quienes al momento de cortar se exponen a temperaturas muy elevadas, teniendo como único enfriador un gran ventilador que a largo plazo puede llegar a ocasionar enfermedades en ellos ya que el aire les llega directamente al cuerpo. Por otro lado tienen acceso a tomar agua simple la cual debería contener algunas sustancias de la que pierden para proteger al obrero de la deshidratación.⁵ Es necesario que la comisión encargada realice un estudio a fondo para buscar salida a este problema.

A pesar de lo anteriormente expuesto podemos afirmar que a diferencia de la administración patronal, ha habido cambios favorables al obrero de U. Provisa.

c) Proceso de Trabajo.

En relación al proceso de trabajo y los cambios que ha experimentado desde que la empresa pasa al control de los trabajadores, obtuvimos las siguientes respuestas:

El 13% dijo que si había habido cambios en el proceso de trabajo, mientras que el 83.3% opinó que no. Un entrevistado afirmó que se registró un recorte de personal, de 500 a 300, por lo cual tuvo que haber ajustes en este proceso.⁶

⁵ Ver en el anexo # 1, El Proceso de Trabajo.

⁶ Entrevista al Ingeniero Juan Vega Mateo, encargado de Operación en Unión Provisa.

En respuesta a que si han mejorado las condiciones generales de trabajo a partir de la experiencia autogestiva, el 33.3% opinó afirmativamente, mientras que el 53.3% opinó que no. El resto (13.4%) no contestó.

En cuanto a la planificación y toma de decisiones del proceso de trabajo, las opiniones de los trabajadores son diversas y encontradas. El 63.3% afirma que son responsabilidad del Consejo de Administración; el 10%, de los delegados; el 3.3% las atribuye a la Asamblea General y el 16.7% la distribuye entre los miembros el FAT y el Coordinador General.

Sobre la aplicación de la disciplina a través del Reglamento Interno de Trabajo, el 46.7% dijo que su relación con los encargados de aplicarla era buena; el 46.7% dijo que era regular y sólo el 3.3% que era mala.

Acercas de que si ha desaparecido la explotación del trabajo en Unión Provisa, el 36.7% opinó que sí había desaparecido, mientras que un alto porcentaje, 53.3%, opinó lo contrario.

Las propuestas de los obreros para mejorar el proceso de trabajo son las siguientes: el 20% se inclina por modernizar la planta; el 13.3% por tomar en cuenta la opinión de los obreros; el 20% por una mayor capacitación, el 3.3% se inclina por un cambio de administración y el resto no contestó.

En lo concerniente a este punto tenemos que la mayoría de trabajadores se inclinó por afirmar que no ha habido cambios en el proceso de trabajo, mientras que el 13% dijo que sí. Aquí es necesario analizar este punto empleando elementos obtenidos de las observaciones, entrevistas y la deducción misma. Se puede afirmar que en lo relativo a cambios técnicos del proceso de trabajo, éste continúa siendo igual, ya que el nivel tecnológico de la empresa es el mismo que había cuando estaba el patrón. De esta manera el

vidrio continúa produciéndose igual, pero del lado de las relaciones laborales, es necesario señalar los cambios introducidos a raíz del cambio de dueños.

En respuesta a la relación existente entre quienes se encargan de aplicar el Reglamento Interno de Trabajo y los obreros, la mayoría contestó que era entre buena y regular, sólo el 3% dijo que era mala, resultado muy diferente a la administración patronal, en la que se podría decir que era mala en un 95%

Otra respuesta importante es la relativa a la explotación del trabajo, el 53.3% opinó que no ha desaparecido y el 36.7% que ya había desaparecido. La causa que más señalaron los obreros fué el exceso de trabajo y la desigualdad. Es necesario aclarar que ha habido un fuerte recorte de personal; de 500 que eran en 1984, se han reducido a 300.⁷ basándose en la renuncia voluntaria con indemnización. Esto se debe a que cuando existían los sindicatos independientes, se infló excesivamente la planta de personal con personas que no eran realmente necesarias para la producción. Esto es un fenómeno característico de la burocratización de los sindicatos cuando llegan a tener algo de poder. Algunos obreros se la pasan esquivando sus responsabilidades laborales abusando de la protección que su sindicato les brinda. Esto ocurrió en Bolivia en la época del contro obrero de ese país.⁸

De esta manera muchos de los trabajadores se mal acostumbraron a holgazanear y a no obedecer a la autoridad. Este ha sido uno de los problemas más fuertes a que se ha enfrentado la Unión y en especial los encargados de hacer cumplir los planes de trabajo.

⁷ Entrevistas al Lic. Antonio Villalba, actual Coordinador General de Unión Provisa y al Ingeniero Juan Vega, Encargado de Operación de la empresa.

⁸ Al respecto ver el caso de Bolivia en la página 92 en el capítulo II de este trabajo.

En cuanto a la planificación y toma de decisiones, se tiene que la mayoría de los obreros se inclinó por afirmar que es el Consejo de Administración el que realiza esta función, dejando en un lugar pequeño a la Asamblea General. Esto es preocupante ya que vemos reflejada la falta de participación obrera en estas importantes iniciativas que son las que le dan vida a una empresa de este tipo. Sin embargo sabemos, a través de entrevistas con el Sr. Francisco Ramírez, que es Jefe de Turno, y con el Sr. Gilberto Ramírez, encargado de producción, que al tomarse una decisión sobre la producción se consulta a los Jefes de Turno, a los Jefes de Producción, a los representantes de cada departamento (delegados) al Contralor General y al Coordinador General, es decir que se realiza una amplia consulta para tomar una decisión importante.

En lo relativo a la capacitación y al conocimiento que los obreros tienen de la globalidad del proceso productivo y administrativo de la empresa, se tiene que la mayoría de los obreros desconocen el funcionamiento del total de áreas con que cuenta la empresa, o al menos las más importantes, por lo que se llegan a rezagar en la toma de decisiones y el planteamiento de propuestas dentro de la iniciativa autogestiva, tal y como nos lo muestra la experiencia internacional.⁹

Dentro de las propuestas que vertieron los obreros para mejorar el proceso de trabajo, está la de modernizar la planta productiva. En relación a esto es necesario mencionar que hubo grandes discusiones para modernizar las fábricas cuando hubo recursos económicos, pero la tendencia mayoritaria de obreros se inclinó por hacer una buena repartición del excedente económico entre los trabajadores. En pláticas con personal de la empresa supimos que tuvieron la posibilidad de modernizar los cuatro hornos de las dos plantas, en base al ahorro y la planeación que pudo

⁹ Ver el planteamiento que al respecto hace Mandel de la experiencia Yugoslava en la página 82, del capítulo II de este trabajo.

prever una situación difícil, pero la gente prefirió la repartición del dinero.¹⁰

Ahora que es de vital importancia modernizar aunque sea uno de los hornos no pueden hacerlo, ya que su costo asciende a \$ 3,000,000,000.00 (tres mil millones de pesos), cantidad que no pueden reunir. Esta modernización es importante porque el gas que consumen los hornos representa el 50% de los insumos productivos, situación que los ha llevado a endeudarse con PEMEX por la cantidad de 8,000,000,000.00 (ocho mil millones de pesos), al grado de haber recibido varias amenazas del cierre de la válvula maestra de las tuberías que suministran el gas a las fábricas.

En resumidas cuentas podemos decir que pese a la fallas detectadas en este punto, el proceso de trabajo ha tenido una sensible mejora comparado con la antigua jerarquía patronal, mejora que en ocasiones se ve empañada y amenazada de desaparecer.

B. LA CUESTION POLITICA

1. El sistema de autogestión.

Esta sección de la encuesta está dividida en tres partes; la primera es acerca del concepto de autogestión, control obrero y propiedad y administración; la segunda sobre la estructura orgánica y su funcionamiento y la tercera sobre cuestiones generales de su experiencia autogestiva.

a) Los Conceptos.

¹⁰ Es interesante ver cómo una situación similar se dió en la experiencia autogestiva de Argelia. Ver la página 88 en el capítulo II de este trabajo.

En este punto preguntamos acerca de los conceptos de autogestión, control obrero y propiedad y administración. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

En cuanto a qué es la autogestión obrera, sólo respondieron 12 obreros, es decir el 40% del total, el resto no contestó. Del total de la muestra obtuvimos lo siguiente: el 23% afirmó que la autogestión es "donde los obreros participan en la toma de decisiones relativas a la planeación, ejecución y administración de su empresa". El 3.3% dijo que era "desarrollo económico y social para los obreros"; otro 3.3% afirmó que era "un sistema de Administración de Empresas" y el 10% no supo responder.

Similar número de respuestas recibió la pregunta ¿Qué entiendes por control obrero?, ya que sólo respondieron 10 trabajadores (33.3%) y los resultados fueron los siguientes: el 10% afirmó que era "Donde se forman ciertas reglas de trabajo que dan disciplina, seguridad e higiene en la fábrica para lograr buenos objetivos"; igual porcentaje (10%), afirmó que es "donde el obrero controla la producción y la administración de la empresa, así como la cantidad y calidad del producto." El 6.7% dijo que era "cuando el patrón manipula a sus trabajadores con ayuda de un sindicato charro" y el 6.7% dijo no saber.

Acerca del conocimiento que tienen los trabajadores sobre los conceptos de "propiedad" y "administración obrera", obtuvimos los siguientes resultados: Sólo repondieron 11 de ellos, es decir, el 36.7%, el resto 63% no contestó.

El 10% dijo que la propiedad es " un patrimonio ganado con el trabajo y la administración es una responsabilidad"; un número igual afirmó que "es una oportunidad nueva para demostrar la capacidad obrera"; el 10% dijo que "es la autogestión y el control obrero" y el 6.7% dijo que no sabía.

En relación a estos tres puntos tenemos un número de respuestas muy bajo (36% a 40%), esto nos sugiere un reducido nivel de conocimiento conceptual de estos términos. Muchos obreros dejaron en blanco el espacio sin dar respuesta a las preguntas. También es posible que en el planteamiento de las preguntas haya habido alguna falla al haberlas dejado "abiertas" y no de opción múltiple, pero no quisimos dar alguna orientación en estas preguntas por considerarlas de gran importancia.

Aún así con el número de obreros que contestó, nos podemos dar cuenta de que sí conocen estos términos en su sentido teórico y político, lo cual se ha enriquecido. Esto nos refleja la formación que han tomado al interior de la empresa y el esfuerzo de quienes impulsaron estos cursos, pero también una sensible falla en ese mismo sentido.

b) La Asamblea General de Accionistas.

En relación a este punto los obreros respondieron así: el 46.7% conoce su funcionamiento en tanto que el 53.3% ignora sus funciones.

En lo referente a cuál ha sido su funcionamiento tenemos que el 6.7% afirmó que ha sido muy bueno; el 6.7% lo catalogó como bueno; el 46.7% como regular; el 33.3% como malo y el 3.3% otro.

Al preguntar sobre la causa de este resultado, respondieron que se debía a lo siguiente: por falta de interés 20%; por no conocer su función 13.3%; porque existe manipulación de grupos 13.3% ; por corrupción 10% y por falta de preparación 30%

En relación a la incidencia que tiene la Asamblea de Accionistas en la conducción de la empresa el 43.3% dijo que es la

Asamblea quien la dirige y el 56.% que la Asamblea no tenía esta función.

Por ello identificaron a los siguientes dirigentes: Coordinador General el 36.7% de los obreros encuestados; al FAT el 23.3% a grupos ajenos el 6.7%; el 3.3% a los trabajadores de confianza y 3.3% otros grupos y personas no identificadas.

En este punto encontramos una contradicción, por un lado tenemos una falta de conocimiento en cuanto a las funciones de la Asamblea de Accionistas, pues más de la mitad así se manifestó y, por el otro lado, al calificar su funcionamiento respondió la mayoría de obreros. Respecto a esto último podemos ver que la gran mayoría califica el funcionamiento de la Asamblea de Accionistas como regular y como malo, arguyendo que se debe a falta de interés y preparación en la mayoría de los casos, siendo esto muy grave puesto que en teoría esta instancia es la de mayor importancia dentro del proyecto autogestivo.

Por otro lado, y de acuerdo a lo planteado en el mismo proyecto, los obreros respondieron en gran número que no es la Asamblea quien realmente dirige la empresa, aunque un número también grande haya dicho que sí, y que la dirección recae en manos del coordinador y del FAT. Nuevamente surge la preocupación a lo que podemos llamar un desplazamiento en la toma de decisiones que se contraponen al espíritu autogestivo.

c) El Consejo de Administración.

En relación a cómo han ejecutado sus labores los 3 Consejos de Administración que han existido en U. Provisa respondieron de la siguiente manera: Muy bien el 6.7%; bien el 10%; regular el 56.7% y mal el 23.3%. Acerca del porqué de ese resultado, el 43.3% opinó

que se debía a falta de preparación; el 3.3% a falta de interés; a corrupción el 10%; a falta de comunicación el 23.3% y otras 0%.

Nuevamente encontramos que domina la opinión de un funcionamiento regular en esta instancia, seguida de quienes afirman que ha funcionado mal, son pocos los que le adjudican un buen quehacer en su trabajo.

