



Universidad Nacional Autónoma de México  
**Facultad de Ciencias Políticas y Sociales**

Posgrado Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Estudios Políticos y Sociales

**La educación en derechos laborales como oportunidad para la  
democratización de secciones mineras en México.  
Investigación sobre el caso de la sección 147 en Monclova**

Tesis

Que para obtener el grado de Maestra en Estudios Políticos y Sociales

P R E S E N T A

Christine Esterbauer

Asesora: Dra. María Angélica Cuéllar Vázquez



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

## Quiero agradecer a....

La Dra. María Angélica Cuéllar Vázquez, mi tutora que me acompañó durante toda la Maestría, por sus numerosas observaciones valiosas para este trabajo y el tiempo que dedicó en apoyarme para realizar esta tesis.

La Dra. Diana Margarita Favela Gavia, el Dr. Gerardo Jorge Cadena Roa, la Dra. María del Carmen Legorreta Díaz y el Mtro. Jorge Daniel González Hernández por haber aceptado leer este trabajo y enriquecerlo con sus inestimables comentarios.

Mi novio, Joel Pérez Cornejo, por haber vivido conmigo los altibajos de esta tesis y por todo el tiempo que dedicó a corregir este trabajo.

Centro de Reflexión y Acción Laboral, y en especial a Carlos Rodríguez, por haberme posibilitado elaborar una tesis sobre su inspirador trabajo educativo, por haberme familiarizado con los derechos humanos laborales y las maneras de hacerlos valer, y por haberme presentado con los obreros de la sección 147.

La familia Sifuentes por su hospitalidad, las numerosas charlas informativas, su apoyo en buscar a informantes y por ser una gran inspiración en seguir creyendo que las transformaciones sociales siempre serán posibles.

Mis compañeros Christian Amaury Ascensio Martínez, Ángel Cristóbal Martínez Rojas, Denisse Valle Jasso, Agustín López González, Betzabe Mendoza Paz, Oliver Bárcenas Cruz, María Isabel Chávez Gafias y Omar Alejandro Galaz por el tiempo compartido, las pláticas inspiradoras y los numerosos comentarios valiosos para este trabajo.

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por haberme otorgado la beca que me posibilitó realizar esta maestría.

Todos los demás entrevistado por haberse tomado el tiempo para comentarme sus ideas y experiencias.

# Índice

|  |            |
|--|------------|
| <b>1. Introducción.....</b>  | <b>6</b>   |
| <b>1.1. Sobre el Tema .....</b>  | <b>6</b>   |
| <b>1.2. Objetivo y pregunta de investigación .....</b>   | <b>8</b>   |
| <b>1.3. Metodología y Análisis de datos .....</b>  | <b>10</b>  |
| <b>1.4. Visión general de contenido .....</b>  | <b>17</b>  |
| <b>2. Los universos simbólicos y sus socializaciones .....</b>   | <b>22</b>  |
| <b>2.1. El papel de la construcción social y de la educación en la constitución de un universo simbólico .....</b>                   | <b>22</b>  |
| <b>2.2. Oposición y liberación en América Latina y la educación popular .....</b>  | <b>34</b>  |
| 2.2.1. Desde el desarrollismo, la teoría de dependencia hasta las dictaduras en América Latina .....                                 | 34         |
| 2.2.2. La filosofía y la teología de la liberación .....   | 40         |
| 2.2.3. La pedagogía del oprimido de Paulo Freire .....   | 50         |
| <b>2.3. Conceptos analíticos sobre la democratización del sector sindical.....</b>   | <b>59</b>  |
| <b>3. La siderurgia y el sindicato minero en México .....</b>  | <b>64</b>  |
| <b>3.1. Los principios de la siderurgia, la minería y el surgimiento del movimiento minero durante el Porfiriato.....</b>            | <b>66</b>  |
| 3.1.1. Los principios de la siderurgia en México.....  | 66         |
| 3.1.2. La minería y el movimiento minero durante el Porfiriato .....   | 69         |
| <b>3.2. La participación de los mineros en la Revolución Mexicana .....</b>  | <b>75</b>  |
| 3.2.1. Los actores de la Revolución Mexicana .....   | 75         |
| 3.2.2. El Maderismo.....   | 77         |
| 3.2.3. El Huertismo .....  | 78         |
| 3.2.4. El Carrancismo .....  | 78         |
| <b>3.3. La consolidación del sistema posrevolucionario .....</b>   | <b>80</b>  |
| 3.3.1. La Unión Minera Mexicana.....   | 80         |
| 3.3.2. La política laboral del Grupo Sonora .....  | 81         |
| 3.3.3. La política laboral durante el Maximato.....  | 83         |
| 3.3.4. La fundación del Sindicato Industrial de Obreros y Empleados Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana ..... | 88         |
| 3.3.5. La política laboral del cardenismo .....  | 90         |
| <b>3.4. La respuesta patronal y la política laboral del alemanismo .....</b>   | <b>102</b> |
| 3.4.1. La política minera de Ávila Camacho.....  | 102        |

|   |            |
|---|------------|
| 3.4.2. La política laboral del Alemanismo.....  | 104        |
| 3.4.3. La caravana del hambre .....   | 107        |
| 3.4.4. Las características del charrismo.....   | 110        |
| <b>3.5. Crecimiento de la industria siderúrgica e insurgencia sindical .....</b>  | <b>115</b> |
| 3.5.1. La siderurgia en la política de la sustitución de importaciones.....   | 115        |
| 3.5.2. Las empresas siderúrgicas mexicanas .....  | 119        |
| 3.5.4. La política laboral en el modelo de la sustitución de importaciones .....  | 125        |
| 3.5.5. La insurgencia sindical en el sector siderúrgico .....   | 126        |
| 3.5.6. Las protestas sindicales dentro de las secciones siderúrgicas .....  | 132        |
| <b>3.6. El cambio neoliberal, la crisis siderúrgica y el desmantelamiento de las estructuras sindicales</b>                             | <b>135</b> |
| 3.6.1. El cambio hacia una política neoliberal .....  | 135        |
| 3.6.2. Los efectos de la política neoliberal sobre la producción de acero.....  | 138        |
| 3.6.3. La siderurgia mexicana en la época neoliberal.....   | 142        |
| 3.6.4. El desmantelamiento de las relaciones laborales .....  | 145        |
| <b>3.7. Los acontecimientos desde 2006 a la fecha .....</b>   | <b>148</b> |
| 3.7.1. La política laboral del “Gobierno del Cambio” .....  | 148        |
| 3.7.2. Los acontecimientos en el sindicato minero desde 2006.....   | 154        |
| <b>4. Monclova y su historia .....</b>  | <b>165</b> |
| <b>4.1. Las características de Monclova.....</b>  | <b>165</b> |
| 4.1.1. Ubicación y datos generales.....   | 165        |
| 4.1.2. Monclova y su dependencia de Altos Hornos de México.....   | 167        |
| <b>4.2. La historia de Monclova .....</b>   | <b>171</b> |
| 4.2.1. La historia de la comunidad Monclova.....  | 171        |
| 4.2.2. La historia de Altos Hornos de México .....  | 173        |
| 4.2.3. La historia de la sección 147 y de sus obreros .....   | 193        |
| <b>5. La educación en derechos humanos laborales (DHL) como oportunidad para la democratización de la sección 147 del SNTMMSRM.....</b> | <b>264</b> |
| <b>5.1. El Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) .....</b>  | <b>265</b> |
| 5.1.1. El contexto filosófico del CEREAL .....  | 265        |
| 5.1.2. La comprensión de los Derechos Humanos Laborales (DHL) del CEREAL .....  | 268        |
| <b>5.2. Los talleres en Derechos Humanos Laborales (DHL).....</b>   | <b>274</b> |
| 5.2.1. Disposiciones generales .....  | 274        |
| 5.2.2. Los talleres en DHL implementados en la sección 147 .....  | 277        |
| <b>5.3. La Democratización .....</b>  | <b>282</b> |
| 5.3.1. La Concientización .....   | 286        |
| 5.3.2. La Democratización interna.....  | 299        |
| 5.3.3. Emancipación sindical .....  | 313        |

**6. Conclusión ..... 335**  
***Glosario..... 346***  
***Bibliografía..... 349***  
***Entrevistas..... 365***

# 1. Introducción

## 1.1. Sobre el Tema

El sindicalismo ha tenido un papel muy importante en la historia de México, sin embargo, desde el cambio neoliberal ha sido muy atacado por obstaculizar el avance del país. En esta argumentación se han convertido al sindicalismo en una cosa del pasado que no ha logrado seguir la marcha del progreso. Se trata de una postura hegemónica que no se limita a México, sino que abre discusiones parecidas en muchos países.

Si bien, el sindicalismo ha acumulado ciertos vicios y prácticas complejas de control, no se debe calificar estos como una característica de las representaciones obreras en sí, es producto de una larga historia y políticas laborales específicas, que se han transformado en un fenómeno idiosincrático. Además, no se debe olvidar que hay una parte muy combativa del sindicalismo mexicano que luchaba contra el corporativismo y la imposición desde arriba, y que tiene su origen en las primeras luchas contra el sistema porfiriano. Estas corrientes coexistían con una representación obrera acoplada a los intereses del gobierno, simplemente no eran hegemónicas.

Reducir el sindicalismo a un instrumento que durante varias décadas servía a los gobiernos para implementar cierta política y para garantizarse su legitimidad es preocupante, porque en su conclusión inversa se transforma en este obstáculo para el progreso. En esta lógica, democratizar al país equivale a deshacerse por completo de este obstáculo o hacer a los sindicatos dóciles a los intereses empresariales, que dominan en el neoliberalismo, pero hablando en términos políticos equivale a robarle al sindicalismo su base de subsistencia. Desde esta perspectiva, queda por completo en el olvido que las luchas obreras han logrado conquistas muy importantes en cuestiones de derecho, incluso, constitucionales que dentro de la misma lógica hegemónica se busca modificar.

Por ende, si se quiere democratizar a un país no puede ser a costa de todo un sector social, arrebatándoles derechos fundamentales, como son el derecho a huelga o a una contratación colectiva. Tampoco es negar el hecho de que haya prácticas autoritarias y anti-democráticas en el interior de diversos sindicatos para seguir con las mismas políticas. Más bien, es encontrar una forma de democratización desde abajo que tampoco excluya al sector obrero que no es sindicalizado. Es partir de las necesidades y lógicas cotidianas de los trabajadores, porque finalmente son ellos mismos sujetos y objetos de los respectivos derechos, prácticas y políticas. En esencia es lo que busca la educación en derechos humanos laborales (DHL).

Si giramos la vista al sindicato minero en específico, nos topamos con una historia muy diversa, tenía etapas muy combativas y otras muy tranquilas. Asimismo, no se puede desvincular el sindicalismo del ramo industrial, que aborda tanto la minería, la metalurgia y la siderurgia. Mientras la primera tiene una muy larga tradición que se remonta hasta antes de la colonia, las otras dos sólo cobran importancia hasta el siglo XX. La misma conformación de la mayoría de las secciones mineras en tipos de enclaves, que se encuentran muy alejados de otros centros industriales, ha fomentado un desarrollo local muy específico.