La falta de preparación es nuevamente la explicación dominante en cuanto a las causas que originan esta situación. En este sentido son reveladores los datos que obtuvimos en entrevistas a trabajadores que estuvieron o están en los diferentes Consejos de Administración que ha tenido la empresa, ya que tocan muchos de los puntos que nos interesan.

En cuanto a la preparación que se tenía en el momento de tomar el puesto, el Sr. Salud Sanchez Pacheco (Maestro en Debituses), quien fuera Consejero Titular en el período 1987-1989, nos dice:

"La mera verdad ignoraba el puesto. Inclusive a mí me falta preparación para estar en el Consejo [...] me faltaba preparación porque era algo nuevo para nosotros [...] me faltaba preparación para darme cuenta bien de la realidad, de lo que pasaba en U. Provisa [...] Entramos muy cerrados [...] había problemas muy difíciles para darles solución [...] Yo sí la vi muy difícil para estar en el Consejo".¹¹

En ese mismo sentido el Sr. Antonio Paéz (Maestro en Debituses y actual coordinador de personal), quien fuera Secretario Titular del Mismo Consejo de Administración, afirmó que "Yo ya había participado en el primer Consejo y sí sabía cuáles eran sus funciones".¹²

¹¹ Entrevista al Sr. Salud Sanchez Pacheco y al Sr. Antonio Paéz, U. Provisa, Coacalco, Edo. Mex. 18-VII-1991.

¹² *Ibid.*

Una opinión más es la del Sr. Miguel Angel López Díaz, actual Pte. del Consejo de Administración del período 1990-1992 y miembro del Consejo de Administración de 1984-1986. Él nos dijo que:

"Cuando llegamos al primer Consejo, prácticamente no conocíamos nada, estábamos caminando a ciegas. Había mucha discusión porque no hubicábamos bien las ideas ni el futuro de la empresa. Había mucha discusión personal. Fuimos aprendiendo y los conocimientos adquiridos son en base a la experiencia vivida".¹³

Podemos observar que debido a las características propias del movimiento, las personas que ingresaban a estos puestos administrativos carecían de una preparación previa y que la mayoría de sus conocimientos eran adquiridos en la misma práctica con los subsecuentes errores y fallas. Es importante señalar que en cada Consejo hubo cursos de capacitación que ayudaban en algo a sus miembros.

Uno de los problemas más fuertes al que se enfrentaron quienes tenían puestos de dirección fué el generado por el "cambio que se dió de pasar de trabajadores a ser dueños".

Este punto es muy importante por el cambio que se generó en la mentalidad de los obreros, quienes después de haber trabajado toda su vida bajo el dominio y sometimiento de un patrón, un jefe y un capataz, pasaron a ser dueños de la empresa. Esto trajo consigo fuertes problemas para mantener la continuidad del trabajo porque la disciplina se vió fuertemente afectada. A este respecto el Sr. Miguel Angel López Díaz nos dijo que:

"En un momento dado no sabíamos distinguir entre el obrero y el dueño, esto trajo muchos problemas, como el que se daba una orden a un obrero y éste decía que 'por qué lo iba a hacer si él también era dueño'. Lo más difícil fué adaptar a los trabajadores y concientizarlos

¹³ Entrevista al Sr. Miguel Angel López Díaz Presidente del Consejo de Administración 1990-1992.

de que dentro de la fábrica son trabajadores y fuera son dueños.

Lo otro es la indisciplina, por falta de conciencia de lo que es la autogestión, se daban problemas de desobediencia a los superiores, [...] de alcoholismo al interior de la empresa y de descuido en cumplimiento de sus puestos de trabajo como el quedarse dormidos en ellos".¹⁴

En ese mismo sentido el Sr. Salud Sanchez afirmó que:

"Hay gente que responde bien y gente que no responde bien o se molesta cuando se le dice que haga algo.

"Nunca actuamos con autoritarismo, sino que por la buena o hablando, porque no se puede meter el látigo como en la empresa privada, porque tanto el trabajador es dueño como yo".¹⁵

Al respecto el Sr. Antonio Paez nos dijo que:

"decíamos, si antes eramos trabajadores, pertenecíamos a una organización sindical, el sindicato nos defendía de los problemas que tuvieramos, allí no trabajábamos tanto, hacíamos concha, ahora que somos patrones, ¿por qué vamos a trabajar más?".¹⁶

Esta falta de conocimiento y dedicación, de lo que es la autogestión; la autoridad dentro de una cooperativa, el ser dueño y a la vez obrero de una empresa, ocasionó fuertes problemas a la organización en su conjunto. La falta de una formación previa referente al funcionamiento de un proyecto de este tipo, fueé una carencia que retrazó mucho el avance de la empresa tal y como lo afirma el Sr. Salud Sanchez:

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Entrevista al Sr. Salud Sánchez, op. cit.

¹⁶ Ibid.

"No nos organizamos porque no sabemos o porque no queremos [...] la gente no acepta la organización [...] siempre nos estamos oponiendo a la Administración y a los problemas planteados por ella, por falta de preparación".¹⁷

En una situación así se complica mucho la conducción y el desarrollo de un puesto administrativo. El apoyo que debería recibir por parte de los obreros no siempre ha estado presente, ya que la mayoría de veces se deja todo el trabajo y la responsabilidad al Presidente y al Secretario Titular, dejando de lado su participación en la administración.¹⁸ El refuerzo que la educación y de la formación debería dar últimamente ha descendido casi a cero, generándose la falta de comprensión del papel que tiene el Consejo de Administración dentro de la empresa y con los trabajadores.

A esto se le puede agregar que por ser un movimiento pionero de la autogestión obrera en nuestro país, carecen de elementos que pudieron haber retomado en el caso de existir movimientos anteriores de este tipo, es decir, esta es una experiencia innovadora dentro de esta corriente política.

d) Comité de Coordinación Técnica y Económica (CCTE).

En cuanto a la preocupación de los diferentes CCTE en el cumplimiento de sus labores encaminadas al mejoramiento de las plantas, instalaciones y equipos, las respuestas fueron las siguientes: el 3.3% opinó que había una fuerte preocupación; el 16.7% que normal; el 33.3% regular; el 16.7% poco y el 26.7%, nada. Acerca de las causas de la mala administración el 36.7% dijo que se

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Al respecto véase como ocurrió algo similar en el caso argentino, en la pág. 67 del Capítulo II de este trabajo.

debía a la falta de recursos económicos; el 16.7% a la falta de interés; el 6.7% a la falta de preparación y el 16.7% a la corrupción de los CCTE.

Sobre la incidencia de la labor del CCTE en el incremento de la eficiencia del trabajo, obtuvimos las siguientes respuestas: 16.7% de los encuestados opinaron que su trabajo ha ayudado en un 20%; el 13.3% dijo que ha ayudado en un 40%; el 26.7% afirmó que en un 60%; el 10% opinó que en un 80%; y el 3.3% afirmó que la labor del CCTE ha contribuido en un 100%

En relación a que si el trabajo del CCTE, ha ayudado a optimizar el aprovechamiento de los recursos de la empresa, la respuesta fué la siguiente: el 56.7% opinó que si y el 40% opinó lo contrario.

Las respuestas obtenidas en este punto nos indican que la labor del CCTE a lo largo del tiempo que llevan trabajando, ha sido regular y con algunas deficiencias que minimizan su participación en el mejoramiento de la empresa. Pero podemos observar que también existe un conocimiento por parte de los obreros de que este organismo no ha podido desarrollar en un 100% su trabajo, debido en gran medida a la falta de recursos económicos. Y es que para mejorar la planta productiva se necesita modernizarla y eso conlleva la compra de nueva tecnología la cual se sabe, es prácticamente inalcanzable para la empresa. Esto sin embargo, no debe dejar anuladas las respuestas que señalan la falta de interés y preparación así como la corrupción como causa del mal funcionamiento de esta instancia.

e) Consejo de Delegados.

En relación a este importante órgano para la autogestión, obtuvimos la siguiente información: Los obreros respondieron que el

Consejo de Delegados ha funcionado: 0% muy bien; 20% bien; 43.3% regular y 36.7% mal.

En relación a que si ha sido un órgano fidedigno de información y difusión para los departamentos que representa respondieron que: Si 33.3% y No 50%.

Más adelante volvemos a encontrar respuestas negativas al respecto. Acerca de la calidad de la información que este órgano da a la base trabajadora dijeron que: 0% Muy buena; 13.3% buena; 36.7% regular y 46.7% mala.

Acerca de que si ha trabajado para elevar la calificación de los obreros, se dijo que: Si 43.3% y No 46.7%.

Respecto a que si su labor ha contribuido a elevar el nivel de vida de los obreros respondieron que: Si 50% y No 40%.

Por último las propuestas de la base trabajadora para mejorar el funcionamiento del Consejo de Delegados fueron las siguientes:

Mejor preparación 23.3%; más interés 3.3%; más responsabilidad 6.7%; más solidaridad 6.7%; cambio de administración 3.3% y más información 3.3%.

Las respuestas obtenidas en este punto son de gran significación debido a la importancia que para un proyecto autogestivo tiene este órgano.

El balance general para las tareas fundamentales del Consejo de Delegados como son la información y comunicación hacia la base trabajadora y la administración, fué negativo. En algunas pláticas con obreros nos decían que de hecho casi no existían o no funcionaban los delegados. Las respuestas referentes a esta

siguación fueron la falta de preparación, el desconocimiento de funciones y la negligencia.

Nuevamente una entrevista hecha a un delegado departamental nos arroja mucha información para entender ésto. El Sr. Alberto Gómez, quien fué Delegado Departamental del Almacén de Producto Terminado de U. Provisa, nos dijo que al tomar el cargo de Delegado:

"No tuvimos preparación. No hay preparación. Se escogen a los más capaces y vamos aprendiendo en el camino. Algunos teníamos experiencias anteriores de cuando era empresa privada".¹⁹

Más adelante explicó las causas del bajo funcionamiento del Consejo de Delegados:

"En cuanto a las mejoras económicas, individual, como colectivas, hacíamos un formato de las inquietudes [...] cuando llegábamos ante el Consejo (de Administración) no había respuesta. En primera por las dificultades económicas de la empresa, no había manera de que respondieran a eso. Esa es una de las causas por las que no se daba respuesta".²⁰

Sobre las dificultades y contradicciones de fungir como delegado ante la base en una empresa autogestiva nos dijo que:

"... las peticiones de la base que se exponen ante el Consejo no se cumplen y la gente va perdiendo confianza, dicen que el Delegado pelea sus intereses, no pelea el interés común.

Lo que pasa es que el delegado también debe comprender la situación o la problemática de la empresa, no puede exigir cosas que estén fuera de su alcance.

Es difícil conjugar ambas partes porque un Delegado va pelear y a tratar de arrancarle solución a demandas, no a un patrón,

¹⁹ Entrevista al Sr. Alberto Gómez, Delegado Departamental de U. Provisa, 1985-1987.

²⁰ Ibid.

sino a la empresa de los propios obreros que representa, ahí hay una contradicción fuerte, para las tareas del Delegado.

El problema está en que la gente pide, el Delegado va y comunica o pelea las demandas, el Consejo muestra un estado financiero negativo de la empresa y el Delegado como parte de esa empresa tiene que comprender, entiende que no se pueden satisfacer esas demandas, pero la base no lo entiende y cree que el Consejo se quiere quedar con el beneficio para sí y no darlo a la base".²¹

Aquí podemos observar una contradicción que hasta cierto punto anula la función de un "delegado autogestivo". La contradicción radica, a nuestra forma de ver, en la ideología que impera al interior de la empresa, la cual continúa viendo en la administración a la figura patronal y no a representantes obreros. Aquí podemos recordar la demanda de distribución de la riqueza hecha en los primeros años de la empresa que condujo a no ahorrar para modernizar la planta productiva, punto que hoy es importante y no se realizó por la carencia de una planificación a futuro.

Podemos concluir que las demandas obreras también requieren de cierta dirección y no todo lo que provenga de la administración tiene por fuerza que ser negativo, tal y como podemos ver en la afirmación que hace C. Marx respecto a la autoridad.²²

f) Comisiones de Trabajo de Fábrica.

Estas 6 Comisiones de Trabajo de Fábrica han tenido una vida muy accidentada, lo cual se refleja en las respuestas dadas acerca de su funcionamiento y efectividad que damos a continuación:

²¹ *Ibid.*

²² Ver la pág. 25 del capítulo I de este trabajo.

Comisión.	Muy Bien	Bien	Regular	Mal
Hig. y Seg.	3.3%	16.7%	30%	50%
Form. y Cap.	3.3%	16.7%	30%	46%
Inf. y Pren.	0%	6.7%	36.7%	56.7%
Relac. y Solid.	0%	20%	26.6%	50%
Venta de Acc.	0%	13.3%	40%	46.7%
Disciplina	0%	23.3%	30%	46.7%

Cuestionados sobre las causas de este resultado, sólo respondieron 16 obreros (53.3%) y dijeron lo siguiente:

Por la buena administración 6.7%; falta de preparación 16.7%; poco interés 6.7%; mala administración 20%; corrupción 0% y falta de tiempo 3.3%.