Sin embargo, lo que actualmente salta a la vista es una política que desde el 2006 ha intentado continuamente involucrarse en los asuntos internos de dicho sindicato, tratando de deshacerse del Secretario General, Napoleón Gómez Urrutia, y de dividir este órgano obrero. Aunque es un sindicato que en el interior es regido por una política altamente jerárquica, es preocupante que el gobierno se haga cargo de esto, porque es una cuestión de la cual los obreros mismos tienen que ocuparse. Sin embargo, uno no debe limitar la vista a estos hechos, sin tomar en cuenta los intereses empresariales que se encuentran detrás de esta política, así en el 2008, la minería era el sector económico con mayores inversiones (84,813.5 millones de pesos) después del sector manufacturero (118,290.7 millones de pesos) (INEGI: 24.10.2011). Asimismo, no han sido los obreros los únicos afectados, sino también ha habido muchas quejas sobre el feroz procedimiento de compañías mineras en contra de patrimonios culturales, como es el caso de la Minera San Xavier Cerro de San Pedro o de First Majestic Silver Corp. En Real de Catorce, pero



no es limitado a México, hay una movilización muy grande en varios países latinoamericanos. La nueva ola de inversiones en la minería obviamente deja huellas en su trato frente al sindicato minero que es interpretado como altamente estorboso por los inversores, pero para los trabajadores mismos esta situación resulta fatal. Además de que se trata de la actividad económica más riesgosa, el desmontaje de sus derechos se traduce en una situación económica precaria, y con la ausencia de una protección legal dan vía libre a la sobreexplotación.

He tenido la posibilidad de conocer directamente el impacto que puede tener esta política en una comunidad minera, cuando investigué para mi tesis de licenciatura sobre la huelga en la sección 298 en Nacozari de García en 2006, que terminó con la liquidación del contrato colectivo y el despido masivo de 1200 trabajadores. Aunque la misma sección cometió algunos errores en la organización de la huelga, de ninguna manera era justificable el despido masivo, que tenía como resultado una fuerte emigración hasta tal punto que la comunidad casi se despobló. Desde lo observado y lo que me platicaron en las entrevistas me surgió la duda si puede haber mecanismos fuera de las clásicas herramientas sindicales, que muchas veces son instrumentalizadas por un grupo hegemónico que ignora los intereses de la base obrera, para que los trabajadores puedan proteger sus intereses. En este contexto, encontré que existen talleres en derechos humanos laborales (DHL) que la misma ONG, el Centro de Reflexión y Acción Laboral, que me ayudó en buscar contactos para la investigación, implementa.

## **1.2. Objetivo y pregunta de investigación**

El objetivo central de esta tesis es averiguar el posible impacto que estos talleres en derechos humanos laborales pueden tener a favor de los mismos trabajadores. Se trata de ver si se puede lograr mejoras para los trabajadores, sea una modificación contractual favorable, un aumento salarial considerable o la concientización de los obreros sobre sus derechos. Concretamente, me he enfocado en la cuestión ¿De qué manera pueden los talleres en derechos humanos laborales,

impartidos por ONGs católicas en el sentido de la educación popular, democratizar a los obreros y su vida sindical? Cabe aclarar mis conceptos sobre la educación y la democratización. Comprendo la educación no tanto en términos de la transmisión de conocimiento, aunque si se pretende la ampliación del saber, pero no en el sentido de una absorción del mismo por el alumno, sino de un análisis crítico del contenido y su contexto por los educandos. Lo que se busca con la educación popular de Paulo Freire, el concepto con el que analizaré la pregunta de investigación, es una concientización del educando que se da mediante un mecanismo de codificación y descodificación de contradicciones presentes en la realidad de los estudiantes mismos. Freire lo llama educación problematizadora porque busca un enfrentamiento crítico, no sólo con el contenido de lo aprendido, sino con la propia situación del sujeto. Erich Fromm una vez llamó este método “una especie de psicoanálisis histórico, socio-cultural y político” (Freire 2009b: 52).

Sin embargo, esta educación opera encima de sentidos ya construidos y aprendidos, que están puestos en cuestión, de ahí que tenga que haber una educación anterior. Esta educación equivale a lo que aprendemos desde pequeños por nuestros padres u otras personas cercanas, y más tarde en la escuela, es decir, mediante la socialización.

En este sentido, la educación es una acción cultural y política, porque el conocimiento, tal como el tipo de enseñanza no son neutrales, o sea, reproducen el estatus quo o lo cuestionan.

La democratización a la que me refiero en la pregunta de investigación retoma varios elementos de la educación popular de Freire. En general, en el caso de la democratización se trata de un concepto altamente citado y aplicado a cualquier situación, de tal modo que su sentido es interpretado de varias maneras. A la democratización a la que me refiero en este contexto, no necesariamente alude a cambios institucionales, aunque también son preferibles, sino en primera instancia a un cambio en los sujeto y en sus costumbres. Describe el proceso de la transformación de un sujeto en un sujeto democratizador que aprende a cuestionar ciertas circunstancias opresoras con mayor profundidad, formular reivindicaciones, organizarse con otros e impulsar cambios. Para que sea democratizador también tiene que saber relacionarse

con otras personas mediante un diálogo respetuoso, en el que opina y deja opinar. Aunque parte de un cambio en el sujeto, no es un enfoque individualista, sino todo lo contrario, la democratización es vista como una interacción social que se hace cada vez más igualitaria. Empero, no se podrá alcanzar estas modificaciones sin un cambio en las personas, porque quienes dan sentido a las acciones y vivencias son los seres humanos mismos, pero este cambio otra vez se da de manera intersubjetiva, tal como lo plantea la fenomenología social, es decir, como un proceso de socialización y re-socialización. Esta democratización aspira a una transformación estructural en las prácticas y costumbres anti-democráticas.

A fin de poder aprehender mejor esta idea de la democratización he desarrollado tres conceptos analíticos que he deducido de la teoría de la educación popular de Paulo Freire. Estos tres son, la concientización, como el cambio en el sujeto, la democratización interna, como la forma de interrelacionarse entre iguales y la emancipación, como actos reivindicativos.

### **1.3. Metodología y Análisis de datos**

La misma concepción de las esferas de la democratización me llevó a la necesidad de acercarme a una respuesta de la pregunta de investigación mediante datos levantados en una investigación de campo. Utilicé varios métodos, el más importante fue conformado por las entrevistas semi-estructuradas. En total, se trata de 11 entrevistas a 10 personas diferentes, que son obreros participantes en los talleres en DHL, la esposa de uno de ellos que también asiste, un promotor de la ONG, trabajadores de la oposición y del grupo hegemónico, tal como dos anteriores líderes de la Línea Proletaria. Igualmente, realicé en conjunto con un compañero de la ONG una encuesta entre 40 obreros para el trabajo del taller sobre la revisión contractual. Los resultados, sobre todo, eran pensados como un apoyo para los educandos en la formulación de sus propuestas, pero algunos datos generales me sirvieron también para este trabajo. Igualmente, utilicé un diario de campo donde anoté todas las observaciones y comentarios. Asimismo, hice una revisión periodística online de diarios locales sobre los acontecimientos de la sección 147

durante los últimos dos años, una revisión bibliográfica sobre trabajos acerca de la historia de la misma comunidad y una revisión estadística sobre datos de producción, inversión, poblacional, salarial etc. Finalmente, me posibilitaron por parte de la ONG hacer un trabajo voluntario, lo que me ayudó a comprender los objetivos de la organización y su acceso a la cuestión de DHL.

Los datos centrales vinieron de las entrevistas y del diario de campo, la utilización de los demás datos reajusté a los resultados de los primeros.

Para el análisis de las entrevistas seguí a grandes rasgos al principio del muestreo teórico, que trabaja con la codificación del contenido. Este trabajo lo realicé con ayuda del programa informático MAXQDA, que posibilita la codificación de textos y una comparación entre estos códigos. Como se trataba de un abundante número de códigos, es decir, de información que no necesariamente tenía que ver con el objetivo de investigación, fue necesario hacer una selección. Esta selección la hice conforme al resultado del análisis de los datos del diario de campo y a los conceptos analíticos.

En el diario de campo anoté los hechos observados, las ideas básicas de pláticas cotidianas y los conceptos que los obreros tenían sobre ciertos aspectos del trabajo o de la actividad sindical. Lo último es en tanto importante que las personas suelen expresarse más libremente en situaciones cotidianas y conocidas, lo que la entrevista no es. De este modo son más visibles los aspectos que tienen importancia para la gente, también porque la charla cotidiana sigue a la lógica de las personas, mientras la entrevista es hasta cierto punto un acto impuesto por el entrevistador, porque él o ella escogen de cierta manera los temas de discusión, aunque sea una entrevista semi-estructurada. Al mismo tiempo de anotar estas observaciones, empecé a desarrollar memos, o sea, ideas sobre la interrelación de ciertos conceptos y justificaciones, que los obreros habían enunciado en una de sus pláticas. Las dudas que me surgieron al respecto las pude incorporar en las preguntas de la entrevista.

El análisis de todos los datos coleccionados en el diario de campo hice mediante la construcción de códigos que anoté en fichas, que tenían colores diferentes según la posición de los actores. En las mismas fichas escribí las ideas básicas sobre el código y memos relacionados. Terminado

este trabajo, coloqué todas las fichas según las relaciones lógicas que tenían los códigos entre sí. De esta manera, me fue posible hacer un mapeo de las cuestiones sindicales más importantes y de las constelaciones entre los actores. Tomé el resultado como esquema básico para la última parte del capítulo sobre Monclova, los trabajadores de la sección 147 hoy en día, e incorporé los demás datos relacionados de las entrevistas, la encuesta y la revisión periodística.

En términos generales, la lógica de la sistematización del material de datos se orientó en la pregunta de investigación, en lo que mi procedimiento se diferencia del muestreo teórico, que busca la sistematización desde el material mismo. En esta cuestión retomé la idea de Hugo Zemelman de partir de un problema concreto para investigar un período histórico, que en este caso se refiere a la actualidad. Él escribe al respecto:

En este sentido, interesa señalar que la mayor riqueza en el estudio de un período histórico se alcanza cuando su observación se organiza desde la perspectiva de un problema concreto que se desea resolver. Esto debido a que el problema remite a una política que, como tal, se refiere a toda la realidad de su trasfondo desde el ángulo definido por el cómo impulsar su transformación, esto es, a la realidad mediada por los grupos sociales en relación y conflicto (Zemelman 2001: 100).

En este sentido, la pregunta de investigación y los conceptos inherentes en ella son mi hilo conductor en la sistematización de este trabajo, con lo cual también pretendo superar el abismo entre la teoría y la empiria. Quiere decir que la educación popular según Freire y los deducidos conceptos de la democratización de la teoría de mencionado pensador definen las ideas básicas. Sin embargo, estos no encuentran un impacto en la realidad sin un previo conocimiento del lugar, lo que también forma parte de la teoría pedagógica de Freire, cuando propone primero una investigación sobre la comunidad y sus problemáticas específicas sobre los que se tiene que desarrollar el material del taller. Entonces, los hallazgos del análisis de los datos del diario de campo, en conjunto con la integración de los demás datos, forman justamente este contexto inmediato en el que se desenvuelve la educación en DHL (capítulo 4). En el último capítulo se encuentran los tres conceptos analíticos de la democratización anteriormente mencionados, su

conformación se da con la integración de los códigos relacionados de las entrevistas y del diario de campo.