Estas seis comisiones han tenido una actuación que se resume como mala, ninguna de ellas escapa a este balance hecho por los obreros. Entre las causas que ellos mismos señalaron están la mala administración y la falta de preparación como principales explicaciones.

A nuestra forma de ver creemos que se deja de lado nuevamente el factor económico, el cual es vital para que se pongan en funcionamiento estas comisiones.

Parte de la explicación está en que a los encargados de estas instancias no se les separa de su puesto de trabajo, sino que continúan en ellos y además no cobran un excedente económico por cumplir esta función. A parte de ello no se proporcionan los recursos económicos necesarios para que las comisiones desarrollen

su función debidamente. Todo esto viene a reflejarse de manera negativa en el funcionamiento general de la empresa como ya lo hemos visto.

Es muy importante que estas comisiones se reactiven y cumplan su labor tal y como se tiene planeado, o se corre el riesgo de un mayor detrimento de las fábricas en su conjunto.

g) Coordinador General.

Ante la pregunta directa de qué opinaban que hubiera un Coordinador General en la empresa dijeron que: 80% está bien; 6.7% está mal y 13.3% no sabe.

Sobre un balance del trabajo de los 3 coordinadores que ha tenido la empresa, los obreros respondieron que había sido:

Muy Bueno 0%; Bueno 23.3%; 40% Regular y 36.7% Malo.

Una pregunta interesante fué la de conocer cuál ha sido la participación porcentual del Coord. Gral. en la toma de decisiones de mayor importancia para la empresa, a lo que respondieron:

Encuestados	Particip. del Coord. Gral.
6.7%	20%
13.3%	40%
6.7%	60%
20.0%	80%
36.7%	100%
3.3%	otro.

La mayoría de trabajadores (80%) opinaron que está bien el que hubiera un Coordinador General en la empresa, no se detectó alguna inconformidad al respecto, o alguna crítica orientada hacia cuestionar el papel centralista de esta figura administrativa, sino por el contrario detectamos una satisfacción de que así fuera por la necesidad de que alguien con mucha experiencia apoye en la dirección de la empresa.

Además observamos que la mayoría de obreros afirman que el Coordinador participa en un alto porcentaje en la toma de decisiones de mayor importancia para la empresa.

En relación al balance hecho sobre el trabajo de los coordinadores, encontramos que este ha sido regular, al igual que la mayoría de las instancias.

Es necesario señalar que todos los coordinadores de la empresa han sido "gente de fuera", es decir, no obreros de base. Esto debido a la necesidad de que el puesto lo ocupe alguien con los suficientes conocimientos para no llevar a pique a la empresa, características que no reúne ninguno de los obreros de base.

Podemos comprender este punto sin caer en la justificación de un excesivo centralismo en la toma de decisiones por parte del Coordinador, sino en posiciones que orienten y asesoren a los obreros en la conducción de la empresa, tal y como al parecer ha sido hasta hoy.

h) Cuestiones Generales de la Experiencia Autogestiva.

Más adelante pasamos a hacer preguntas generales sobre su experiencia autogestiva: 63.3% dijeron que había problemas generales en el sistema autogestivo y 13.3% dijeron que no.

Sobre el estado de ánimo de los trabajadores respondieron que: 6.7% era muy bueno; 3.3% bueno; 43.3% regular y malo 40%

Cuestionados acerca de que si esa estructura orgánica era la mejor para la empresa respondieron que: Si 10% y que No 50% el resto no contestó.

Una pregunta reveladora fué que si en U. Provisa existe la autogestión y dijeron que: 23.3% Si y 60% No. Algunos entrevistados opinan que es un proceso que se está desarrollando al interior de la empresa.²³

Algunos respondieron que la causa se debe a que: no son los obreros quienes dirigen 13.3%; la autogestión no funciona 3.3% y que aún faltaba para llegar a ella 6.7%

Más adelante se les preguntó que si creían que los obreros habían respondido como se tenía esperado y 33.3% contestaron que si y un 53% dijeron que no.

Del por qué se da esto dijeron que: Faltaba motivación 13.3% Si la echan ganas los obreros 23.3%; falta de comprensión del proyecto 16.7%; exista gente negativa 3.3%; hay intereses de grupos 3.3% y poco interés 3.3%

Preguntamos que si creían que eran los obreros quienes dirigen y administran en realidad la empresa y dijeron lo siguiente: 20% Si y 80% no.

Asimismo afirmaron que quienes dirigían eran: 40% El Coord. Gral; 23.3% Personas de fuera; 6.7% personal de confianza y 10% otros.

²³ Entrevista al Lic. Antonio Villalba, actual Coordinador General de Unión Provisa.

En relación a las sugerencias para mejorar el sistema autogestivo respondieron que debe haber más igualdad 13.3%; mayor capacitación 20%; otra administración 3.3% y que desaparezca el FAT 3.3%. El resto no contestó.

En términos generales, tenemos que los obreros conocen la problemática por la que atraviesa la empresa, saben que el estado de ánimo general es entre regular y malo, que no hay la suficiente motivación económica como para levantar la autogestión, la cual, según mucho de ellos no existe en U. Provisa, o está todavía en proceso.

Por otro lado muchos opinan que esa estructura orgánica no era la mejor para la empresa.

Afirmaron, así mismo, que ellos sí le habían echado ganas, pero que no eran los obreros quienes la dirigían en realidad y que era necesario que hubiera más igualdad.

Podemos ver aquí el reflejo de toda una serie de problemas y fallas en la estructura administrativa que ha llevado a una situación no del todo buena para el común de los obreros. Sin embargo hay que agregar al análisis que la situación económica ha contribuido en gran medida a que la estructura orgánica se haya visto afectada en sus funciones.

2. El sistema electoral.

En lo referente al sistema electoral de la empresa se obtuvo la siguiente información:

Es muy bueno 3.3%; es bueno 30%; regular 33.3% y malo 23.7%

Según los datos recabados se aseguró que existe la libertad de proponer candidatos y armar planillas en un 83%. Por otro lado afirmaron en un 83% que el voto es respetado salga quien salga.

Sobre si existe interés por parte de los trabajadores al elegir a sus representantes el 70% dijo que Si y el 26% que No.

La participación de los trabajadores en las elecciones se da de la siguiente manera: 20% (10% de respuestas); 40% (20%); 60% (26.7%); 80% (40%) y 100% (3.3%).

Las propuestas para mejorar el sistema electoral fueron las siguientes:

10% Mejor selección de candidatos; 13.3% mejor capacitación; 3.3% respeto a los puestos; 3.3% vamos bien; 6.7% mayor asistencia; 6.7% más información y 56.7% no contestó.

En términos generales el sistema electoral funciona bien, según la información recabada. Detectamos que el voto sí es respetado, que existe libertad para proponer candidatos y armar planillas, que sí existe interés por parte de los trabajadores hacia el proceso electoral y que se acude a las urnas en porcentajes grandes, dejando el abstencionismo reducido casi a cero.

Podemos afirmar que este punto es reflejo del espíritu del proyecto autogestivo, el cual no depende directamente del factor económico, es decir, que no se ha deteriorado por una dependencia mecánica del estado financiero que guarda la empresa como es el caso de muchos otros órganos autogestivos.

Es necesario remarcar que este sistema electoral funciona bien, que es limpio y transparente y que se da en un ambiente de camaradería laboral, cosa que difícilmente o más bien casi de

manera imposible se podría dar en la mayoría de fábricas y empresas de toda la República Mexicana y posiblemente de toda Latinoamérica, en donde los obreros tienen que escoger a sus dirigentes, llegando a dar casos como el reciente de la Ford Cuautitlán en la que una vez más la CTM junto con las autoridades laborales impusieron sus decisiones por encima de la base trabajadora.

3. El proyecto de formación.²⁴

Preguntamos que cómo había preparado el proyecto de formación a los trabajadores para dirigir su empresa y respondieron así: Muy bien 3.3%; bien 16.7%; regular 40%; mal 36.7% y otro 0%

Acerca de cómo se habían formado los obreros en el espíritu autogestivo, tenemos que: Muy bien 10%; bien 3.3%; regular 53.3% y mal 26.7%

El porcentaje de obreros que había asistido a algún curso de fué el siguiente: 23.3% Sí y 73.3% No.

Resultado preocupante debido a la importancia que tiene este punto para el desarrollo de un proyecto autogestivo, tal y como lo podemos ver en la aseveración que hace Lenin al respecto.²⁵

Los temas que se ven en estos cursos son; Primaria y Secundaria; Política y economía; Técnicas y Capacitación.

En relación a que si existe interés por parte de los trabajadores hacia estos cursos respondieron que: 33.3% Sí y 53.3% No.

²⁴ En la actualidad no se está llevando ningún curso de formación, por lo que las respuestas se refieren a los cursos efectivamente impartidos durante el periodo 1984-1987.

²⁵ Ver la pág. 22 del Capítulo I de este trabajo.

El 46.7% dijo tener problemas para poder asistir a los cursos de formación, mientras que el 53.3% dijo no tenerlos.

De los problemas a los que se enfrentan quienes no pueden asistir están los siguientes: 50% por falta de tiempo; 6.7% por cansancio y 6.7% por otras causas.

Por último, en relación a las propuestas para mejorar el funcionamiento de los cursos, los obreros plantearon que:

Debía haber mayor motivación 13.3%

Que se den los cursos a los obreros 6.7%

Que se les de tiempo para asistir a los cursos 13.3%

Que se den mayores salarios 3.3%

Para poder comprender qué ha sucedido con la formación en U. Provisa es necesario recordar que los cursos se realizaron en una temporada y más adelante se cancelaron por significar un gasto económico que la empresa no podía pagar a causa de su situación económica.

Es por ello que en la actualidad no se están dando cursos de ningún tipo, cosa que consideramos errónea debido a la importancia que tiene la educación en este tipo de proyectos.

En opinión de los propios obreros tenemos que los cursos de formación los ha preparado regularmente en la dirección de su empresa y en la forja de su espíritu autogestivo.

Por otro lado encontramos que sólo una cuarta parte de los encuestados se ha capacitado, y a su vez a más de la mitad no le interesan estos cursos.

La explicación está en que no existe la motivación para asistir a la capacitación, puesto que ello no hará que mejore su situación económica.

A este respecto el Lic. Guillermo Anguiano, quien fué Coordinador General de U. Provisa en el periodo comprendido entre noviembre de 1986 a marzo de 1991, nos dijo que:

"... la gente no asiste a la capacitación por no tener utilidades, como no ve ganancia, se vuelve apática, no quiere mejor capacitación y no participa en el proyecto autogestivo, de tal forma se hace un círculo vicioso en torno a este problema. La capacitación es esencial en un proyecto autogestivo, es vital".²⁶

Esta afirmación de la importancia de la formación y la educación en un movimiento obrero y en un proyecto como el que estudiamos también la encontramos en cada uno de los teóricos del socialismo y la autogestión tal y como podemos ver en Marx, Lenin, Trotsky. Gramsci, etc.²⁷

Por otro lado también detectamos que un número significativo de obreros tiene problemas para asistir a los cursos, sobresaliendo como causa principal la falta de tiempo.

Tal y como se mencionó, una situación de éstas conduce a caer en un círculo vicioso. Mientras que la capacitación es vital para el proyecto, ésta se tiene detenida por la mala situación financiera lo que a su vez produce que con el tiempo, la situación financiera se agrave más.

²⁶ Entrevista al Lic. Guillermo Anguiano, Coordinador General de U. Provisa en el periodo de Noviembre de 1986 y Marzo de 1991.

²⁷ Ver el planteamiento que al respecto realizan estos autores en el capítulo I de este trabajo.

Creemos que es de vital importancia echar a andar el proyecto de formación a pesar del esfuerzo que ésto pueda significar para la empresa.

Este es en términos generales el vaciado la interpretación y el análisis de los datos obtenidos en la experiencia autogestiva de los obreros de Unión Provisa.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

Después de haber realizado la investigación en su totalidad y de haber desarrollado el análisis correspondiente no nos queda más que hacer una reflexión general a modo de conclusión.

Podemos decir que la situación actual por la que atraviesa la empresa es crítica, ya que los objetivos planteados inicialmente, es decir el Proyecto de Autogestión que se trató de impulsar, están todavía lejos de alcanzarse en su totalidad, y no sólo eso, sino que además se corre el riesgo de que se conviertan en inalcanzables, debido a la degradación y el debilitamiento que se ha venido dando en tres puntos claves: la estructura orgánica interna; la economía de la empresa y el estado anímico general de los trabajadores por sostener e impulsar el proyecto.

Es decir que Unión Provisa está en una situación de tal magnitud que corre, incluso, el peligro de desaparecer, por la imposibilidad de recuperar los niveles productivos adecuados y el consiguiente realce del espíritu de quienes ahí trabajan.

Este es uno de los aspectos que guarda hoy la empresa, sin embargo es importante retomar algunos elementos que nos pueden ayudar a comprender el porqué de esta situación.

Es necesario señalar que dentro del desarrollo de la empresa autogestiva existe un lo que podríamos denominar como "parteaguas" que divide en dos partes dicho su desarrollo y que determinó en gran medida la situación que se vive en la actualidad.