Asimismo, para destacar la dimensión histórica del taller se me hizo importante buscar una teoría sobre el impacto del actuar de los sujetos en el tiempo. Este enfoque encontré en el concepto de Zemelman sobre la historia, que él interpreta no como un hecho acabado y un desenvolvimiento lineal, sino como una construcción social de una realidad por sujetos específicos y con una intencionalidad hacia el futuro. Entonces, una revisión histórica tiene que rescatar estas potencialidades, lo que él llama “destacar lo dándose sobre lo dado de la realidad dominante” (Ibid. 36):

Cuestionar la idea de progreso (como supuesto del razonamiento) significa hacerse cargo de la crítica a la concepción lineal de la historia, de modo de recuperar a la realidad como campo constituido por los sujetos sociales en su desenvolvimiento concreto. No se trata de llevar a cabo una exaltación de la praxis, ni reducir la historia a ésta, pero sí de rescatar a la historia como construcción (Ibid. 43s).

La reconstrucción de las situaciones históricas debe apoyarse en conceptos capaces de articular elementos de la realidad, de forma en que ésta pueda ser objeto de una visión que, además de ser una captación de conjunto, no pierda la riqueza de sus potenciales alternativos. Estamos en presencia de una dialéctica configurada, por una parte, por el sujeto social, sus proyectos y prácticas, y de otra, por la realidad como campo de estructuras sociales, instituciones y relaciones entre fuerzas en pugna por hacer realidad sus utopías (Ibid. 34).

Esta perspectiva sobre lo histórico me permite interpretar la democratización, a la que me refiero en mi pregunta de investigación, como una potencialidad. Al mismo tiempo hace necesaria una revisión histórica de los actores en cuestión (obreros, sindicato, empresas siderúrgicas, Estado) y de sus acciones para comprender las mayores dimensiones que pueda entrañar esta potencialidad del taller. Dicho de otro modo, es importante conocer la historia local, que en cierto momento sobresalió y que además está intercalada a lógicas mayores a nivel nacional, para entender el posible impacto de una capacitación en DHL.

Tanto el acceso de Freire sobre el empoderamiento de los sujetos a través de la educación problematizadora, como la teoría de Zemelman sobre la conformación de potencialidades

hacen referencia a un concepto de la construcción de la realidad. Por estas razones, me decidí por la teoría de la fenomenología social de Alfred Schütz, Peter Berger y Thomas Luckmann, porque parte justamente de la idea de que los mundos sociales en todos sus alcances son creados por los actores. Asimismo, constituyen el concepto del universo simbólico como visiones específicas sobre el mundo. Dicho enfoque me posibilita demostrar tanto la solidez de las estructuras y sentidos, dentro de los cuales las personas se están moviendo y que consideran naturales y dados, como su fragilidad, que sale a la luz en situaciones críticas.

Estos universos simbólicos tienen dimensiones teóricas, históricas, políticas, sociales y culturales que encuentran su expresión primordial en el acto intersubjetivo cotidiano, es decir, la interacción entre las personas pasa desde un horizonte de sentidos en el que fueron socializados y que a lo largo de sus vidas van modificando.

La misma interrelación entre lo cotidiano, lo local, lo nacional e histórico, tal como lo teórico define también la sistematización de la temática de este trabajo. De esta manera, el orden de los capítulos sobre el contexto teórico latinoamericano (capítulo 2.2.), la historia nacional del sindicato minero y la siderurgia (capítulo 3), la historia local (capítulo 4) y por último, la situación del taller y las transformaciones resultantes en los sujetos y su actuación (capítulo 5) siguen a un modelo de círculos concéntricos, es decir, los talleres y los cambios en los sujetos y sus acciones sólo logran su pleno sentido con su trasfondo teórico e histórico local y nacional. Su análisis hay que entender como una espiral que va desde el contexto teórico al nacional y de ahí al local, que finalmente se dirige a las vivencias cotidianas entre los obreros.

Una de las tesis centrales de la fenomenología social es la posibilidad del cambio en los sentidos socialmente construidos. Esto se puede dar de manera muy parcial y reducida o puede llegar hasta un cuestionamiento del universo simbólico en sí, o sea, de un quebrantamiento de los sentidos de la socialización primaria, lo que anuncia una ruptura epistemológica en el sujeto.

Tanto Berger y Luckmann escriben sobre el quebrantamiento de estos universos simbólicos, como Zemelman. El último lo denomina “globalidad de la realidad” y desde su punto de vista rompen en cuanto surjan alternativas:

En este sentido, la globalidad de la realidad se descompone en situaciones que contienen diferentes alternativas de construcción. Esto nos coloca ante la necesidad de concebir a la realidad, no sujeta a regularidades, sino como una construcción permanente de la utopía por los sujetos sociales, a partir de situaciones microestructurales no sujetas a regularidades, o a tendencias; pero en las que es posible determinar la posibilidad para avanzar según diferentes opciones. Desde esta multiplicidad de situaciones tiene lugar la reproducción de las estructuras globales, aunque también los esfuerzos por impulsar la construcción de la realidad (Ibid. 38).

El poder hegemónico tiene un fuerte interés en negar las alternativas de construcción (universos simbólicos), para garantizarse así su reproducción en el tiempo, sin embargo, el concepto de las potencialidades, que duermen en las realidades históricas nos revela la relatividad de este poder.

Haciendo referencia a esta idea sobre las potencialidades, traté de incorporar a los diferentes actores que han tenido que ver con la historia del sindicato minero y, en específico, con los siderúrgicos (obreros, sindicato, empresas siderúrgicas, Estado). Donde me ha sido posible, cité fuentes primarias porque contienen una calidad muy especial, dado que en sus enunciados todavía resuenan las esperanzas, la amargura, las decepciones etc. de los actores que esperan cierto porvenir. De esta manera, son una forma de transmitir mucho mejor la idea de las potencialidades.

Finalmente, quiero utilizar la idea del quebrantamiento de globalidad de la realidad (universo simbólico) mediante el surgimiento de visiones alternativas sobre el futuro y las combino con el concepto de Paulo Freire sobre la decodificación a través de la acentuación de las contradicciones inherentes en las constelaciones de poder (véase 2.3.3. La pedagogía del oprimido de Paulo Freire – romper el cansancio existencial), con el fin de deconstruir los mitos de la historia del sindicato, en especial, el de los mineros y de la industria siderúrgica. Trátase del milagro mexicano, de ciertos aspectos del nacionalismo o de las ideas neoliberales. Es una



parte que desarrollé en los capítulos tres y en la parte histórica del capítulo cuatro. Así nos topamos con contradicciones, que Zemelman llamaría potencialidades, sean desde la perspectiva obrera o empresarial, a lo largo de la historia de los mineros/siderúrgicos mexicanos, por ejemplo, cuando veamos como los enclaves estaban en manos de empresarios estadounidenses explotadores, pero por la carencia de la mano de obra también contrataron a gente de su propio país, quienes afiliados a la Western Federation of Miners, al mismo tiempo enseñaron a los mineros mexicanos organizarse sindicalmente. No se trata de un hecho menor, considerando que fue justamente en Cananea donde surgió la primera rebelión contra el Porfiriato. Empero, también encontramos la cuestión inversa, cuando a causa de la Revolución Mexicana bajó mucho el valor de la minería y los empresarios extranjeros empezaron a comprarlas con mayor énfasis. Otra contradicción fuerte podemos observar alrededor de la historia de la planta siderúrgica SICARTSA, que era un proyecto impulsado por Lázaro Cárdenas ya después de su gobierno para fomentar el desarrollo en su estado natal y para contribuir al engrandecimiento económico de la nación, y que hoy en día se encuentra en manos de un billonario hindú.

A lo largo de la historia sobre los mineros y los siderúrgicos hallamos una multitud de estas contradicciones, que nos evidencian que el pasado no siguió una lógica particular con un destino específico. Deconstruir estos mitos y sus supuestos desenvolvimientos gloriosos o fallidos nos abren un panorama impresionante justamente sobre estas potencialidades que se ocultan en cada acto histórico.

No obstante, el trabajo no se detiene ahí y lleva al lector hacia unos sujetos históricos específicos y sus esfuerzos para reconstruir una realidad más justa para ellos y que tome en cuenta las necesidades de los obreros. Si bien, sólo es una realidad de muchas, es la que han reconstruido y que siguen tratando reconstruir los trabajadores mismos.

De este modo, el lector está invitado a ponerse en el lugar de los educandos, que reflexionan sobre su situación y las razones detrás de las injusticias experimentadas, ya que esta misma reflexión se da también a través del descubrimiento de contradicciones que permite una

deconstrucción de las verdades aprendidas. Dicho de otro modo, la lectura de los capítulos 3 y 4, que demuestran las múltiples rupturas y ambigüedades a lo largo de la historia del sector minero y siderúrgico pretende ser una simulación de la parte reflexiva del taller.

Así como el lector está invitado a entrar en un proceso reflexivo, también lo está en el sentido de la reconstrucción de una nueva perspectiva sobre el sindicato siderúrgico. Lo que para los educandos es la reconstrucción de un nuevo universo simbólico, que se manifiesta en acciones basadas en las reflexiones y que buscan crear una nueva praxis, tal como lo propone Paulo Freire, para el lector es el repensamiento de sus ideas sobre ciertas facetas del sindicato minero. Si bien, esta simulación de un taller, planteado a través de la lectura de este trabajo, queda incompleta, porque el libro en sí es un medio anacrónico y no permite un diálogo directo entre el escritor y el lector, es un esfuerzo para hacer más palpable el concepto de la educación problematizadora de Freire. Tal como el análisis de contexto es una espiral que va desde el trasfondo general a la situación personal inmediata, el repensamiento de la realidad, que en el caso del taller desemboca en acciones concretas, es una espiral que va desde lo concreto a cuestiones más generales. Reitero que para los obreros que se están educando, esto es un proceso político, porque pretenden lograr historicidad, es decir, transformar su mundo.

#### **1.4. Visión general de contenido**

En la parte anterior presenté sólo la conformación de los contenidos de este trabajo en general y la lógica detrás de esta sistematización, pero aún falta dar una visión general sobre el contenido para orientar mejor al lector.

La teoría básica desde la cual desprendo el acceso hacia el tema en cuestión, es la fenomenología social de Schütz, Berger y Luckmann, que parte de la idea de que el mundo es construido por medio de la interacción por los sujetos mismos. Como se trata de una

construcción, hay diferentes maneras de conformar una realidad específica; integrando todas las justificaciones teóricas y culturales se constituye un universo simbólico.

En lo siguiente desarrollaré un universo simbólico específico que se dedica a los acontecimientos en América Latina en el siglo XX y a las teorías y la pedagogía de liberación. Es en este contexto en el que se estaba desarrollando el capitalismo en América Latina y el respectivo movimiento obrero. Era una época en la que emergió un pensamiento que buscaba modelos económicos y sociales propiamente latinoamericanos. En ello encontramos el estructuralismo económico, que propuso un desarrollo capitalista propio para este continente, una teoría de dependencia de una argumentación marxista, pero también una fuerte injerencia de intereses estadounidenses, que fomentaban el surgimiento de las dictaduras. En este contexto de una nueva opresión, se manifestaron las teorías de liberación y la pedagogía liberadora de Paulo Freire. En el desenvolvimiento de la siderurgia mexicana encontramos las características del estructuralismo económico (desarrollismo) y de un modelo neoliberal, ya experimentado en las dictaduras. La pedagogía de Freire, sin embargo, es un enfoque educativo que ha inspirado a la ONG en su implementación de talleres en DHL, y es la teoría que guía mi pregunta de investigación. En la última parte de este capítulo defino los conceptos analíticos que deduje de la teoría de Freire y con los cuales pretendo aclarar la cuestión de la democratización en la parte empírica.