Ese "parteaguas", es el momento en el cual el crecimiento económico de la empresa no sólo se ve detenido, sino que además sufre un retroceso, que hasta la fecha no ha podido ser contrarrestado y que ha traído fuertes daños al proyecto en su conjunto. Nos estamos refiriendo al alza que sufrieron en 1987 los precios del combustible, en un 80% en todo el país, y considerando que la empresa consume en la producción una gran cantidad de gas para poder fundir el vidrio, esto significó un alza en los gastos de producción hasta el punto en que ese consumo representa hoy el 50% de estos gastos.

Mas adelante, a finales de 1988 y principios de 1989 el gobierno federal aprobó la implementación de los llamados pactos de solidaridad, PSE y PECE, con los que el precio del vidrio se congeló y la empresa no pudo recuperarse de la sangría que significó el alza del combustible por parte de PEMEX.

Un elemento más a considerar es el nivel tecnológico con que labora la empresa. La tecnología data de finales del siglo XIX. es decir que tiene 100 años de antigüedad. En la actualidad el monopolio del vidrio esta en manos de Vidrio Plano de México, que cuenta con un nivel tecnológico de los mas avanzados del mundo que fabrica el "cristal flotado", producto de mayor calidad y de similar costo de producción que el vidrio procesado con la técnica de "estirado vertical". Esto es sin lugar a dudas en el nivel competitivo del mercado un elemento mas en contra de ellos.

Con esto no queremos adjudicar el 100% de la causa a este acontecimiento pero según los resultados obtenidos, tiene un papel preponderante.

Otro elemento de gran importancia y que viene a determinar en gran medida el desarrollo de la empresa, es el contexto socioeconómico en el cual se ha desenvuelto y que le es adverso.

Tratar de impulsar un proyecto de autogestión obrera en un país en el que domina el sistema de producción capitalista, es una tarea que de entrada ya cuenta con una fuerte oposición, tanto en el plano ideológico como en el político y el ideológico. Tal y como podemos ver en el capítulo II,¹ en México no existe una tradición de lucha autogestiva de la magnitud necesaria como para que pudiera sostener o apoyar un nuevo movimiento orientado en ese sentido. En México el movimiento más cercano a este tipo de lucha se dió en algunos sectores durante la Revolución Mexicana de 1910-17 y en el período del presidente Lázaro Cárdenas (1936-1940), con el impulso a las cooperativas en todo el país. Sin embargo a partir de esa fecha el Cooperativismo fué decayendo en los subsecuentes sexenios hasta llegar a nuestros días en los que podríamos calificar de imposible la creación de cooperativas y el correspondiente apoyo del Estado a éstas.

Por lo tanto, podemos concluir que el contexto social y económico en el cual los trabajadores de Unión Provisa decide lanzarse a la lucha e impulsa su empresa, fué y sigue siendo adverso a proyectos de esata naturaleza en los que los obreros adquieren autonomía frente al capital y caminan por cuenta propia convirtiendose en una amenaza para la estabilidad de las demás empresas circunvecinas en las que la relación obrero patrón se mantiene como lo manda el capital.

Podemos afirmar que en la actualidad la viabilidad de la autogestión así como su proyección a nivel social está severamente bloqueada. No queremos decir, con esto que haya perdido vigencia, sino por el contrario, creemos que continua siendo una alternativa de organización social para la clase trabajadora con la que se puede enfrentar al proyecto capitalista neoliberal que hoy ha tomado una fuerza enorme en nuestro país y el mundo entero.

¹ Ver la pág. 93 del Capítulo II de este trabajo.

Lo que sí creemos es que un proyecto autogestivo deba darse en sectores más amplios del ámbito social y no reducirse a experiencias de una sola empresa, porque la fuerza se ve tan reducida que se corre el riesgo de perecer en la lucha, tal y como ocurre con Unión Provisa.

Aquí podemos retomar algunas argumentaciones de Ernest Mandel, en el sentido de la crítica que les hace a las empresas que implantan la autogestión obrera en forma individual, al afirmar que o irán directamente al fracaso o entablarán a futuro relaciones capitalistas de explotación.²

En México la autogestión obrera encuentra fuertes obstáculos para su desarrollo a nivel social, tales como son: el sistema corporativo sindical que implementa el Estado para controlar al movimiento obrero; la falta de una organización grande que impulse la ideología autogestiva a nivel nacional; la caída de los regímenes del llamado "bloque socialista", incluido el actual conflicto que se desarrolla en Yugoslavia, país que alcanzó el más alto grado de desenvolvimiento de la autogestión y que hoy vive una guerra civil por conflictos en gran medida creados por la burocracia del Estado, así como por diferencias étnicas que aún no nos permiten tener un mayor acercamiento y claridad para poder interpretar lo que ocurre en ese país.

Por otro lado está el avance de la derecha tanto ideológica como políticamente, elemento que influye fuertemente en la mentalidad de la población y que no permite caminar a ideas contrarias a las suyas como es la autogestión obrera.

² Ver al respecto la página 40 del Capítulo I de este trabajo, donde se critica la postura política de implementar una experiencia autogestiva o de control obrero antes de la toma del poder a nivel social por parte de los trabajadores.

El tratar de impulsar un proyecto de autogestión socialista en una empresa aislada de un contexto favorable, tanto económica como política e ideológicamente, es una tarea con grandes dificultades. Por otro lado, el tratar de mantenerla vigente a través del tiempo implica estar renovando los planteamientos y adecuarlos a la realidad cambiante que se vive en la actualidad, la cual no se puede negar u ocultar al interior de las fábricas.

Ante esta situación quienes dirigen la empresa tienen que ser muy claros y actuar en base a la realidad, por otro lado los mecanismos internos autogestivos deben tener un funcionamiento mucho mejor del actual, las correas de transmisión de la información deben trabajar de manera eficiente para que las propuestas obreras tengan una salida hacia la solución de los problemas que se viven.

Estos son los elementos de mayor peso que hoy en día imposibilitan la creación y la viabilidad de un movimiento social autogestivo en México.

Podemos afirmar que estos son los elementos externos que han incidido mayormente en el desarrollo de la experiencia de U. Provisa, ahora pasaremos a ver los elementos internos que determinaron su desarrollo.

En cuanto a nivel de vida se trata, los resultados obtenidos nos indican que ha habido una sensible baja en este rubro, lo cual influye decisivamente en los demás. El que los obreros vean que sus condiciones de vida hayan descendido por debajo de lo que se habían propuesto, produjo un cambio en su estado anímico, el cual ha generado apatía y desconfianza hacia la participación política y hacia la conducción de la empresa. No existe un espíritu, por parte de los obreros, de querer levantar su proyecto, observamos un desánimo y hasta cierto punto, una decepción por los resultados obtenidos.

La participación de los obreros es regular y mala en su mayoría al igual que la capacitación y formación. Estos dos puntos son vitales para un proyecto autogestivo y han sido descuidados enormemente, sobre todo el segundo que se puede controlar más que el primero, siendo esto una falla por parte de los encargados de vigilar el buen funcionamiento de esas dos comisiones, las cuales deberían de funcionar aún más que en otros tiempos, ya que la claridad y el conocimiento de lo que ocurre con su empresa, es lo que puede hacer que de manera conjunta se busquen y encuentren las soluciones necesarias para cada problema que ahí se vive.³

Un punto más que queremos tocar es en lo relativo a la disciplina interna. Al realizar la investigación detectamos que existe un fuerte problema de indisciplina dentro del proceso de trabajo, el cual no deja de estar estrechamente ligado con las fallas de formación y de capacitación.

En la entrevista hecha a los Señores Salud Sánchez y Antonio Paez, nos dijeron que algunas de las principales causas por las cuales la producción no salía con la calidad requerida, no estaba en el nivel tecnológico con el que la empresa labora, sino en factores humanos.

Al exigirse un mayor control de calidad en todo el proceso, se requiere un mayor esfuerzo por parte de los implicados directamente en la producción. Para solucionar este problema se necesita poner más atención, dedicar un mayor esfuerzo en la vigilancia de la fabricación, ser más cuidadosos, en fin, entregarse más al trabajo o trabajar más. Los obreros al sentirse dueños de las fábricas no conciben la idea de tener que trabajar más que anteriormente, lo cual es contradictorio y negativo para su propia empresa. Al exigírseles más, ellos mismos protestan y el resultado es que gran

³ Véanse las afirmaciones que Gramsci realiza respecto a la importancia que tienen la educación y la formación para las luchas obreras, en la página 28 del Capítulo I de este trabajo.

parte de la producción sale defectuosa, en ocasiones hasta el 80%, por fallas humanas y no tecnológicas.

Esto es en realidad un punto sumamente importante que debe ser corregido si se quiere alcanzar lo planteado, puesto que el ser autogestivos no implica el descuidar la calidad o entregarse a un relajamiento de la disciplina y la autoridad que a la larga desembocará irremediabilmente en una burocratización al no integrarse la mayoría de los obreros a la administración y conducción de la empresa, objetivo central de la autogestión, generándose una nueva dominación por parte de quienes la dirijan hacia los obreros, cosa que por el momento no parece existir.

Resumiendo, podemos afirmar que la empresa Unión Provisa no ha alcanzado de manera satisfactoria los objetivos planteados en el Proyecto de Autogestión. En algunos puntos se han dado importantes avances, tal como es el caso del sistema electoral que al parecer funciona como muy pocos lo hacen en el país.

Sin embargo, existen grandes fallas, algunas ocasionadas por factores ajenos difícilmente controlables por los trabajadores, como son las condiciones de subordinación económica ideológica y cultural en que se encuentran los obreros en México pero otras por falta de interés, negligencia, apatía y falta de claridad en relación a la realidad concreta, por parte de muchos de los trabajadores, elementos que ponen en peligro la vida misma de la empresa autogestiva que sin embargo, por otro lado, es también ejemplo de una forma innovadora de lucha, en la historia del movimiento obrero y la realidad del país, en la que un grupo de trabajadores decidieron lanzarse a la lucha por obtener mejores condiciones de vida y de trabajo y una forma de vida más digna que la que vivían frente a la opresión del capitalista al cual derrotaron para impulsar su proyecto libertario.

Dentro de las propuestas que podemos dar para que el proyecto de autogestión tenga un mejor funcionamiento están las siguientes: Elaborar un balance general del funcionamiento de todos los órganos autogestivos internos de la empresa y de la administración, confrontándolo con los objetivos planteados en el proyecto original, esto con la intención de detectar las fallas, los errores y sus causas y de esta manera tener los elementos necesarios para poder corregir la ruta trazada. Este punto es vital ya que esa estructura orgánica es la que sostiene el proyecto autogestivo y si continúa funcionando deficientemente se correrán riesgos de caer en la burocracia o en el dominio de grupos administrativos que monopolicen la dirección de la empresa.

Por otrolado es necesario replantear el tema de la distribución de la ganancia y de la necesidad del ahorro interno, ya que como conocemos, el hecho de no haber planeado a futuro la cuestión económica coloca a las fábricas en una situación muy difícil, al no poder modernizar su planta productiva de manera autónoma y tengan que recurrir a otras instancias bajo el riesgo de perder su independencia. Un proyecto autogestivo no implica la total repartición de las ganancias entre los obreros, no se debe caer en el extremo "antipatronal" de querer distribuir entre los trabajadores toda la ganancia. Se tiene que planificar y tener una visión de colectividad en la que hay que sacrificar parte de la libertad y beneficios individuales por el bien de la comunidad.

Lo mismo podemos decir en cuanto a la disciplina y el orden interno, debe existir un clima de comunicación amplio en el cual no se genere una imagen autoritaria de quienes se encuentran en ese momento en los puestos administrativos y no se les vea como patrones generándose conflictos internos que afectan a la colectividad. Los niveles de democracia deben darse amplia y representativamente.

La formación técnica y política debe retomarse para que exista claridad de la situación que guarda la empresa y sobre todo en estos momentos debe existir la preparación suficiente para que de manera autónoma y general se den las soluciones respectivas sin caer en la elitización de grupos que traten de encabezar el movimiento en beneficio propio, sino que sea una conducción colectiva de sus fábricas.

ANEXOS

ANEXO # 1. EL PROCESO DE TRABAJO.¹

En Unión Provisa se produce vidrio plano con la técnica de "Estirado Vertical" (Faul Colt), que data de principios de este siglo. La empresa se compone de dos plantas y cada una de éstas cuenta con dos hornos para la fabricación del vidrio.

A continuación se describen en términos generales las diferentes fases del proceso de producción:

1. En la planta 1 (antes Alumex), se ubica el Departamento de Materias Primas. Aquí es donde se prepara la mezcla, bajo una fórmula preestablecida.

Se utiliza "dolomita" en forma de piedra que se quiebra y pulveriza en la "quebradora" y el "molino de bolas". De ahí se pasa a las tolvas de vidrio para mezclarse con las siguientes materias: arena sílica, sulfato, feldespató, carbón, soda y cólem, que es vidrio quebrado. Una vez mezclado todo esto sale la materia prima lista para la producción.

2. La materia prima se traslada a los almacenes en camiones y ahí se deposita.

¹ Esta información fué obtenida en las observaciones de campo realizadas en diversas visitas a las plantas y en la entrevista hecha a Mario Rivera, quien fué Coordinador de Personal en el período de 1987 a 1990.

3. Un trascabo la sube la mezcla las tolvas y dos horneros la van depositando en la banda que la transporta al horno.

En este punto la máquina de nivel, que es automática, se enciende y apaga conforme a la necesidad de alimentación que requiere el horno. Los horneros se encargan de vigilar que esto funcione bien.

El punto en que se encuentra el alimentador se llama "fundidor" y la temperatura del horno debe ser de 1500°C., que es la temperatura máxima en todo el proceso.

4. El vidrio líquido va caminando y disminuyendo de temperatura, hasta llegar al "puente fundidor", el cual tiene unos topes internos que detiene la mezcla para que se funda bien y no pase cruda. En este punto la temperatura es de 1400°C.

Del puente fundidor pasa al "refinador", donde la mezcla continúa depurándose. Aquí se le quita la espuma que mancha el vidrio y le produce imperfecciones. En este punto la temperatura es de 1300°C.

Más adelante pasa a los "canales de la máquina". En esta parte se regula la temperatura del vidrio líquido para que llegue en su "punto normal" al "Cajón de la Máquina".

La temperatura es controlada con unas "botas", éstas son unos tubos largos de metal de diferentes medidas, 2 y 1 1/2 pulgadas, dentro de los cuales circula agua fría y que están colocados dentro de los canales por donde pasa la mezcla. En este lugar la temperatura debe ser de 1050 a 1080°C., como máximo, porque si se pasa, la máquina se descompone por exceso de calor.

Estos pasos los controla el operados a través del manejo de las válvulas que abren y cierran el paso del agua fría. Existen

termómetros instalados en cada uno de los puntos y el operador los checa en un tablero de control que indica las temperaturas, niveles y presiones de la producción.

5. Finalmente está el "cajón de la máquina" que es el lugar donde nace la "tela" o "vela" de vidrio en forma de lámina. Aquí la temperatura debe ser de 1050°C. exactamente.

En el cajón de la máquina está el "debitus", que es:

"...una piedra de material especial a la que se le hace una ranura de forma ovalada y alargada de extremo a extremo de la piedra que es de forma rectangular. Por dicha ranura el vidrio líquido se va desplazando hacia arriba".²

En este punto es donde se ubica el vigilante encargado de checar el nacimiento del vidrio. A través de las "mirillas" debe observar que el vidrio no salga con piedras ni burbujas, porque esto lo hace deficiente y merma su calidad.

6. En el "piso de trabajo" el operador tiene otra función: debe checar la velocidad de estirado para darle el grosor requerido al vidrio. El vidrio que ahí se produce es de 2,3,4,5 y 6 mm. La velocidad es regulada con los controles de la máquina a través de una resistencia que modula el ritmo del motor. Se debe vigilar que no haya cambios de voltaje que alteren el proceso de estirado del vidrio.

7. El vidrio va subiendo por varios pares de roles o rolillos que le van dando la tersura, el aplanado y la rigidez necesaria. A la vez que la lámina sube, se va enfriando y queda lista para cortarse.

² Luis Ángel Gómez, Vidrieros. La experiencia sindical de Vidriera y Alumex. p.143.

8. "Piso de recibir". Aquí se recibe el vidrio que va subiendo por la máquina. El equipo de trabajo es de 3 ó 4 obreros "rayadores-quebradores". Uno de ellos está en el "balcón" y con un cortador manual, que se desliza por un riel, raya el vidrio. La temperatura a que se expone en el momento de cortar es de 70°C.

Arriba del balcón 2 ó 3 obreros dan el "jalón" al vidrio, desprendiéndolo de la lámina. Después lo trasladan a una mesa y le dan forma cortándole los bordes para luego depositarlo en un "carrito" y se pueda trasladar para enfriarse poco a poco durante dos horas.

El vidrio sobrante se deposita en un conducto que lo recupera y se lleva nuevamente a fundición como materia prima (colem).

El supervisor se encarga de checar el grosor del vidrio en el piso de recibir y se coordina con el operador para darle la medida necesaria.

CUADRO DE MEDIDAS DEL
VIDRIO Y DE VELOCIDAD DE PRODUCCION

GROSOR	ALTO	ANCHO	VEL.DE PROD.
6mm	2.60 m	1.90 m	45 cm/min
5mm	2.50 m	1.90 m	80 cm/min
4mm	2.30 m	1.90 m	90 cm/min
3mm	1.80 m	1.90 m	120 cm/min
2mm	1.60 m	1.90 m	160 cm/min

9. Una vez enfriado el vidrio en los carritos, dos "manejadores de producción" lo bajan en elevadores y lo estiban en el "Almacén de Producto Terminado" o "Andén".

10. Posteriormente el vidrio sale para su comercialización y venta. En ocasiones se corta previamente dependiendo de las necesidades del cliente.

En el proceso de trabajo existe un jefe de turno por horno, que es el responsable de todo el equipo de trabajo que labora en él.

La vida de una máquina, es decir, el tiempo que dura trabajando en buenas condiciones, o tiempo útil de funcionamiento normal, es de 300 a 350 hrs. Una vez cumplido este tiempo comienza a salir defectuoso el vidrio y hay que "tirar" la máquina, o sea detener la producción. Se debe limpiar el cajón en un tiempo aproximado de 8 a 18 horas y volver a "levantar" la máquina para continuar la producción.

La vida del horno es de 3 a 4 años ininterrumpidos. Una vez pasado ese tiempo se tiene que apagar y darle el mantenimiento adecuado para ponerlo en funcionamiento nuevamente.

El total de hornos con que cuentan las dos fábricas es de cuatro. Tres hornos con dos máquinas cada uno y un horno con una máquina.

En cada horno de dos máquinas laboran cuatro equipos de trabajo, integrados por 18 obreros cada equipo, lo que hace un total de 72 obreros por cada horno con dos máquinas. De esta manera tenemos el siguiente resultado:

**NUMERO DE OBREROS QUE LABORAN POR EQUIPO DE TRABAJO
Y SU UBICACION DENTRO DEL PROCESO PRODUCTIVO**

Fases del Proceso de Producción	Número de obreros por Equipo de trabajo
Fase # 3	2 horneros
Fase # 4	1 operador
Fase # 5	1 vigilante
Fase # 8	7 rayadores-quebradores
Fase # 8	1 supervisor
Fase # 9	2 estibadores
Fase # 10	4 cortadores
TOTAL	18 OBREROS POR EQUIPO DE TRABAJO

**DISTRIBUCION DEL NUMERO DE HORNOS, MAQUINAS Y OBREROS
EN LAS DOS PLANTAS DE UNION PROVISIA**

Planta	No. de Hornos	No. de Máquinas	No. de Obreros	No. de Equipos de Trabajo*
1	2	3**	108	6
2	2	4	144	8
TOTAL	4	7	252	14

* Un horno de 2 máquinas y un horno de 1 máquina.

** 18 obreros en cada equipo de trabajo.

1.9 ¿Tienes en la actualidad algún puesto de elección interna?
 SI NO

1.9.1 ¿Cuál? _____

2. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

2.1 CATEGORIA Y PUESTO DE TRABAJO

2.1.1 ¿Cuál es tu categoría y puesto de trabajo?

2.1.2 ¿Qué actividades concretas son las que realizas? Descríbelas brevemente.

2.1.3 ¿Existe capacitación para los trabajadores?

SI NO

2.1.4 ¿Te has capacitado alguna vez? SI NO

2.1.4.1 ¿En caso negativo por qué? _____

2.1.5 ¿Has subido de categoría y de salario? SI NO

2.2 SALARIOS

2.2.1 ¿Cuál es tu salario diario en pesos? _____

2.2.2 ¿Crees que tu salario corresponde a tu categoría contractual y a las funciones que realizas?

SI NO

2.2.2.1 ¿Por qué? _____

2.2.3 ¿Tu salario cubre satisfactoriamente tus gastos y los de tu familia?
 SI NO

2.2.4 ¿Por qué no ha habido aumento salarial, ni prestaciones desde hace 2 años? _____

2.2.5 ¿Qué opinas de ello? _____

2.2.6 ¿Se aportan cuotas de solidaridad para movimientos obreros y populares?

SI

NO

2.2.6.1. ¿Qué cantidad al mes? _____

2.2.7. ¿Qué otra actividad realizas fuera de la fábrica para completar tus ingresos? _____

2.2.7.1. ¿ Cuánto te aporta al mes? _____

2.2.8 ¿Cuál es tu opinión acerca de las diferencias salariales que existen al interior de la empresa?

SON MUY GRANDES

SON MEDIANAS

SON PEQUEÑAS

NO TIENEN IMPORTANCIA

OTRA _____

2.3 CONDICIONES DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD

2.3.1 ¿Tienes el equipo de protección necesario para realizar tu trabajo sin riesgos?

SI

NO

2.3.1.1. ¿Lo usas?

SI

NO

2.3.2. ¿El trabajo que realizas es muy pesado y peligroso?

SI

NO

2.3.2.1. ¿Por qué? _____

2.3.3. ¿Existe buena ventilación en la fábrica?

SI

NO

2.3.4. ¿Crees que la temperatura a la que trabajas sea dañina para tu salud y la de tus compañeros?

SI NO

2.3.4.1. ¿Por qué? _____

2.3.5. ¿Existe en la fábrica el equipo médico adecuado para casos de accidente?

SI NO

2.3.6. ¿Crees que la seguridad de la fábrica sea buena en términos generales?

SI NO

2.3.6.1. ¿Por qué? _____

2.3.7. ¿Que te gustaría que cambiara en la fábrica para mejorar la higiene, la salud y la seguridad? _____

2.4 PROCESO DE TRABAJO

2.4.1 ¿Ha habido cambios en el proceso de trabajo, desde que la empresa es autogestiva?

SI NO

2.4.1.1 ¿Cuáles? _____

2.4.2 ¿Según tu punto de vista, ¿han mejorado las condiciones generales de trabajo en relación a la administración patronal?

SI NO

2.4.2.1 ¿Por qué? _____

2.4.3 ¿Quiénes planifican y toman las decisiones en torno al proceso de trabajo?

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION	LA ASAMBLEA GRAL.
LOS DELEGADOS	LOS OBREROS
	OTROS _____

2.4.4 ¿Conoces y dominas todo el proceso de producción?

SI NO

2.4.5 ¿Podrías desempeñar cualquier puesto de producción y administrativo?

SI

NO

2.4.6. ¿Cómo es tu relación con los encargados de aplicar y vigilar el Reglamento Interno de Trabajo? (Capataces, supervisores y jefes de turno.)

BUENA

REGULAR

MALA

2.4.7. ¿Consideras que en Unión Provisa ha desaparecido la explotación?

SI

NO

2.4.7.1. ¿Por qué? _____

2.4.8 ¿Qué te ha parecido la política de recorte de personal?

MUY BUENA

BUENA

REGULAR

MALA

2.4.8.1 ¿Por qué? _____

2.4.9 ¿Qué te gustaría que se hiciera para mejorar la situación actual dentro del proceso de trabajo? _____

3. EL SISTEMA DE AUTOGESTION

3.1 EL SISTEMA DE AUTOGESTION

3.1.1 ¿Qué es para ti la autogestión obrera? _____

3.1.2 ¿Qué entiendes por control obrero? _____

3.1.3 ¿Qué es para ti la propiedad y la administración obrera? _____

3.1.6.4 ¿Ha ayudado su trabajo a optimizar el aprovechamiento de los recursos de la empresa?

SI

NO

3.1.6.5. ¿Cómo ha cumplido con su papel de asesorar al Consejo de Admón. y al Coordinador?

MUY BIEN

BIEN

REGULAR

MAL

3.1.7 CONSEJO DE DELEGADOS.

3.1.7.1 ¿Cómo ha funcionado el Consejo de Delegados?

MUY BIEN

BIEN

REGULAR

MAL

3.1.7.2 ¿Ha sido un órgano fidedigno de información y difusión para los departamentos que representa?

SI

NO

3.1.7.2.1 ¿Por qué _____

3.1.7.3 ¿Ha trabajado por elevar la calificación de los trabajadores?

SI

NO

3.1.7.4 ¿Su labor ha contribuido para elevar el nivel de vida de los obreros?

SI

NO

3.1.7.4.1 En caso negativo ¿cuál crees que sea la causa?

3.1.7.5 La información del Consejo de Delegados a la base trabajadora es:

MUY BUENA

BUENA

REGULAR

MALA

3.1.7.6 ¿Qué propondrías para mejorar su funcionamiento? _____

3.1.8 COMISIONES DE TRABAJO DE FABRICA.

3.1.8.1 ¿Cómo han desarrollado su trabajo las diferentes comisiones de trabajo de fábrica?

Comisión	Muy bien	Bien	Regular	Mal
Higiene y Seg.				
Form. y Capacit.				
Inf. y Prensa				
Relac. y Solid.				
Venta de Acciones				
Disciplina				

3.1.8.2 ¿Por qué crees que se de este resultado? _____

3.1.9 COORDINADOR GENERAL.

3.1.9.1 ¿Qué opinas de que haya un Coordinador General en la empresa?