En el siguiente capítulo presento la historia de la siderurgia mexicana y del sindicato minero. Regreso a los orígenes del movimiento minero durante el Porfiriato para explicar su papel durante la Revolución Mexicana y después sus esfuerzos de contribuir a la conformación de la nueva nación. La marginalización de la mayoría de los intereses obreros en la época posrevolucionaria se recompensó con el cardenismo, que creó un clima favorable a las peticiones obreras. Es cuando se formaron la mayoría de los sindicatos nacionales de industria y se logró manifestar legalmente importantes conquistas obreras, así como definió el origen del auge siderúrgico en México. El fomento de la industria como eje central de la economía de la sustitución de importaciones también contribuyó un papel fundamental a la siderurgia. Sin

embargo, este desenvolvimiento se tradujo en una dominación del sector obrero, que fue integrado a un sistema corporativista altamente jerárquico. Desde entonces las reivindicaciones obreras sólo podían retomar ciertas formas por la fuerte vigilancia desde arriba. En los años setenta se dio un nuevo despertar obrero que se rebeló contra la imposición del Estado y de la dirigencia sindical. El movimiento más destacado de la oposición era la Línea Proletaria, que surgió en Monclova y que podía lograr varias mejoras para los obreros. Empero, se degradó con la intromisión del gobierno y desapareció unos años antes de la privatización del sector siderúrgico. La privatización de la siderurgia coincide con el cambio neoliberal y la apertura de las fronteras al libre mercado. Desde entonces, el sector obrero se ha visto gravemente afectado, porque tuvo que aceptar recortes masivos, la caída del salario real, una intensificación del ritmo de trabajo y cambios legales desfavorables. Ha habido un nuevo ataque contra el sindicato minero desde el 2006 con el intento de sustituir a su secretario general, Napoleón Gómez Urrutia, y con el fomento del divisionismo interno. Es en este contexto en el que los siderúrgicos de la sección 147 de Monclova tratan de recuperar su autodeterminación y su bilateralidad frente al patrón.

En el capítulo sobre Monclova describo las particularidades del lugar y su dependencia de Altos Hornos de México, tal como la historia de la comunidad, de la empresa, desde sus inicios hasta la privatización y su situación hoy en día, y de la sección 147. Como lo he mencionado, la Línea Proletaria era un movimiento obrero que sobresalió en los años setenta, por lo cual le dedico mucho espacio para explicar los detalles de esta corriente. Sin embargo, hoy ha quedado muy poco de estos años combativos, que tiene que ver con la fuerte intromisión del gobierno, del secretario general nacional, Napoleón Gómez Sada, y del patrón, tal como con la supervivencia de concepciones tradicionales del poder, que en su mayoría son ideas autoritarias, y con los cambios radicales que contrajo la privatización, que se vertieron en un reajuste masivo y modificaciones en la organización del trabajo. Actualmente el pasado combativo no desempeña un papel importante para la base obrera, pero la memoria sobre el reajuste sí, porque el miedo al despido es constantemente presente. La actividad sindical se ha complicado mucho desde el

final de la Línea Proletaria, sobre todo, porque el patrón suele involucrarse mucho en los asuntos internos y trata de crearse una base afín. Actualmente, hay un grupo hegemónico apoyado por la empresa que ocupa todos los puestos en el Comité Ejecutivo Local (CEL), mientras los que están inconformes se reúnen en la oposición. En esta constelación la ONG trata de capacitar a algunos obreros de la oposición en DHL, a fin de que consigan mejoras para su sindicato.

En el último capítulo, primero presento a la ONG, el Centro de Reflexión y Acción Laboral, y su perspectiva sobre los DHL. Después describo el desarrollo y el contenido de los talleres. Finalmente, examino el impacto de esta capacitación según los tres conceptos analíticos que he deducido de la teoría de Paulo Freire, la concientización, la democratización interna y la emancipación.

En la síntesis haré un resumen sobre las posibles maneras de democratizar al sindicato local mediante la capacitación en DHL, que en realidad resulta ser muy complicado por las constelaciones locales de poder, entre los diferentes grupos de la oposición, y el CEL, tal como el involucramiento del patrón. Sin embargo, los talleres motivan un cuestionamiento real del universo simbólico en el que solían moverse los educandos y en el que ellos mismos empiezan a dudar. De este modo comienzan a deconstruir y reconstruir su realidad. Es un proceso que se hace evidente en el pensamiento de los obreros, pero también en su actuar. A pesar de los muchos obstáculos, los obreros que se están formando han podido contribuir a algunas mejoras en la revisión contractual, además, de que se trata de sujetos altamente conscientes. Sin embargo, modificaciones realmente favorables y el restablecimiento de la bilateralidad entre sindicato y patrón requieren de una mayor movilización interna. En resumen, exigir el cumplimiento de sus derechos en una realidad opresora, como es la explotación laboral, sigue siendo un hecho político, dicho de otra manera, para este fin se necesita actuar como un sujeto histórico. La pura vía institucional no funciona en un sistema en el que la ley es presa de autoridades y actores poderosos específicos, y de esta manera es inaccesible a personas que no

se quieren someter a estas lógicas desiguales. De ahí que no se trate de abandonar el camino institucional, sino acompañarlo con una movilización política que exija un trato equitativo.

## **2. Los universos simbólicos y sus socializaciones**

### **2.1. El papel de la construcción social y de la educación en la constitución de un universo simbólico**

La educación<sup>1</sup> y la socialización influyen en la constitución de la sociedad y viceversa. Así, tanto la educación inicial proveniente de padres, familiares u otras personas cercanas como la institución de la escuela y posteriormente el mundo laboral o académico nos forman respecto a cómo percibir al mundo y cómo interpretarlo. Empero, esto no se da de manera lineal y por necesidad está vinculado con el desarrollo de nuestra persona y personalidad. El hecho de que haya diferencias entre las sociedades demuestra que existen distintas fuerzas que influyen en la transmisión de sentidos, valores, costumbres etc. y en su construcción, redefinición y su cuestionamiento. A pesar de la relatividad de dichos sentidos y valores, éstos se transforman para el individuo en un mundo claramente definido, formando así estructuras sociales que les permiten vivir y darle contenido a su actuar.

Alfred Schütz y Thomas Luckmann hablan de una “concepción relativamente natural del mundo” (*relativ natürliche Weltanschauung*) (Schütz; Luckmann 2003: 359). La definen como una experiencia asentada del grupo, que no es cuestionada. Este pensamiento parte de la idea de que el mundo social es construido por los seres humanos, y en consecuencia surgen diferentes visiones sobre la sociedad, dependiendo de la respectiva cultura y época. A pesar de

---

<sup>1</sup> En lo siguiente usaré socialización y educación como sinónimos, aunque “educación” en su sentido estricto es un concepto más limitado, aquí lo acercaré a la “socialización”, porque parto de la idea de la fenomenología social que interpreta “educación” también como un fenómeno que introduce al sujeto mediante el conocimiento enseñado a la sociedad.

la construcción de la sociedad, el conocimiento que nos permite formarnos como seres humanos y actuar en el mundo social es a priori a la experiencia individual (Berger; Luckmann 1989: 22), es decir, primero aprendemos las herramientas básicas para poder comprender al mundo en el que nos estamos moviendo y que había sido construido por generaciones anteriores. O sea, la educación es el fundamento para nuestra vida social. Ésta se refiere tanto a la socialización primaria, en la que aprendemos a actuar y a movernos en la sociedad como seres humanos y que experimentamos a través de las relaciones con nuestros padres u otras personas cercanas (Ibid. 164s), como a la socialización secundaria que tiene lugar en un contexto más institucionalizado y que se realiza con base en la primera y mediante la interacción con personas más ajenas (Ibid. 174s).

El fundamento para el aprendizaje son las relaciones sociales, dicho de otro modo, el mundo intersubjetivo crea el espacio en el que se experimenta el significado de lo social. Quiere decir, la interacción con el otro nos permite apreciarnos como seres sociales y es a través de ella que inicialmente nos enseñan los significados de nuestra realidad y que después se transforman en relaciones de construcción y reconstrucción de contenidos. Por este motivo, Schütz habla de la “relación nosotros” (Schütz; Luckmann 2003: 335) que tiene lugar en la vida cotidiana y que es inmediatamente vinculado con el *aquí* y el *ahora* de nuestra corporalidad (Berger; Luckmann 1989: 40). Nuestra presencia corporal, mental y emocional es la entidad más pequeña de la sociedad y es a través de nuestra existencia que nos hacemos parte del mundo social, interactuando con otras personas. Por lo tanto, el mundo intersubjetivo es el lazo entre el aprendizaje individual y la sociedad.

La relación compleja entre la construcción del mundo y la transmisión del conocimiento sobre ésta, hay que analizarla más a detalle, sobre todo, porque a primera vista puede resultar contradictoria. Los roles tanto pasivo como activo del ser humano parece confuso en esta constelación. Berger y Luckmann hablan de tres momentos, de la “externalización, la objetivación y la internalización” (Ibid. 164). Con la externalización se refieren a la construcción



inicial de un mundo social que se efectúa a través de las relaciones intersubjetivas. La interacción crea un espacio en común en el que cada persona expresa sus ideas, que son objetivadas si alcanzan cierto grado de aceptación mutua. La objetivación, entonces, describe el estado de la cosificación de un pensamiento, es decir, de la transformación de algo planteado abstractamente en un elemento concreto y visto como natural o dado, que forma parte de la realidad:

El proceso por el que los productos externalizados de la actividad humana alcanzan el carácter de objetividad se llama objetivación. El mundo institucional es actividad humana objetivada, así como lo es cada institución de por sí. En otras palabras, a pesar de la objetividad que caracteriza al mundo social en la experiencia humana, no por eso adquiere un status ontológico separado de la actividad humana que la produjo (Berger; Luckmann 1989: 83).

La objetivación está inmediatamente entrelazada con la absorción natural de la idea por parte de la otra persona, de tal modo que se transforma en una parte de su realidad y de su manera de ver al mundo. De este modo, la objetivación de un concepto sólo puede ser tal, si en consecuencia es internalizada por una persona. La percepción de una idea anteriormente construida intersubjetivamente que finalmente resulta en una realidad objetiva, describe el proceso de la internalización. Esta internalización, aunque retome lo externalizado como algo dado, lo dota otra vez con significados personales. Así, el mundo del otro se transforma en mi mundo:

No sólo vivimos en el mismo mundo, sino que participamos cada uno en el ser del otro (Ibid. 154).

Para aclarar la cuestión anteriormente mencionada, la de los roles activos y pasivos de los actores, hay que decir que la intersubjetividad de la realidad social, obviamente, ya contiene la reciprocidad de los actores. El simple hecho de ser una persona, nos hace parte de la dialéctica de la sociedad, que contiene los tres momentos antes citados y que, además, tienen un carácter simultáneo (Ibid. 164). La sociedad como tal, entonces, siempre se está moviendo, intercambiando, reproduciendo y cuestionando sus significados.