ESTA BIEN

ESTA MAL

NO SE

3.1.9.2 ¿En qué porcentaje participa el Coor. Gral. para la toma de decisiones de mayor importancia?

20%

40%

60%

80%

100%

Otro _____

3.1.9.3 El trabajo de los coordinadores ha sido:

MUY BUENO

BUENO

REGULAR

MALO

3.1.10 ¿Existen problemas generales en la estructura autogestiva de la empresa?

SI

NO

3.1.10.1 ¿Cuáles? _____

3.1.17.1 ¿Por qué? _____

3.1.18 ¿Qué perspectivas crees que tenga la autogestión obrera en México?

MUCHA REGULAR POCA NINGUNA

3.1.19 ¿Qué opinas acerca de la situación del socialismo actual?

3.1.20 ¿Qué sugerencias darías para mejorar el proyecto autogestivo de la empresa? _____

3.2 EL SISTEMA ELECTORAL

3.2.1 ¿Cómo crees que es el sistema electoral de la empresa?

MUY BUENO BUENO REGULAR MALO

3.2.1.1 ¿Por qué? _____

3.2.1 ¿Existe la libertad de proponer candidatos y de armar planillas?

SI NO

3.2.2.1 ¿En caso negativo, por qué? _____

3.2.3 ¿Se han formado grupos contrarios que disputen en las elecciones?

SI NO

3.2.4 ¿Qué diferencias existen entre ellos? _____

3.2.5 ¿Se respeta el voto salga quien salga?

SI NO

3.2.6 ¿Crees que hay interés por parte de los trabajadores cuando designan a sus representantes?

SI NO

3.3.5 ¿Qué otros temas te gustaría que se vieran? _____

3.3.6 ¿Crees que exista interés por parte de tus compañeros hacia esos cursos?

SI

NO

3.3.7 ¿Tienes problemas para asistir a los cursos?

SI

NO

3.3.8 En caso afirmativo, ¿A qué problemas te enfrentas?

FALTA DE TIEMPO

CANSANCIO

OTROS _____

3.3.9 ¿Qué propondrías para mejorar el funcionamiento de los cursos? _____

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACION

ANEXO # 3.**CUADRO GENERAL DE RESULTADOS
DE LA ENCUESTA**

PREGUNTA NUMERO	RESPOSTAS						TOTAL	NO CON- TESTO	PORCENTAJE						TOTAL PORCENT.
	1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5	6	
1.1	2	6	14	6	2	0	30	0	6.7%	20.0%	46.7%	20.0%	6.7%	0.0%	100.0%
1.2	29	2					30	0	93.3%	6.7%					100.0%
1.3	0	0	0	0	0	0	30	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1.4	28	1					30	0	93.3%	3.3%	3.3%				100.0%
1.5	2	17	8	1	2	0	30	0	6.7%	56.7%	26.7%	3.3%	6.7%	0.0%	100.0%
1.6	2	12	8	9	0	0	30	0	6.7%	40.0%	26.7%	26.7%	0.0%	0.0%	100.0%
1.7	6	13	5	4	0	0	28	2	20.0%	43.3%	16.7%	13.3%	0.0%	0.0%	93.3%
1.8	19	4	7				30	0	63.3%	13.3%	23.3%				100.0%
1.9	2	26	0				28	2	6.7%	86.7%					93.3%
1.9.1	0	0	0	0	0	0	30	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0	0	0	0	0	0	30	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2.1	0	0	0	0	0	0	30	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2.1.1	0	0	0	0	0	0	30	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2.1.2	0	0	0	0	0	0	30	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2.1.3	15	13					28	2	50.0%	43.3%					93.3%
2.1.4	7	23					30	0	23.3%	76.7%					100.0%
2.1.4.1	4	1	2	2			9	21	13.3%	3.3%	6.7%	6.7%			30.0%
2.1.5	17	13					30	0	56.7%	43.3%					100.0%
2.2	0	0	0	0	0	0	30	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2.2.1	2	24	2	0	0	1	29	1	6.7%	80.0%	6.7%	0.0%	0.0%	3.3%	96.7%
2.2.2	0	8	22				30	0	26.7%	73.3%					100.0%
2.2.2.1	6	1	4	5	2		18	12	20.0%	3.3%	13.3%	16.7%	6.7%		60.0%
2.2.3	3	27					30	0	10.0%	90.0%					100.0%
2.2.4	1	2	12	2	6	1	24	6	3.3%	6.7%	40.0%	6.7%	20.0%	3.3%	80.0%
2.2.5	2	0	5	1	3	1	12	18	6.7%	0.0%	16.7%	3.3%	10.0%	3.3%	40.0%
2.2.6	28	2					30	0	93.3%	6.7%					100.0%
2.2.6.1	15	2	0	0	0	5	22	8	50.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	73.3%
2.2.7	4	3	2	1	1	13	24	6	13.3%	10.0%	6.7%	3.3%	3.3%	43.3%	80.0%
2.2.7.1	1	2	3	2	2	1	11	19	3.3%	6.7%	10.0%	6.7%	6.7%	3.3%	36.7%
2.2.8	9	13	4	0	1		27	3	30.0%	43.3%	13.3%	0.0%	3.3%		90.0%
2.3	0	0	0	0	0	0	30	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2.3.1	20	10					30	0	66.7%	33.3%					100.0%
2.3.1.1	22	5					27	3	73.3%	16.7%					90.0%
2.3.2	17	12					29	1	56.7%	40.0%					96.7%
2.3.2.1	2	0	12	1			15	15	6.7%	0.0%	40.0%	3.3%			50.0%
2.3.3	18	11					29	1	60.0%	36.7%					96.7%
2.3.4	12	7					29	1	73.3%	23.3%					96.7%
2.3.4.1	9	3	1	5	3		21	9	30.0%	10.0%	3.3%	16.7%	10.0%		70.0%
2.3.5	16	14					30	0	53.3%	46.7%					100.0%
2.3.6	14	15					29	1	46.7%	50.0%					96.7%
2.3.6.1	6	4					10	20	20.0%	13.3%					33.3%
2.3.7	15	4	1	1			21	9	50.0%	13.3%	3.3%	3.3%			70.0%
2.4	0	0	0	0	0	0	30	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2.4.1	4	25					29	1	13.3%	83.3%					96.7%
2.4.1.1	1	1					2	28	3.3%	3.3%					6.7%
2.4.2	10	16					26	4	33.3%	53.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	86.7%
2.4.2.1	2	1	1	3	2	1	10	20	6.7%	3.3%	3.3%	10.0%	6.7%	3.3%	33.3%
2.4.3	19	1	3	0	5		28	2	63.3%	3.3%	10.0%	0.0%	16.7%		93.3%
2.4.4	4	24					28	2	13.3%	80.0%					93.3%
2.4.5	7	22					29	1	23.3%	73.3%					96.7%
2.4.6	14	14	1				29	1	46.7%	46.7%	3.3%				96.7%
2.4.7	11	16					27	3	37.0%	59.3%					96.3%

PREGUNTA NUMERO	RESPUESTAS						TO- TAL	NO CON- TESTO	PORCENTAJE						TOTAL PORCENT.
	1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5	6	
2.4.8	3	5	10	9			27	3	11.0%	16.7%	33.3%	30.0%			90.0%
2.4.8.1	5	4	1	1	1	1	13	17	16.7%	13.3%	3.3%	3.3%	3.3%	3.3%	43.3%
2.4.9	6	0	4	6	1	1	18	12	20.0%	0.0%	13.3%	20.0%	3.3%	3.3%	60.0%
3	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.1	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.1.1	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.1.2	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.1.3	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.1.4	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.1.4.1	14	16					30	0	46.7%	53.3%					100.0%
3.1.4.2	2	2	14	10	1		29	1	6.7%	6.7%	46.7%	33.3%	3.3%		96.7%
3.1.4.2.1	6	4	4	9	0		26	4	20.0%	13.3%	13.3%	10.0%	30.0%	0.0%	25.7%
3.1.4.3	3	11	2	5	1	1	29	1	10.0%	36.7%	26.7%	16.7%	3.3%	3.3%	95.7%
3.1.4.4	15	9	4	1	1		30	0	50.0%	30.0%	13.3%	3.3%	3.3%		100.0%
3.1.4.5	13	17					30	0	42.3%	56.7%					100.0%
3.1.4.5.1	11	7	2	1	1		22	8	46.7%	23.3%	6.7%	3.3%	3.3%		73.3%
3.1.5	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.1.5.1	2	3	17	7			29	1	6.7%	10.0%	56.7%	23.3%			95.7%
3.1.5.1.1	13	1	3	2	1	1	21	9	43.3%	3.3%	10.0%	6.7%	3.3%	3.3%	70.0%
3.1.5.2	19	8	2	0			29	1	63.3%	25.7%	6.7%	0.0%			96.7%
3.1.5.3	0	7	8	14			29	1	0.0%	23.3%	26.7%	46.7%			96.7%
3.1.6	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.1.6.1	1	5	10	5	8		29	1	3.3%	16.7%	33.3%	16.7%	26.7%		96.7%
3.1.6.2	11	5	2	5	0		23	7	36.7%	16.7%	6.7%	16.7%	0.0%		76.7%
3.1.6.3	5	4	8	3	1	1	22	8	16.7%	13.3%	26.7%	10.0%	3.3%	3.3%	73.3%
3.1.6.4	17	12					29	1	56.7%	40.0%					96.7%
3.1.6.5	1	3	14	9			27	3	3.3%	10.0%	46.7%	20.0%			90.0%
3.1.7	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.1.7.1	0	6	13	11			30	0	0.0%	20.0%	43.3%	36.7%			100.0%
3.1.7.2	10	15					25	5	33.3%	50.0%					83.3%
3.1.7.2.1	5	3	1	2	3	0	14	16	16.7%	10.0%	3.3%	6.7%	10.0%	0.0%	45.7%
3.1.7.3	13	14					27	3	43.3%	46.7%					90.0%
3.1.7.4	15	12					27	3	50.0%	40.0%					90.0%
3.1.7.4.1	5	1	1	1			8	22	16.7%	3.3%	3.3%	3.3%			26.7%
3.1.7.5	0	4	11	14			29	1	0.0%	13.3%	36.7%	46.7%			96.7%
3.1.7.6	1	2	2	1	1	1	14	16	23.3%	3.3%	6.7%	6.7%	3.3%	3.3%	45.7%
3.1.8	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.1.8.1	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.1.8.1.1	1	5	9	15			30	0	3.3%	16.7%	30.0%	50.0%			100.0%
3.1.8.1.2	1	5	9	14			29	1	3.3%	16.7%	30.0%	46.7%			96.7%
3.1.8.1.3	0	2	11	17			30	0	0.0%	6.7%	36.7%	56.7%			100.0%
3.1.8.1.4	0	6	8	15			29	1	0.0%	20.0%	26.7%	50.0%			96.7%
3.1.8.1.5	0	4	12	14			30	0	0.0%	13.3%	40.0%	46.7%			100.0%
3.1.8.1.6	0	7	9	14			30	0	0.0%	23.3%	30.0%	46.7%			100.0%
3.1.8.2	2	5	2	6	0	1	16	14	6.7%	16.7%	6.7%	20.0%	0.0%	3.3%	53.3%
3.1.9	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.1.9.1	24	2	4				30	0	80.0%	6.7%	13.3%				100.0%
3.1.9.2	2	4	2	6	11	1	26	4	6.7%	13.3%	6.7%	20.0%	36.7%	3.3%	85.7%
3.1.9.3	0	7	12	11			30	0	0.0%	23.3%	40.0%	36.7%			100.0%
3.1.10	19	4					23	7	63.3%	13.3%					76.7%
3.1.10.1	2	1	3	2	2		10	20	6.7%	3.3%	10.0%	6.7%	6.7%		33.3%
3.1.11	3	15					18	12	10.0%	50.0%					60.0%