Sin embargo, la socialización describe, dicho de una manera radical, la conformación del *ser* como *ser social* (Ibid.). A través de la iniciación en la sociedad tenemos la oportunidad de participar en ella. Indiscutiblemente, nacemos con la disposición de transformarnos en seres sociales, pero sólo en la socialización se nos enseña a formar parte de una sociedad concreta, con sus aspectos culturales e históricos.

La incorporación de los diferentes aspectos de la realidad en la visión personal sobre el mundo, es decir, la internalización indica otro tema, el de la legitimación. Mientras la generación que participó en la formación de un significado específico puede usar su memoria para evocar la imagen de la construcción inicial, las generaciones siguientes no tienen este instrumento (“La unidad de historia y biografía se quiebra” Ibid. 122), pero para garantizar la existencia de este significado más allá de la pura transmisión no cuestionada del conocimiento, y así de una realidad concreta, se hace imprescindible un mecanismo de legitimación.

Un elemento fundamental de la legitimación es la creación de conocimiento y su sumisión a un proceso de valorización. De ahí que sea tanto cognoscitivo, como normativo. Berger y Luckmann describen cuatro niveles de legitimación, de los cuales el primero se refiere a “un sistema de objetivaciones lingüísticas” (Ibid. 123), es decir, el nombramiento ya incluye la construcción de un concepto, aunque sea sencillo. A éste le siguen “esquemas explicativos que se refieren a grupos de significados objetivos” y que tienen implicaciones para las acciones concretas (Ibid.). El tercer nivel ya “contiene teorías explícitas por las que un sector institucional se legitima” y hasta crea especialistas que se encargan de los aspectos complejizados (Ibid.). Finalmente, estos aspectos se integran en un universo simbólico que abarca “todo el orden institucional en una totalidad simbólica” (Ibid. 124) y que se extiende por encima de las experiencias cotidianas:

El universo simbólico se concibe como la matriz de todos los significados objetivados socialmente y subjetivamente reales; toda la sociedad histórica y la biografía de un individuo se ven como hechos que ocurren dentro de ese universo (Berger; Luckmann 1989: 125).

Los mismos autores explicitan en otro lugar el carácter ontológico de este universo simbólico que trasciende nuestra existencia y que tiene claras implicaciones para la vida cotidiana:

El universo simbólico también ordena la historia y ubica todos los acontecimientos colectivos dentro de una unidad coherente que incluye el pasado, el presente y el futuro. Con respecto al pasado, establece una “memoria” que comparten todos los individuos socializados dentro de la colectividad. Con respecto al futuro, establece un marco de referencia común para la proyección de las acciones individuales. De esa manera el universo simbólico vincula a los hombres con sus antecesores y sus sucesores en una totalidad significativa, que sirve para trascender la finitud de la existencia individual y que adjudica significado a la muerte del individuo (Ibid. 133).

Un aspecto esencial para la justificación de un conocimiento es la reflexión sobre éste. No obstante, la misma reflexión acontece dentro de un universo simbólico, es decir, desde una construcción concreta sobre el mundo en el cual se trata de insertar el significado de un conocimiento específico. De este modo, la relación entre el conocimiento y el universo simbólico obtiene un carácter dialéctico, es decir, se refuerzan mutuamente. Así, un universo simbólico puede ser la mitología, la teología, la filosofía o, en el tiempo actual, la ciencia (Ibid. 141).

La cuestión de la legitimación entraña otro aspecto, el del poder. Solamente si hay diferentes modos de interpretar al mundo, o sea, diferentes universos simbólicos, se requiere de una justificación. Tanto más importante es incluir elementos que podrían poner en cuestión al universo simbólico como tal:

Esta integración de las realidades de las situaciones marginales dentro de la realidad prominente de la vida cotidiana tiene gran importancia, porque dichas situaciones constituyen la amenaza más señalada para la existencia establecida y rutinizada en sociedad (Ibid. 127).

En este contexto *poder* significa tener el dominio sobre la interpretación del mundo, lo que no excluye la coexistencia de otros universos simbólicos, sólo que éstos tienen menos influencia. Esta posición dominante se alcanza y se mantiene también mediante el tradicionalismo. Si somos socializados de cierta manera sólo en pocas ocasiones cambiemos los modos que nos

enseñaron. Obviamente, no quiere decir que no se modifique nada, pero en la mayoría de los casos se trata de modificaciones dentro del mismo universo simbólico. Finalmente transmitimos estas interpretaciones del mundo a las siguientes generaciones tal como las recibimos nosotros, sólo con pequeños cambios. De esta manera el poder se reproducen en el tiempo. El tradicionalismo del poder entonces no es otra cosa que la creación de una historicidad, por lo tanto, la historia misma como memoria objetivada sólo es una representación de un universo simbólico específico.

Bajo esta lógica, cada interpretación pretende para sí misma la objetividad del conocimiento que transmite porque así, supuestamente, se libera de juicios subjetivos y valorativos y se transforma en una verdad intocable:

Como los expertos universales operan en un plano de gran abstracción con respecto a las vicisitudes de la vida cotidiana, tanto ellos mismos como los demás pueden sacar en conclusión que sus teorías no tienen ninguna relación con la vida continua de la sociedad, sino que existe en una especie de cielo platónico de ideación ahistórica y asocial. Esto, por supuesto, es una ilusión, pero puede tener gran fuerza histórico-social en virtud de la relación que existe entre los procesos que definen la realidad y los que la producen (Ibid. 150).

Retomando el punto de la educación, se puede decir que tiene una tarea muy clara que es transmitir el conocimiento de una realidad específica, es decir, de un universo simbólico. Con esto extiende el poder sobre la interpretación concreta del mundo en el tiempo.

Asimismo hay que destacar que el poder, tan anónimo como nos parece, apoya a unos grupos más que a otros y por lo tanto no se trata de un concepto libre de intereses personales. Aunque los autores anteriormente citados hablan del poder como si fuera un aspecto abstracto se puede convertir en algo muy concreto en la relación intersubjetiva y también en las ideas del universo simbólico donde son reproducidas y que ejercen sobre los individuos. El pedagogo austríaco Sigfried Bernfeld es uno de los muchos autores que han escrito sobre la relación entre la educación y el poder. En las siguientes palabras hace evidente este vínculo:

Pues el núcleo de la educación no lo constituye la pedagogía, sino la política. Y los fines de la educación no los determinan ni la ética ni la filosofía, de acuerdo con los valores de validez general, sino la clase dominante, en consecuencia con los fines de su poder. La pedagogía se limita únicamente a disfrazar este hecho repugnante con bellas fantasías y grandes ideales (Bernfeld 1975: 32).

El antropólogo social Arturo Escobar escribe sobre un aspecto más concreto. Él se dedica a aclarar el lazo entre la ciencia y la justificación de un orden mundial que tiene claras implicaciones negativas para grupos de personas que viven al margen de esta visión y que, desde su punto de vista, no la comparten. Más precisamente, estudia a detalle la relación entre la visión occidental sobre el *Tercer Mundo*, transmitido y generado por la ciencia misma y su desprecio frente a los sectores sociales que no quieren aceptar las premisas del discurso sobre el desarrollo:

El discurso sobre el desarrollo representa las sociedades del Tercer Mundo como entidades imperfectas, anormales o enfermas; la cura para estas condiciones serían, obviamente, las prescripciones del desarrollo mismo, transmitidas por los expertos occidentales y a las que las elites del Tercer Mundo retoman con mucho gusto. El discurso sobre el desarrollo provocó nuevas formaciones hegemónicas que desde ahí han definido qué se puede pensar y hacer – o sólo imaginar – cuando se trata con las economías y sociedades de Asia, África y América Latina. Este discurso hegemónico transformó el sistema con el cual se habían definido las identidades. Lo que ahora encontramos es un vasto paisaje de identidades – los “analfabetos”, los “sin tierra”, “las mujeres eludidas por el desarrollo”, los “hambrientos y desnutridos”, “los del sector informal”, “los colonos marginalizados” etc. – todas son creadas por el discurso del desarrollo y catalogadas entre las muchas anomalías que el desarrollo supuestamente sabe tratar y reformar por medio de “intervenciones” apropiadas. (Escobar 1992: 65s)<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Original en inglés: The discourse of development portrayed Third World societies as imperfect, abnormal, or diseased entities in relation to the 'developed' societies; the cure for this condition would be, of course the development prescriptions handed down by Western experts and very often willingly adopted by Third World elites. The development discourse brought about new hegemonic formation that has since significantly defined what can be thought and done - or even imagined – when dealing with the economies and societies of Asia, Africa, and Latin America. This hegemonic discourse transformed the system through which identities were defined. What we now have is a vast landscape of identities - the 'illiterate', the 'landless peasants', 'women bypassed by development', the 'hungry and malnourished', 'those belonging to the informal sector', 'urban marginals', and so forth – all of them created by the development discourse and catalogued among the many abnormalities that development would treat and reform through appropriate 'interventions'.

En este ejemplo la ciencia define el universo simbólico y al mismo tiempo sirve como fuente de legitimidad para cualquier política que actúa con base en este concepto sobre el mundo. En el mismo artículo el autor critica la política de las organizaciones internacionales como la ONU, el Fondo Monetario Internacional o el Banco Mundial, que retoman esta visión y publican directrices para los gobiernos nacionales que en parte cumplen con estas prescripciones (Escobar 1992). Aunque sólo es un ejemplo, demuestra que un universo simbólico puede tener implicaciones muy concretas para las personas que estén abordadas por éste.

La socialización garantiza en gran parte la supervivencia de estos procesos de legitimación, o dicho de manera más concreta, aprendemos desde una edad muy temprana lo que es *bueno* y lo que es *malo*, lo que podemos hacer y lo que no. Poco a poco profundizamos este conocimiento y se nos hace accesible un contexto más amplio que nos da explicaciones sobre el porqué de las valoraciones aprendidas y es en este contexto en el que finalmente actuamos. Por ejemplo, es *malo* tomar el juguete de otro niño sin pedir permiso porque no es *mío*. Con la edad orientamos nuestro interés por los juegos hacia otros objetos con mayor valor o directamente al dinero. En este escenario, los que nos castigan si no respetamos las normas o la ley no son nuestros padres, sino algo denominado *Estado*. El castigo contiene el aspecto del poder que otros tienen sobre nosotros. Hasta aquí parece simple y lógico, ¿pero qué pasa si mis padres nunca me pueden regalar un juguete porque les faltan los medios o en otro caso, no puedo ganar suficiente dinero para sobrevivir porque no tengo empleo, o la formación “adecuada”? Las premisas de la sociedad, que no proveen la profundidad de la desigualdad, no son aplicables a estas situaciones. Obviamente se pueden encontrar maneras de sobrevivir en este contexto para no violar la ley del “no robarás”. Como consecuencia, los niños son creativos y transforman una botella vacía en una muñeca o una lata usada en un carro, y para sobrevivir se pide limosna. Sin embargo, la sociedad desprecia a las personas por ser sucias y por jugar con la basura o por ser flojas y no trabajar. En este caso se trata de sanciones sociales. Si ellos son socializados conforme a esta interpretación del mundo, no hay otra alternativa que romper una

de las reglas para sobrevivir, como por ejemplo, trabajar de manera ilegal sin pagar impuestos (lo que indirectamente también es robar) para tener algo de qué vivir y a lo mejor para así comprar a los hijos un juguete. De esta manera, se puede subsistir en esta sociedad y a los hijos se transmiten las mismas premisas que fueron enseñadas a uno, sólo con el añadido de que hay escondrijos extralegales que permiten vivir con lo necesario. Obviamente, también existe la posibilidad de la delincuencia, es decir, la supervivencia que se basa en la decisión concreta de romper las reglas de la sociedad, pero como tal sólo evidencia las debilidades del sistema y es indirectamente una protesta que en sí no proporciona una salida alterna.

No obstante, hay otra opción: cuestionar las premisas que obligan a vivir de manera “ilegal”. Se puede reunir gente con la misma situación y exigir a la política que reformen las leyes, que imposibilitan actuar de manera legal y vivir con dignidad, o hasta reivindicar un cambio del sistema mismo.

La alternativa más radical será para el caso concreto, el cuestionamiento de la propiedad privada, porque sin ella no puede haber robo, ni desigualdad económica.

Las últimas opciones se podrían calificar como tipos de *re-socialización*. En la re-socialización se cuestiona lo que uno aprendió en la socialización primaria y secundaria porque es incompatible con la vivencia cotidiana. El presente, entonces, es la base sobre la que se construye un nuevo universo simbólico:

La re-socialización implica cortar el nudo gordiano del problema de la coherencia, renunciando a la búsqueda de esta última y reconstruyendo la realidad *de novo* (Berger; Luckmann 1989: 202).

Arturo Escobar describe esta contraposición de los marginados de su ejemplo anteriormente citado, de la siguiente manera:

La vida cotidiana implica un acto colectivo de creación, un significado colectivo, una cultura. Es desde este repertorio de significados (es decir “tradiciones”) que la gente realmente da forma a su lucha. (Escobar 1992: 71)<sup>3</sup>

Las personas que todavía siguen las premisas de la *vieja* sociedad pueden buscar maneras para un cambio y legitimarlo para así evitar la exclusión del grupo inconforme, porque éste se transforma en una amenaza para el actual universo simbólico. Por ende, su hegemonía y su historicidad están a discusión.

A manera de síntesis, se tiene que destacar que hay diferentes universos simbólicos con sus respectivas sociedades que los han creado. Éstos coexisten y con ellos también las diferentes maneras de socializar a los niños para moverse en este mundo pre-interpretado, la misma coexistencia implica la obligación de la legitimación de un universo simbólico frente a los demás, porque siempre está en peligro su *supervivencia*. Con esto entra en escena la cuestión del poder, porque al final de cuentas es el universo simbólico más presente y la sociedad más dominante, con un núcleo de un grupo de poder muy concreto, que logra historicidad, es decir, su perduración en el tiempo. Por lo tanto, la educación como método para transmitir una perspectiva sobre el mundo nunca puede ser neutral. La hegemonía, como aspecto del poder en su sentido cultural, finalmente, no sólo se manifiesta en la educación, aunque en ésta es más evidente, sino también en las objetivaciones que surgen de la interpretación sobre el mundo desde cierto universo simbólico y se hacen concretos, hasta palpables. Aquí me refiero al mundo institucionalizado como resultado de la interactuación humana que fue objetivada, tal como lo he citado en un párrafo anterior (véase Berger; Luckmann 1989: 83). De esta manera, los universos simbólicos abarcan a todas las personas, no importa si tenga una formación formal

---

<sup>3</sup> Original en ingles: Everyday life involves a collective act of creation, a collective signification, a culture. It is out of this reservoir of meaning (that is, a “tradition”) that people actually give shape to their struggle).



o no, porque en el momento de nacer entran en un mundo pre-interpretado por medio de la socialización primaria y por contacto con las instituciones, que los universos simbólicos han creado y dentro de los cuales las personas se están moviendo. Así, una fábrica es la objetivación de ideas racionalistas, desarrollistas, empiristas, técnicas y capitalistas. Los universos simbólicos como horizontes de la interpretación y reconstrucción del mundo tienen implicaciones muy concretas y prácticas, sin embargo, es la socialización a la que corresponde un papel decisivo en legitimar, perpetuar o deslegitimar estas construcciones.

Entiendo mi trabajo como parte de este dilema, del cual no me es posible escapar completamente. Como he dicho, la ciencia por sí misma representa un universo simbólico concreto, además, fui socializada de cierta manera y la acentuación de ciertos aspectos o puntos de vista hacen evidente, aun de modo indirecto, mi actitud política y social.

En lo que sigue representaré el universo simbólico dentro del cual ubico el tema en cuestión, el sindicato minero mexicano, su percepción política y la formación en DHL. Se trata de las ideas latinoamericanas sobre el desarrollo y la liberación que surgieron como respuesta a una política intervencionista e impositiva por el Occidente, que además influyó en la emersión de las dictaduras. Esta perspectiva occidental del imperativo del desarrollo ha experimentado un nuevo auge con el neoliberalismo y se ha transformado en la base legítima para dictar la política a los países latinoamericanos. Comprendo que la presentación de este universo simbólico sólo puede ser una aproximación a los sentidos más destacados, por su mismo carácter inacabado y constructivista.

En este sentido, las ideas sobre el trayecto de cómo debería darse el desarrollo económico siguen persistiendo, tal como sus implicaciones para la realidad que, entre otros, están viviendo los obreros cuando se ven obligados a aceptar un trabajo altamente peligroso para sobrevivir y cuando los patrones con el lema del aumento de la producción, que supuestamente se

convierte en mayor riqueza y bienestar para todos, se niega a invertir en condiciones de seguridad, un hecho que le ha costado la vida a varios trabajadores.

La perspectiva occidental sobre la minería en México se ha traducido en la explotación de las riquezas de esta nación por fuerzas extranjeras como si fuera un pool inagotable de recursos requeridos para la acumulación de fortunas privadas. Se trata de una cuestión que sorprende por su persistencia en el tiempo, porque se dio durante la colonia, el Porfiriato y el siglo XX, aunque con mayor énfasis a finales de los ochentas. La Revolución Mexicana significa un hiato muy importante, ya que una fuerza insurgente venía exactamente de este contexto que cuestionaba este régimen desarrollista porfiriano, que contribuyó muy poco a un mejoramiento de la pobreza por la que la mayoría de los mexicanos estaba pasando. Obviamente no era la única causa para la revolución, pero tenía un peso importante.

La conformación de los gobiernos posrevolucionarios tomó su propio camino, aunque tampoco prescindía de ideas desarrollistas. Es ahí donde ubico el surgimiento de un nuevo universo simbólico, que también comenzó a presentarse en otros países latinoamericanos. Emergieron nuevas discusiones internas sobre cómo diseñar la política y la economía de las naciones en cuestión, que varían entre posiciones moderadas y bastante radicales, más concretamente, entre teorías estructuralistas, de dependencia y de liberación. Finalmente, es durante esta época y en este entorno donde surgió la educación popular de Paulo Freire, el concepto pedagógico que también se aplican a la sección 147 en Monclova para sensibilizar a los siderúrgicos frente a sus DHL.

En la última parte de este capítulo me dedicaré exactamente a esclarecer la conformación de este nuevo universo simbólico, que cuestionó la perspectiva occidental que por lo tal tampoco ha desaparecido como lo han demostrado las dictaduras, las intervenciones estadounidenses y las políticas neoliberales. En este ambiente se desenvuelve la siderurgia mexicana que ha contribuido mucho al engrandecimiento económico de este país, pero también el sindicato minero como una fuerza social específica. El enorme cambio que se ha presentado con la economía de libre mercado y anteriormente una política represiva desembocaron en un

profundo cuestionamiento de las realidades afrontadas cotidianamente por los obreros. Actualmente se podría enumerar como problemas más destacados, la caída del salario real, la cancelación total o parcial de los contratos colectivos, accidentes laborales, la intensificación del ritmo de trabajo, etc. En el caso investigado este cuestionamiento se da mediante la pedagogía de Paulo Freire y la deconstrucción de conceptos neoliberales, que tienen su origen en el universo simbólico racionalista y capitalista que surgió en el siglo XVIII. Las contradicciones constantemente vividas son reflexionadas y se construyen nuevos sentidos y sujetos que exigen el cumplimiento de su derecho y el respeto a su persona.

## **2.2. Opresión y liberación en América Latina y la educación popular**

### **2.2.1. Desde el desarrollismo, la teoría de dependencia hasta las dictaduras en América Latina**

El desarrollo industrial en el mundo occidental no fue un proceso únicamente localizado en el viejo continente y en América del Norte, donde contribuyó a un crecimiento económico impresionante. En contraparte, en las colonias o ex-colonias no se dio un progreso a un ritmo similar, pero sus riquezas influyeron en lo que se llamó la Revolución Industrial. Fue gracias a los recursos naturales, que abundaban en el Nuevo Mundo y que transportaban a Europa, que se hizo posible y rentable una producción en masa. Para América Latina esta riqueza se transformó en una maldición porque impidió por mucho tiempo el establecimiento de una industria propia, lo que además implicó que las colonias o ex-colonias fueran afectadas por las crisis económicas de igual manera que los países industrializados.

La crisis económica de 1929 definitivamente es un ejemplo que demuestra el impacto mundial de un evento de este tipo, que tuvo sus efectos negativos en el mundo entero. No obstante, fue un acontecimiento demasiado importante, porque desembocó en una redefinición del papel del Estado, lo que en varios países de América Latina, como México con el presidente Lázaro

Cárdenas, en Argentina con Juan Domingo Perón y en Brasil con Getulio Vargas llevó a un fomento impresionante de la industria nacional. Esta política económica, en algunos casos bajo signos bastante dictatoriales, contribuyó a una conciencia creciente acerca de la necesidad de un desarrollo interno en los países latinoamericanos.