PREGUNTA NUMERO	RESPUESTAS SUBTOTALES						TO- TAL	NO CON- TESTO	PORCENTAJE						TOTAL PORCENT.
	1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5	6	
3.1.12	10	16					26	4	33.3%	53.3%					86.7%
3.1.12.1	4	5	7	1	1	1	19	11	13.3%	16.7%	23.3%	3.3%	3.3%	3.3%	63.3%
3.1.13	6	24					30	0	20.0%	80.0%					100.0%
3.1.14	2	7	12	3			24	6	6.7%	23.3%	40.0%	10.0%			80.0%
3.1.15	6	22					28	2	20.0%	73.3%					93.3%
3.1.15.1	1	1					2	28	3.3%	3.3%					6.7%
3.1.16	7	18					25	5	23.3%	60.0%					83.3%
3.1.16.1	4	1	2				7	23	13.3%	3.3%	6.7%				23.3%
3.1.17	2	1	13	12			28	2	6.7%	3.3%	43.3%	40.0%			93.3%
3.1.17.1	8	1	2	2	1	1	15	15	26.7%	3.3%	6.7%	6.7%	3.3%	3.3%	50.0%
3.1.18	1	7	12	5			25	5	3.3%	23.3%	40.0%	16.7%			83.3%
3.1.19	3	2	2	0	2	1	10	20	10.0%	6.7%	6.7%	0.0%	6.7%	3.3%	33.3%
3.1.20	4	0	0	6	1	1	12	18	13.3%	0.0%	0.0%	20.0%	3.3%	3.3%	40.0%
3.2	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.2.1	1	9	10	7			27	3	3.3%	30.0%	33.3%	23.3%			90.0%
3.2.2	25	3					28	2	83.3%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%
3.2.3	15	9					24	6	50.0%	30.0%					80.0%
3.2.4	2	5					7	23	6.7%	16.7%					23.3%
3.2.5	25	2					27	3	83.3%	6.7%					90.0%
3.2.6	21	8					29	1	70.0%	26.7%					96.7%
3.2.6.1	1	8					9	21	3.3%	26.7%					30.0%
3.2.7	3	6	8	12	1		30	0	10.0%	20.0%	26.7%	40.0%	3.3%		100.0%
3.2.8	9	19					28	2	30.0%	63.3%					93.3%
3.2.8.1	0	2	1	3	2	2	10	20	0.0%	6.7%	3.3%	10.0%	6.7%	6.7%	33.3%
3.2.9	3	4	1	1	2	2	13	17	10.0%	13.3%	3.3%	3.3%	6.7%	6.7%	43.3%
3.3	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.3.1	1	5	12	11	0		29	1	3.3%	16.7%	40.0%	36.7%	0.0%		96.7%
3.3.2	7	22					29	1	23.3%	73.3%					96.7%
3.3.3	3	3	2	0	5	0	13	17	10.0%	10.0%	6.7%	0.0%	16.7%	0.0%	43.3%
3.3.3.1	0	0	0	0	0	0	0	30	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3.3.4	3	1	16	8			28	2	10.0%	3.3%	53.3%	26.7%			93.3%
3.3.5	0	1					2	28	0.0%	3.3%	3.3%				6.7%
3.3.6	10	16					26	4	33.3%	53.3%					86.7%
3.3.7	14	13					27	3	46.7%	43.3%					90.0%
3.3.8	15	2	2				19	11	50.0%	6.7%	6.7%				63.3%
3.3.9	4	4	2	1			11	19	13.3%	13.3%	6.7%	3.3%			36.7%

ANEXO # 4.

PUESTOS DE TRABAJO DE LOS OBREROS ENCUESTADOS

Planta 1

- 1 Rayador-quebrador
- 2 Supervisor técnico de fundentes
- 3 Encargado de materias primas
- 4 Acabador de debituses
- 5 Chofer
- 6 Vigilante de máquina
- 7 Jefa de personal
- 8 Enfermera
- 9 Secretaria facturista
- 10 Mecánico
- 11 Cortador de segunda
- 12 Rayador-quebrador
- 13 Eléctrico
- 14 Rayador-quebrador
- 15 Auxiliar del Dpto. de personal
- 16 Vigilante de máquinas
- 17 Vigilante de máquinas

Planta 2

- 18 Vigilante de máquinas
- 19 Mensajero
- 20 Encargado de materias primas
- 21 Coordinador de debituses
- 22 Cortador
- 23 Chofer foráneo
- 24 Encargado de almacén
- 25 Manejador de vidrio
- 26 Acabador de debituses
- 27 Rayador-quebrador
- 28 Manejador de vidrio
- 29 Rayador-quebrador
- 30 Rayador-quebrador

ANEXO # 5.

RELACION DE SALARIOS Y CATEGORIAS DEL PERSONAL,

VIGENTE A PARTIR DEL 9 DE JULIO DE 1990.

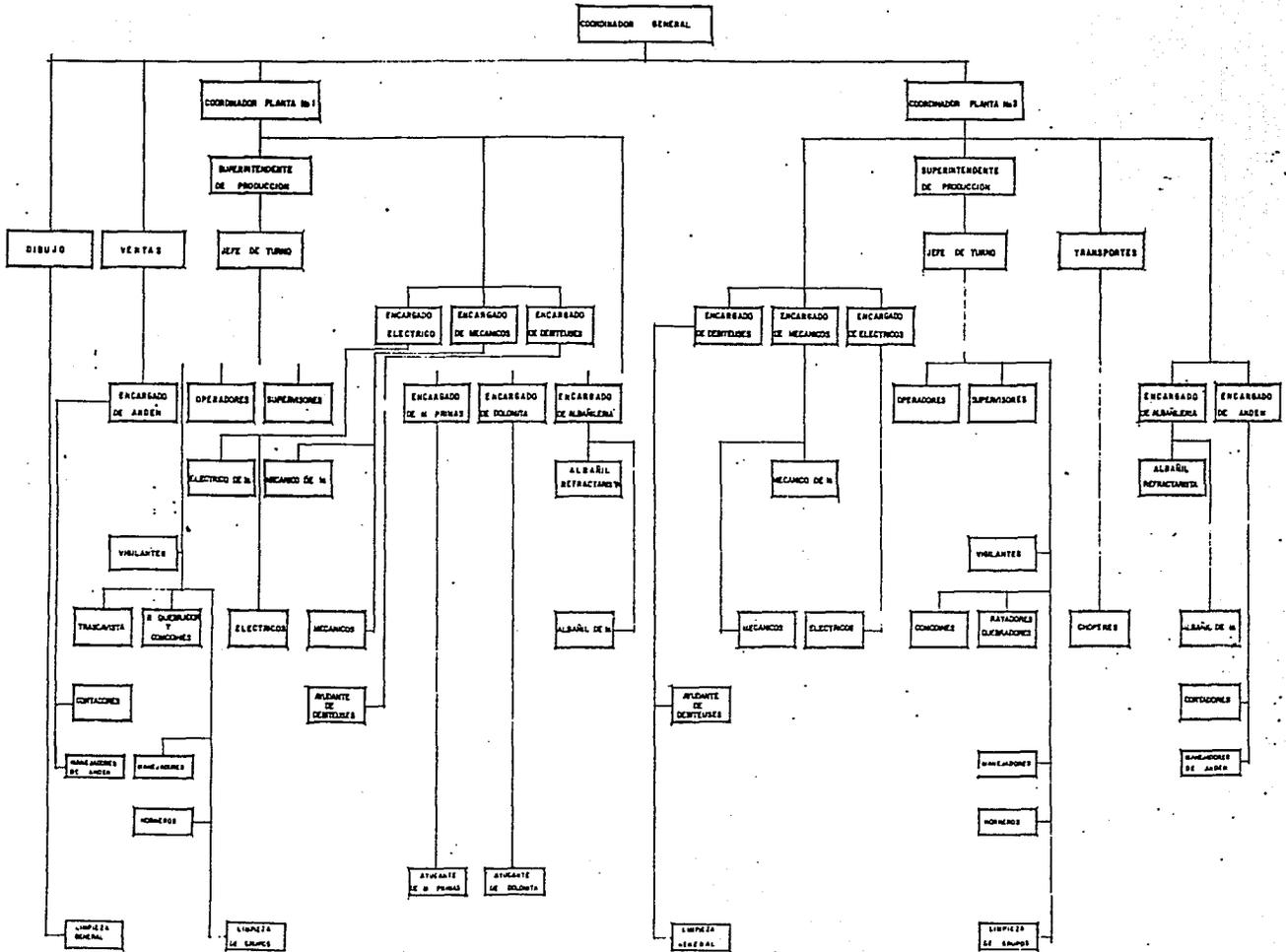
SALARIOS Y CATEGORIAS DEL PERSONAL VIGENTE A PARTIR DEL 9 DE JULIO DE 1990

CATEGORIA	SALARIO DIARIO	SALARIO INTEGRADO	CATEGORIA	SALARIO DIARIO	SALARIO INTEGRADO
AYUDANTE GENERAL	10,080.00	11,047.00	ENCARGADO DE DOLOMITA	29,400.00	32,783.00
MENSAJERO	15,383.00	16,858.00	ENCARGADO DE CARPINTERIA	29,400.00	32,783.00
SECRETARIAS	16,106.00	17,650.00	ENCARGADO DE ANDEN	29,400.00	32,783.00
ASESOR LEGAL	14,778.00	16,478.00	ENCARGADO DE ALBAÑILERIA	29,400.00	32,783.00
LIMPIADOR OFICINAS.	17,273.00	19,261.00	ENCARGADO DE MATERIAS PRIMAS	29,400.00	32,783.00
ARCHIVISTA	17,273.00	19,261.00	ACABADOR DE DEBITEUSES	29,400.00	32,783.00
HÓRNERO	17,905.00	20,456.00	OPERADOR	29,400.00	33,589.00
AUXILIAR DE CONTABILIDAD "B"	17,905.00	19,965.00	SUPERVISOR	29,400.00	33,589.00
AUXILIAR DE COSTOS	17,905.00	19,965.00	ENCARGADO ELECTRICISTA	32,160.00	35,861.00
MANEJADOR DE PRODUCCION	19,080.00	21,798.00	ENCARGADO DE MECANICOS	32,160.00	35,861.00
MANEJADOR DE ANDEN	19,080.00	21,275.00	ENCARGADO DE DEBITEUSES	32,160.00	35,861.00
SECRETARIA RECEPCIONISTA	19,080.00	20,910.00	AUDITORES	32,160.00	36,742.00
ENFERMERIA	20,280.00	22,674.00	COORDINADOR DE DEBITEUSES	35,280.00	39,340.00
FACTURACION	20,880.00	23,283.00	ENCARGADO DE COMPRAS	35,280.00	39,340.00
CUENTAS POR PAGAR	20,880.00	23,283.00	ARQUITECTO	35,280.00	39,340.00
MESA DE CONTROL	20,880.00	23,283.00	COORDINADOR DE PERSONAL	35,280.00	39,340.00
AUXILIAR DE TESORERIA	20,880.00	23,283.00	ENCARGADO DE TRANSPORTES	35,280.00	39,340.00
COPIADOR DE SEGUNDA	20,880.00	23,283.00	ANALISTA PROGRAMADOR	35,280.00	39,340.00
AYUDANTE DEBITEUSES	20,880.00	23,283.00	JEFE DE TURNO	35,280.00	40,306.00
AYUDANTE DE CARPINTERIA	20,880.60	23,283.00	QUIMICO	40,031.00	43,870.00
ALMACENISTA	22,200.00	24,755.00	ANALISTA PROGRAMADOR	40,031.00	43,870.00
CORTADOR DE PRIMERA	22,200.00	24,755.00	ENCARGADO DE PRODUCCION PLANTA 1	42,360.00	47,234.00
ALBAÑIL DE PRIMERA	22,200.00	24,755.00	CONTADOR GENERAL	42,360.00	47,234.00
ELECTRICISTA DE SEGUNDA	22,200.00	24,755.00	CONTADOR DE COSTOS	42,360.00	47,234.00
CHOFERES	22,200.00	24,755.00	TESORERO	46,680.00	52,051.00
RESPONSABLE CAJA DE AHORROS	22,200.00	24,755.00	COORDINADOR DE VENTAS	53,056.00	59,161.00
AUXILIAR DE PRODUCCION	22,200.00	24,755.00	ENCARGADO DE PRODUCCION PLANTA 2	53,056.00	59,161.00
TRASCAYAVISTA	22,200.00	24,755.00	COORDINADOR DE OPERACIONES	63,600.00	70,918.00
MECANICO DE SEGUNDA	22,200.00	24,755.00	TECNICO DE FUNDENTE	53,000.00	58,082.00
PAYDGR-QUEBRADOR	22,200.00	25,363.00	ASESOR LEGAL	63,600.00	69,699.00
VIGILANTE	23,760.00	27,145.00	CONTRALOR	72,120.00	80,419.00
AUXILIAR DE CONTABILIDAD "A"	23,760.00	26,494.00	GERENTE GENERAL	100,920.00	112,533.00
CAJA GENERAL	23,760.00	26,494.00	INGENIERO DE FUNDENTE	139,200.00	152,548.00
AUXILIAR DE VENTAS	23,760.00	26,494.00			
AUXILIAR DE PERSONAL	23,760.00	26,494.00			
AUXILIAR DE COMPRAS	25,440.00	28,367.00			
ALBAÑIL REFRACTARISTA	25,440.00	28,367.00			
MECANICO DE PRIMERA	25,440.00	28,367.00			
ELECTRICO DE PRIMERA	25,440.00	29,064.00			
SECRETARIA BILINGUE	27,240.00	30,374.00			

1. 1.09559 UN AÑO FIJO
2. 1.11568 DOS AÑOS FIJO
3. 1.12328 UN AÑO PROD.
4. 1.14246 DOS AÑOS PROD.

ANEXO # 6.**ORGANIGRAMA DE FABRICACION**

ORGANIGRAMA DE FABRICACION



BIBLIOGRAFIA.