Años más tarde, los movimientos independentistas de las colonias francesas e inglesas en África y Asia, tal como el resultado de la Segunda Guerra Mundial, evidenciaron el cercano final de los tiempos hegemónicos de Europa e impulsaron un pensamiento que veía a la modernidad como una meta para todas las naciones. El subdesarrollo ya no era percibido como un destino sino como el primer nivel dentro de una escala en cuyo fin se encontraba la modernización de cada Estado y que seguía al modelo norteamericano. Esto era la postura central de los países hegemónicos que propagaba la modernización del “Tercer Mundo”:

La modernidad debería ser encarada fundamentalmente como un fenómeno universal, como un estadio social que todos los pueblos deberían alcanzar, pues corresponde al desarrollo pleno de la sociedad democrática que una parte de los países victoriosos identificaban con el liberalismo norteamericano e inglés y, otra parte, con el socialismo ruso. (Dos Santos: 16.10.2011)

En América Latina estas ideas, después de la crisis de 1929 y un enfoque sobre la desvinculación de la economía interna del mercado externo, ya no tenían mucho éxito, sobre todo, porque los proyectos impulsados por varios países latinoamericanos empezaron a prosperar, como lo demuestra el “milagro mexicano”. Esto no quiere decir que no se aspiraba a un desarrollo del país, lo que definitivamente pretendían, pero ya no seguían a un modelo prescrito por los Estados Unidos. La CEPAL, fundada en 1948, rápidamente retomaba estas experiencias anteriores y les daba un marco teórico, para luego formular recomendaciones para políticas económicas. Esta tendencia se hizo conocida como “desarrollismo” o “estructuralismo”. Todavía seguía a los paradigmas clásicos del capitalismo en cuanto a los objetivos, como “la productividad máxima, la generación de ganancias y la creación de inversiones que llevaran a la acumulación permanente de las riquezas por parte de los individuos y, en consecuencia, de cada

sociedad nacional” (Ibid.). Sin embargo, destacaba la necesidad de un camino latinoamericano para desarrollar las economías regionales, porque tenían que enfrentar obstáculos típicos para estos países, que no eran generalizables y requerían de una solución específica. Asimismo, recomendaban un proteccionismo inicial para equilibrar la dependencia y el resultante subdesarrollo de América Latina de las naciones centrales. Parte de esta política conformaba la sustitución de importaciones, ya en desenvolvimiento desde antes, para permitir el desarrollo de una industria propia. Dicha industrialización fue planteada en etapas, empezando con la construcción de sectores de instalación “fácil”, que exigían poco capital y tecnología, para orientarse hacia la construcción de sectores productivos más complejos. En cuanto los países hayan alcanzado cierto grado de industrialización, se buscaría la exportación de los bienes producidos. Otro aspecto abordado por la CEPAL eran los factores internos de los países latinoamericanos, que caracterizaban por su “heterogeneidad estructural”. Ubicaron la baja producción de la mayoría de los sectores, con excepción del sector exportador, como un obstáculo, tal como la insuficiencia de ahorro, que ni el sistema público podía proporcionar, ni el sector privado, que por su patrón de consumo no tenía en sus planes usar el dinero para invertir en la economía nacional. Por último, correspondía al Estado un papel clave a fin de impulsar cambios estructurales (Bielschowsky: 16.10.2011).

La teoría de dependencia que surgió en los años sesenta retomó algunas ideas del desarrollismo aunque en otras cuestiones estaba completamente opuesta. También partía de la necesidad de un desarrollo autónomo de la región, independiente de los países centrales que no permitían un crecimiento económico en América Latina. Igualmente encontraba obstáculos en las estructuras internas, pero su solución era otra. En general, el enfoque de la teoría de dependencia era de un estilo marxista y explicaba el “subdesarrollo” como parte del sistema capitalista como tal, es decir, el centro sólo podía ganar tal importancia y un estado económico superior, porque había explotado a lo largo de los siglos las riquezas de las colonias. En otras palabras, el desarrollo sólo podía existir al lado del subdesarrollo. Marini explica esto con que los países periféricos habían retomado el papel de los productores de alimentos para los trabajadores del centro, lo que se

trajo en un menor costo de mano de obra en estas naciones y así en un aumento de la plusvalía relativa, es decir, ganancia. Dicho de otro modo, los obreros trabajaban igual, pero como su reproducción implicaba un menor costo gracias a la importación barata de comestibles de la periferia, el trabajo excedente (según Marx, indicador para la plusvalía que se gana de la explotación de la mano de obra) creció (Marini 1973: 116s). Otro aspecto abordado por la teoría de la dependencia es el intercambio desigual entre la periferia y el centro. A causa de la falta de productos manufacturados en los países desfavorecidos, el centro se los vendía por encima del precio, que normalmente fijaría el mercado si se tratara de dos países con un desarrollo económico parecido, aprovechando su posición monopólica. Los países desfavorecidos, sin embargo, no buscaban equilibrar el intercambio desigual, sino prefería aumentar la explotación de la mano de obra para alcanzar también una ganancia:

Lo que aparece claramente, pues, es que las naciones desfavorecidas por el intercambio desigual no buscan tanto corregir el desequilibrio entre los precios y el valor de sus mercancías exportadas (lo que implicaría un esfuerzo redoblado para aumentar la capacidad productiva del trabajo), sino más bien compensar la pérdida de ingresos generados por el comercio internacional, recurriendo a una mayor explotación del trabajador (Ibid. 123).

Al mismo tiempo, la explotación de la mano de obra se transformó en una superexplotación, porque los trabajadores no eran vistos como consumidores primordiales, dado que la producción en la periferia se orientaba en el consumo existente en el centro, o sea, “la circulación se separa[ba] de la producción” (Ibid. 134).

Respecto al papel de las élites nacionales, la teoría de dependencia es mucho más crítica que el desarrollismo, porque las identifica relacionadas con los intereses del comercio internacional y con pocas aspiraciones nacionales y democráticas (Dos Santos: 16.10.2011).

Como el desarrollismo, la teoría de dependencia propone un aislamiento del mercado mundial para los países desfavorecidos, para romper con esta cadena de subordinación a los intereses del centro, pero no en un sentido temporal. Además, apela a mayores transformaciones

internas de carácter económico, político y social para romper también con la desigualdad interna.

Se trata de una corriente que se empezó a implementar, por ejemplo, en Chile durante el gobierno de Allende, pero la dictadura terminó el proyecto antes del tiempo.

En el contexto de estas consideraciones económicas es de suma importancia considerar la situación política internacional que se definía por la Guerra Fría. Era una época en la que el mundo se dividía en dos grandes bloques y en que cada país de la periferia se transformó en una ficha en este juego de poder. Los dos grandes poderes, los Estados Unidos y la Unión Soviética miraron con recelo los cambios de regímenes y políticas en estos países. En este clima político los Estados Unidos tenían a América Latina en la mira; cada movimiento y cambio político hacia una nueva autodefinición y una estrategia de un desarrollo interno no controlable desde afuera despertó la sospecha de ser comunista y patrocinado por la Unión Soviética. No obstante, al existir movimientos comunistas en los países latinoamericanos, esta política norteamericana descartó todos los demás cambios políticos internos que no estaban al cien por ciento conforme con su idea sobre cómo se debería dar el desarrollo en estos países. El resultado de esta actitud fue el apoyo activo que los Estados Unidos brindaron a las surgentes dictaduras.

La política exterior de los Estados Unidos se definía por una idea denominada *Teoría del dominó*. Según ésta, el cambio de un régimen político de un estado liberal, una monarquía o colonia a un sistema comunista implicaba automáticamente el *contagio* de este peligro a los países vecinos, con la consecuencia de que toda la región supuestamente se volviera comunista, lo que hubiera implicado la pérdida de una posición hegemónica a nivel mundial para los Estados Unidos. Como ejemplo mostraron el surgimiento de la Unión Soviética y sus países aliados de Europa Oriental, así como China y el sur de Asia, donde la Guerra Fría se transformó en una guerra caliente. La Revolución Cubana de 1959 les advirtió como presagio un destino similar para América Latina, que trataron de evitar a toda costa. De esta forma, considerando

este aspecto, es posible comprender la intervención norteamericana en los asuntos internos de los países latinoamericanos y su apoyo a una política inhumana y cruel. Obviamente, esto no implica una justificación de tales acciones violentas, pero dan una idea sobre el pensamiento hegemónico y el contexto en el que surgieron las teorías de la liberación.

El respaldo más destacado que los Estados Unidos dieron a las dictaduras en América Latina, fue a través de la Escuela de las Américas, en donde entrenaron en secreto a los militares de los diferentes países para prepararlos para los golpes de Estado. Les enseñaron el uso de la tortura, extorción y ejecución de los enemigos políticos. Muchos graduados de esta escuela dejaron sus huellas dentro de la historia latinoamericana. Asimismo, también había un apoyo mediático y económico por parte de los Estados Unidos a las fuerzas conservadoras con lo cual les facilitaron sus violentas tomas del poder.

Esto es a grandes rasgos el contexto en el que se desarrollaron las teorías de la liberación y también de la educación popular de Paulo Freire. Por un lado, fue de gran importancia el auge económico interno entre los años treinta y cincuenta, porque contribuyó a una nueva autoestima de las naciones jóvenes de América Latina que así estimuló la vida intelectual; por otro lado, las experiencias fuertes de la dictadura dejaron crecer entre vastos grupos sociales el deseo de *liberarse* de esta pesadilla. Por lo tanto, las teorías de la liberación se pueden ver como un esfuerzo intelectual de deslegitimar esta opresión y buscar caminos políticos alternos.

Hoy en día, la teoría de la dependencia en su forma clásica ha perdido su legitimidad, así como varios rasgos de las teorías de la liberación con la desaparición de las dictaduras y del bloque comunista. La opresión política ya no existe, sin embargo, se ha mantenido el paradigma económico neoliberal que ha tenido implicaciones muy fuertes para los estratos sociales más pobres. Por lo tanto, sigue persistiendo una dominación económica que imposibilita a varios grupos sociales vivir de una manera digna. En este entorno, la teoría de la dependencia se transformó en una investigación sobre el sistema-mundo y la filosofía de la liberación en una



ética de liberación. De la misma manera, la educación popular sigue manteniendo su fuerza entre los grupos excluidos, que ahora ya no se definen tanto por ser analfabetas, sino por no poder participar en la vida política y económica.

### **2.2.2. La filosofía y la teología de la liberación**

En la parte anterior hablé de *las teorías de la liberación*, refiriéndome, por un lado, a la filosofía de la liberación de Enrique Dussel y por otro lado, a la teología de la liberación. Realmente no son tan diferentes la una de la otra ya que abordan la misma cuestión pero desde dos perspectivas diferentes: la opresión en América Latina, primero, durante las dictaduras y después, durante los tiempos del predominio del paradigma neoliberal. Mientras la primera es filosófica, la segunda es teológica, pero la idea de la liberación como emancipación política queda presente en los dos enfoques. De igual manera, las dos teorías hacen referencia a la educación popular de Paulo Freire como “concientización”<sup>4</sup> (Dussel 1998: 434) o como “pedagogía del oprimido”<sup>5</sup> (Boff 1992: 98) y la integran a su proyecto de liberación. En este sentido, las teorías de la liberación y la pedagogía de la liberación, como luego se definió a la educación freireana, forman un proyecto integral. En este apartado sólo describiré los enfoques filosóficos y teológicos con sus respectivas referencias a la educación popular, mientras en la siguiente sección me dedicaré completamente a la perspectiva de Paulo Freire. No obstante, es imposible evitar ciertas repeticiones por la cercanía y el entrelazamiento de las teorías.

La esencia de la filosofía de la liberación es la redefinición de la historia, en concreto, a partir del descubrimiento de América Latina. En el caso de la filosofía de la liberación se trata de un movimiento intelectual que ha retado el punto de vista hegemónico sobre la versión occidental

---

<sup>4</sup> Concepto clave de la pedagogía de Paulo Freire

<sup>5</sup> La obra más conocida de Paulo Freire

de la historia. Así, Enrique Dussel destaca dos hechos importantes: primero, el espíritu germánico de la Ilustración que proclamaba para sí la verdad absoluta; una idea que se difundió en toda Europa y que hoy define el meollo del enfoque eurocentrista (Dussel 1998: 50), y segundo, la interpretación sobre el descubrimiento de América Latina como el origen de la modernidad y del sistema-mundo que hasta entonces no había existido en la mente de los conquistadores (Ibid. 51). De esta forma, sólo hubo una idea acerca del sistema interregional, que Cristóbal Colón llevó en su mente hasta la muerte porque se quedó con la certeza de haber encontrado otra ruta para llegar a la India (Ibid. 55). En los dos casos, del sistema-mundo y del sistema interregional, predomina el pensamiento que diferencia entre el centro y la periferia. La idea del sistema interregional se distingue de la del sistema-mundo en el hecho de que fue una visión que otros pueblos asumieron acerca de su propia relación con etnias vecinas. Dussel menciona en este contexto la idea que tenían los griegos sobre las naciones vecinas, a quienes despreciaban como *bárbaros* sin virtudes y sin cultura. De igual forma, esta imagen existió entre los mismos pueblos precolombinos (Ibid. 54). Sin embargo, en el caso del sistema-mundo se extendió la relación centro-periferia hacia todo el globo y no ha sido retado realmente, hasta nuestros días. Además, la hegemonía occidental se cimentó a través de la definición de la relación centro-periferia como verdad absoluta.