- Adizes, Ichak. Autogestión: la práctica yugoslava, tr. del inglés por Nelly Wolf, 2a. ed., México, FCE, 1984, 336 pp.
- Aguilar Monteverde, Alonso. "La venta de empresas paraestatales en México", en Estrategia, año XIV, vol IV, núm. 82, México, julio-agosto de 1988, pp.7-30.
- Aguirre Beltrán, Gonzalo. Ricardo Flores Magón. Antología, México, UNAM, 1980, 144 pp. (Biblioteca del Estudiante Universitario, 93.).
- Araujo, Aldo. Unión provisiva, una aventura libertaria, México, FAT- Información Obrera, 1987, 47pp.
- Arriaga, M. de la Luz. et. al. El proceso de trabajo en México, México, UAM, s.f., 227 pp. (Cuadernos Teoría y Sociedad, 4).
- Baena Paz, Guillermina. Instrumentos de investigación, 13a. ed., México, Editores Mexicanos Unidos, 1986, 134 pp.
- Baena Paz, Guillermina y Sergio Montero. Tesis en 30 días, 2a. ed. México, Editores Mexicanos Unidos, 1986, 100 pp.
- Bobbio, Norberto y Nicola Matteucci. Diccionario de Política, tr. del italiano por Raul Crisfio, A.García, M. Martín, J. Tula, 5a. ed., México, S. XXI, 1987, 880 pp.
- Bráverman, Harry. Trabajo y capital monopolista, México, Nuestro Tiempo, 1975, 513 pp.
- Brinton, Maurice. Los bolcheviques y el control obrero 1917-1921, España, Ruedo Ibérico, 1972, 149 pp. (Colección El Viejo Topo.).
- Cole, G.D.H. Historia del pensamiento socialista I. Los precursores 1789-1850, tr. del inglés por Rubén Landa, México, FCE, 1957, 342 pp.
- Cruz S., Víctor. et al. "La oligarquía: núcleo económico-político del proyecto 'Modernizador'", en Estrategia, año XV, vol. VI, núm. 90, México, noviembre-diciembre de 1989, pp. 15-21.
- Desanti, Dominique. Los socialistas utópicos, tr. del francés por Ignacio Vidal, España, Anagrama, 1973, 370 pp.

Díaz González, José Eduardo. Relaciones cooperativas de producción. El caso de la Cooperativa trabajadores de Pascual, 1989, tesis de licenciatura en sociología, UNAM, FCPyS, México, 1990, 204 pp.

Eco, Umberto. Cómo se hace una tesis, tr. del italiano por Lucía Baranda y Alberto Clavería Ibáñez, México, Gedisa, 1977, 267 pp.

Estrategia. "Monopolización, centralismo y crisis", en Estrategia, año X, vol. III, núm. 57, México, mayo-junio de 1984, pp.8-20.

Estrategia. "La región de Tijuana", en Estrategia, año X, vol. IV, núm. 58, México, julio-agosto de 1984, pp. 3-11.

Estrategia. "El imperialismo y los trabajadores", en Estrategia, año X, vol. V, núm. 59, México, septiembre-octubre de 1984, pp.50-60.

Estrategia. "La crisis económica todo lo condiciona", en Estrategia, año X, vol. VI, núm. 60, México, noviembre-diciembre de 1984, pp.8-15.

Estrategia. "Sistema financiero, centralización y reestructuración del capital", en Estrategia, año XI, vol. II, núm. 62, México, marzo-abril de 1985, pp. 11-18.

Estrategia. "El movimiento obrero no ha dicho ¡basta!", en Estrategia, año XI, vol. III, núm. 63, México, mayo-junio de 1985, pp. 40-49.

Estrategia. "Crisis y elecciones", en Estrategia, año XI, vol. IV, núm.64, México, julio-agosto de 1985, pp. 1-22.

Estrategia. "La situación económica", en Estrategia, año XI, vol. V, núm. 65, México, septiembre-octubre de 1985, pp. 3-13.

Estrategia. "A mitad del sexenio: tres años de crisis y política de ajuste", en Estrategia, año XII, vol. I, núm 67, México, enero-febrero de 1986, pp.14-26.

Estrategia. "Con la caída del petróleo se profundiza la crisis", en Estrategia, año XII, vol. I, núm. 68, México, marzo-abril de 1986, pp. 9-24.

Estrategia. "Los hechos, la política económica y la crisis", en Estrategia, año XII, vol. III, núm. 69, México, mayo-junio de 1986, pp.8-22.

Estrategia. "El PIRE...a pique", en Estrategia, año XII, vol. III, núm. 70, México, julio-agosto de 1986, pp. 9-22.

Estrategia. "1986, un año más de crisis", en Estrategia, año XIII, vol. I, núm. 73, México, enero-febrero de 1987, pp. 14-29.

Estrategia. "La reconversión industrial y la crisis", en Estrategia, año XIII, vol. II, núm. 74, México, marzo-abril de 1987, pp. 10-27.

Estrategia. "¿Recuperación?... recomposición y reconversión", en Estrategia, año XIII, vol. IV, núm. 76, México, julio-agosto de 1987, pp. 54-66.

Estrategia. "El Pacto de Solidaridad Económica", en Estrategia, año XIV, vol. II, núm. 80, México, marzo-abril de 1988, pp. 11-19.

FAT. La autogestión en el FAT, México, s.e., mimeo, s.f., 14 pp.

FAT. Trabajar, trabajar...¿para qué?, México, s.e., mimeo, 1987, 13 pp.

Fourier, F. M. Charles. El nuevo mundo industrial y societario, s.tr., México, PRI/CEN, s.f., 29 pp. (Materiales de cultura y divulgación política clásica, 34.).

Garza, Enrique de la. "Desindustrialización y reconversión en México", en El Cotidiano, año 4, núm. 21, México, enero-febrero de 1988, pp. 2-8.

Garza, Enrique de la. "Transformaciones del modelo contractual en México", en Trabajo, núm. 1, México, octubre-diciembre de 1989, pp. 7-15.

Gómez, Luis Angel. Vidrieros. La experiencia sindical de Vidriera y Alumex, México, Información Obrera-Equipo Pueblo-Unión de Productores de Vidrio Plano del Estado de México, 1990, 145 pp.

Gramsci, Antonio. Consejos de fábrica y Estado de la clase obrera, tr. del italiano por Guillermo Gaya Nicolau, México, Roca, 1973, 160 pp. (Colección r, 16).

Hart M., Jhon. El anarquismo y la clase obrera mexicana, 1860-1931, tr. del inglés por María Luisa Puga, México, Siglo XXI, 1980, 244 pp.

Hart M., Jhon. Los anarquistas mexicanos, 1860-1900, tr. del inglés por María Elena Hope, México, SEP, 1974, 182 pp. (Sep/Setentas, 121.).

Joll, James. Los anarquistas, tr. del inglés por Rafael Andreu Aznar, Barcelona, Grijalbo, 1968, 279 pp. (Instrumentos, 5.).

Lenin, Vladimir Ilich. Acerca de la incorporación de las masas a la administración del Estado, tr. del ruso Ed. Progreso, Moscú, Progreso, 1978, 318 pp.

Lujan, Bertha: Tres experiencias autogestionarias, México, s.e., mimeo, s.f., 26 pp.

Mandel, Ernest. Control obrero, consejos obreros, autogestión, tr. del francés por Jaime Goded, 2a. ed., México, Era, 1977, 450 pp. (El Hombre y su tiempo).

Marini Mauro, Ruy. et. al. Análisis de los mecanismos de protección al salario en la esfera de la producción, México, STPS-NAFINSA, 1983, 122 pp. (Cuadernos laborales, 28.).

Marx, Karl. "La Encuesta Obrera", en Karl Marx. Sociología y Filosofía Social, tr. del inglés por Jardí Solé-Tura. 2a. ed., España, Península, 1968, 136 pp. (Historia/Ciencia/Sociedad 15).

Marx y Engels. Manifiesto del Partido Comunista, tr. del alemán Ed. Progreso, Moscú, Progreso, 1979, 96 pp.

O Martínez, María Eugenia de la. Inovación tecnológica y clase obrera. Estudio de caso de la industria maquiladora electrónica R.C.A. Ciudad Juárez, Chihuahua, tesis de maestría en sociología, UNAM, FCPyS, México, 1990, 247 pp.

Ramos Galicia Sergio. Empresa y clases sociales, México, s.e., mimeo, s.f., 35 pp.

Ramos Galicia, Sergio, et. al., Spicer, S.A. Monografía de una empresa y de un conflicto, México, UNAM, 1975, 207 pp.

Rojas Coria, Rosendo. Tratado de Cooperativismo Mexicano, México, FCE, 1952, 789 pp.

Rojas Soriano, Raúl. Guía para realizar investigaciones sociales, 7a. ed., México, UNAM, 1982, 274 pp.

Silva Herzog, Jesús. Breve historia de la Revolución Mexicana, t.I., México, FCE, 1973, 382 pp. (Colección Popular, 17.).

Sotelo Valencia, Adrián. "El conflicto obrero en VW: un repaso de la experiencia de los años 1981-1982", en Boletín de la CIES, tercera época, núm. 24, México, septiembre-octubre de 1990, pp. 20-27.

Sotelo Valencia, Adrián. "Modernización y desreglamentación del Contrato Colectivo en Teléfonos de México", en Esthela Gutiérrez Garza (coord.). La ocupación del futuro, Caracas, Nueva Sociedad, 1990, pp. 127-139.

Sotelo Valencia, Adrián. "Reestructuración capitalista y cambio institucional", en Esthela Gutiérrez Garza (coord.). Reconversión Industrial y lucha sindical, Caracas, Nueva Sociedad-Fundación Friedrich Ebert-México, 1989, pp. 37-47.

Strukelj, Mitja. Experiencia yugoslava de autogestión socialista, s.l., s.e., mimeo., s.f., 22 pp.

Talleres de Investigación. Talleres de investigación. Autogestión y transformación de México, Nueva Sociología, 1979, 193 pp.

Unión Provisa. Asamblea General de Accionistas. Noviembre 14 de 1987, México, s.e. mimeo, 1987, 26 pp.

Unión Provisa. Organigrama de Fabricación, México, s.e., mimeo, s.f., 1 p.

Unión Provisa. Proyecto de Formación, México, s.e., mimeo, s.f., 3 pp.

Unión Provisa. Reglamento Interno de Trabajo, México, s.e., mimeo, 1990, 16 pp.

Unión Provisa. Relación de prestaciones a los trabajadores de Unión Provisa, México. s.e., mimeo, s.f., 3 pp.

Unión Provisa. Relación de salarios y categorías del personal, vigente a partir del 9 de julio de 1990, México, s.e., mimeo 1990, 1 p.

TRABAJO DE CAMPO.

Durante el periodo de trabajo de campo, para la recopilación de información, se realizaron entrevistas a diferentes personas de las fábricas, asimismo se llevaron a cabo observaciones a las instalaciones de la empresa.

ENTREVISTAS GRABADAS.

Sr. Prisciliano Luz, Auxiliar del Departamento de Ventas de U. Provisa. Coacalco, Edo. de México. 16-Nov-1989.

Sr. Mario Rivera, Coordinador de Personal de U. Provisa en el periodo 1987-1990, Coacalco, Edo. México, 23-Nov-1991.

Lic. Arturo Anguiano, Coordinador General de U. Provisa en el periodo, Nov. 1986-Marzo 1991, Local del FAT, D.F., 16-Marzo-1991.

Lic. Antonio Villalba Granados, Actual Coordinador General de U. Provisa, Coacalco, Edo. México, 2-Abril-1991.

Prof. Bertha Luján, Participó en la lucha de los trabajadores de U. Provisa y pertenece al FAT, Abril-1991.

Sociólogo Sergio Ramos Galicia, Participó en la lucha de los trabajadores y fué encargado del Proyecto de Formación de la empresa.

Sr. Miguel Angel López Díaz, Presidente del actual Consejo de Administración de U. Provisa, 1990-1992 y miembro del Consejo de Administración en el periodo 1984-1986, Coacalco, Edo. México, 18-julio-1991. Su puesto productivo es: Hornero.

Sr. Antonio Páez, Secretario Titular del Consejo de Administración de U. Provisa del mismo periodo, Coacalco, Edo. México, 18-Julio-1991. Su puesto productivo es: Maestro en Debituses.

Sr. Salud Sánchez Pacheco, Consejero Titular del Consejo de Administración de U. Provisa en el periodo de 1987-1989. Su puesto productivo es: Maestro en Debituses.

Sr. Alberto Gómez, Delegado Departamental del Almacén de Producto Terminado de U. Provisa, en el periodo de 1985-1987. Coacalco, Edo. México, 18-julio-1991.

ENTREVISTAS NO GRABADAS¹

Sr. Francisco Ramírez Montalvo, Jefe del Grupo # 1 de Producción.

Sr. Gilberto Ramírez, Encargado de Producción.

Ing. Juan Vega Mateo, Encargado de Operación de U. Provisa.

Sr. Guadalupe Cruz. Encargado de Personal en la Planta 1.

Sr. Rodolfo Soto, Coordinador de Ventas de U. Provisa.

¹ Se realizaron en las plantas 1 y 2 de U. Provisa, Coacalco, Edo. México, los días 24 y 25 de Julio de 1991.

VISITAS DE OBSERVACION

Se realizaron 15 visitas durante todo el periodo de investigación en las que se llevaron a cabo diversas tareas, entre ellas observaciones tanto de aspectos físicos como humanos de la empresa. Conocimos las instalaciones de producción, y entablamos pláticas con varios obreros, tratando de obtener la información necesaria y de acercarnos más a nuestro objeto de estudio.