En el momento en que los españoles descubrieron América Latina, España y Portugal habían sido la periferia del mundo occidental, lo que cambió radicalmente con la conquista, porque desde entonces España se transformó en el centro y América Latina en la periferia. De esta manera, Dussel explica la necesidad del centro de una periferia para poder ser centro, es decir, la relación entre centro y periferia es dialéctica. Un pensamiento que posteriormente abstrae cuando dice que el “ser” requiere de un “no-ser” para poder existir. De esta forma, América Latina encarnaba en el pensamiento occidental un imaginario sobre el “otro”, o sea, era el reflejo de las fantasías europeas. América Latina era exótica, un paraíso e infierno y tierra de salvajes. Estas imágenes que tenía el centro sobre la periferia, como lugar de “los bárbaros”, entraron en la historia. La historia anterior de los imperios azteca, maya, inca, etc. desvaneció con la conquista, la cual terminó radicalmente con el poder de estos pueblos. A partir de ahí,

América Latina sólo fue el reflejo del mundo europeo y dejó de ser un continente con pueblos propios. Era el *no-ser* que hacía existir el *ser*. Por lo tanto, para poder desprenderse de esta idea es de suma importancia contextualizar su surgimiento, para así deconstruirla:

América Latina ha sido hasta ahora mediación del proyecto de aquellos que nos han interiorizado o alienado en su mundo como entes o cosas desde su fundamento. Para nosotros va a ser muy importante esclarecer cuál es el fundamento de ese hombre que nos ha constituido como entes o cosas, para entendernos como latinoamericanos y poder plantearnos la posibilidad de la liberación, de abrirnos un camino de exterioridad. (Dussel 1974: 19)

Uno de los autores, que ejemplificó esta idea, es Eduardo Galeano en el famoso libro “Las venas abiertas de América Latina”. Para él, la riqueza de este continente era el fundamento de la miseria de sus pueblos, un hecho que perdura hasta hoy. La codicia de los conquistadores por el oro y la plata, que abundaba en América Latina, fue el impulso más fuerte para la colonización como tal. La Corona Española pudo aumentar su poder gracias a los recursos preciosos que explotó en el nuevo continente. Años después despertó el interés económico del imperio inglés por obtener las riquezas naturales que necesitaba para la producción de bienes de consumo masivo como la ropa, el café y el cacao. En tiempos recientes, los Estados Unidos también han mantenido sus ojos en las riquezas de América Latina, principalmente por el petróleo pero también por la extracción de metales y los productos agrícolas. En este contexto, Galeano deja bien claro que el auge de Europa, y sobre todo, la realización de la Revolución Industrial, la expansión del capitalismo y con esto, la cimentación de la hegemonía occidental, son productos de la riqueza latinoamericana:

Pero ocurre que quienes ganaron, ganaron gracias a que nosotros perdimos: la historia del subdesarrollo de América Latina integra, como se ha dicho, la historia del desarrollo del capitalismo mundial. Nuestra derrota estuvo siempre implícita en la victoria ajena; nuestra riqueza ha generado siempre nuestra pobreza para alimentar la prosperidad de otros: los imperios y sus caporales nativos. En la alquimia colonial y neocolonial, el oro se transfigura en chatarra, y los alimentos se convirtieron en veneno. (Galeano 2001: 16s)

Por otro lado, la teología de la liberación empezó a criticar el papel del cristianismo durante la colonización; mientras los conquistadores asesinaron a los indígenas o los obligaron a la

extracción de metales preciosos, los misioneros “mataron” su cultura porque la cristianización tenía la intención de enseñarles los valores religiosos del catolicismo, el estilo de vida español y exorcizarles su ser salvaje y diabólico:

Por decirlo brevemente, la evangelización fue parte de todo el proceso, basado en la violencia. No se produjo encuentro alguno entre fe cristiana y cultura autóctona. Lo que se produjo fue un choque cultural que desestructuró y hasta destruyó las culturas y sus religiones. El cristianismo fue impuesto mediante la dura violencia de las armas y del sometimiento (...) o mediante la violencia algo más mitigada de los *decimientos*, las “reducciones”, las escuelas para los niños separados de sus familias o unas catequesis que servían también para el aprendizaje de la lengua, las costumbres y el tipo de racionalidad del colonizador europeo. (Boff 1992: 21)

Sin embargo, Leonardo Boff menciona la importancia de la resistencia indirecta a través de la incorporación de las religiones indígenas y africanas en el cristianismo y el resultante sincretismo lo que denomina “catolicismo popular” (Ibid. 24).

Hasta ahí, la liberación es un proyecto bastante abstracto que cambia radicalmente en cuanto se transfiere al nivel cotidiano de los oprimidos y su entorno dominante. Es importante destacar que la opresión no es un concepto vago, sino que se hace extremadamente evidente en las relaciones intersubjetivas en el día a día. El desequilibrio que implica una relación de poder se hace visible y experimentable en el cuerpo de cada sujeto negado. La víctima, su dolor y su cuerpo maltratado manifiestan la negación de su ser como ser humano. Este mismo dolor es el punto de partida de la liberación en cuanto se transforma en algo inaguantable y el sujeto, con su impulso de supervivencia, trata de escapar de esta situación. Sin embargo, este paso no se da automáticamente porque incluso un dolor fuerte puede ser instrumentalizado e interpretado como heroico, como por ejemplo, la idea de que el sufrimiento allane el camino hacia Dios. En este caso, se trata de una visión con la que justificaron el sufrimiento como algo bueno y catártico durante la Edad Media. En este pensamiento el cuerpo es separado de la mente y del alma. Mientras el cuerpo es una máquina que tiene que trabajar, el alma se salva.

La filosofía y la teología de la liberación tratan de romper con la visión moderna sobre la negación del sujeto en el sentido de que parten de la universalidad del sujeto como ser

biológico, inteligente, social y metafísico, inserto en un mundo concreto en el que interactúa. El entorno social es de suma importancia para ser reconocido o negado como sujeto. En la visión anterior, la de la separación del cuerpo del alma, Dussel nos dibuja muy concreta de cómo se puede dar este proceso de negación en una sociedad capitalista, que necesita del cuerpo humano para el “trabajo vivo”, sin embargo, éste es completamente instrumentalizado por el ímpetu utilitarista, dejando fuera las dimensiones sociales y sus respectivas implicaciones, como es el desempleo:

El “trabajo vivo” es la otra mediación esencial del capital como tal; el sujeto humano es el único que puede “crear” nuevo valor (plusvalor, ganancia). El capital que vence todas las barreras pone cada vez más tiempo absoluto de trabajo; cuando no puede superar este límite, entonces aumenta la productividad por la tecnología; pero dicho aumento disminuye la proporción del trabajo humano; hay así *humanidad sobrante* (desechable, desempleable, excluida). El desempleado no gana salario, dinero; y el dinero es la única mediación en el mercado por la que se puede adquirir mercancías para satisfacer las necesidades. De todas maneras, el trabajo no empleable por el capital aumenta (aumenta la desocupación). Aumenta así la proporción de sujetos necesitados no solventes – tanto en la periferia como en el centro-. Es la pobreza, la pobreza como límite absoluto del capital. (Dussel 2006: 65)

Aunque un sujeto todavía tenga trabajo siempre tiene que vivir con el fantasma del desempleo, sobre todo, si falta cualquier tipo de protección laboral. El miedo lo lleva a aceptar condiciones laborales cada vez más desfavorables y lo hacen tolerar la explotación. No obstante, hay que pensar también en los ciclos del sistema capitalista que implican tiempos de crecimiento y tiempos de recesión. En el último caso el aumento del desempleo es inevitable. Finalmente, con el desempleo se hace ineludible la pobreza. Así, la explotación se transforma en exclusión a la que se define como la imposibilidad de consumir. El consumo, por su parte, es el término capitalista para poder garantizar la reproducción, por lo tanto, el “pobre es aquel quien no puede reproducir su vida” (Ibid. 418). Alejandro Moreno describe este fenómeno del capitalismo de la manera siguiente:

Parece que el mercado no puede vivir y dejar vivir al mismo tiempo. Para vivir él, necesita excluir.  
(Moreno: 18.10.2011)

El mismo autor también nos advierte que hay diversos grupos de marginalizados y de excluidos, y que la realidad de cada uno de éstos es diferente (Ibid.). Asimismo, hay que considerar que la exclusión no sólo se da en términos económicos, sino también políticos, jurídicos y sociales. Un aspecto muy importante hace referencia a la interpretación de los derechos civiles, en el sentido de que su supuesta universalidad funge como un catalizador para restringir la aplicación de este derecho sólo a ciertas personas o en perjuicio de algunos grupos sociales. Es un enfoque que no tolera otras tradiciones o costumbres jurídicas, porque la presunta universalidad aborda todos los aspectos y a cada persona. Asimismo, una sublevación en contra de esta interpretación del derecho es vista como una aversión en contra de la igualdad de todos los seres humanos, como concepto inherente a la universalidad, sin embargo, su aplicación no es libre de la instrumentalización. Dicho de otro modo, sirven a intereses particulares, en su mayoría a personas que tienen propiedad, e implican una intolerancia frente a otros conceptos y tradiciones jurídicas. Se trata de una exclusión o abandono por la ley.

A pesar de esta exclusión, las necesidades de las personas no desaparecen, ¿qué hacen las personas *abandonas* por la ley? Este abandono, obviamente, no equivale a un romper la ley como delincuente, sino a un formar parte de un Estado sin poder exigirle su derecho, es decir, moverse en un espacio extra-legal pero dentro de un marco oficialmente jurídico. En este entorno, exigir justicia ya no es una cuestión de leyes, sino de sentimientos, valores y creencias. Exactamente en estas reivindicaciones se evidencia la socialización de cada uno. Los trabajadores participantes en los talleres sobre DHL, se enfrentan justamente con una situación muy parecida, o existe un orden jurídico laboral del cual están excluidos y reivindican el respeto a su derecho, o exigen la transformación de este orden y así su inclusión.

Antes de profundizar este aspecto, hay que tomar en cuenta que el abandono por la ley no necesariamente es considerado como tal por los sujetos afectados. Hablando en los términos que usa Dussel, el no-ser todavía no se ha identificado como tal o la víctima todavía no se comprende como víctima, de ahí que aún se encuentre en un estado de negatividad.

Para que la víctima pueda salir de esta negatividad hay que considerar la comunidad que la rodea y en la cual se socializó. Dussel toma como ejemplo a Rigoberta Menchú, mujer indígena, pobre y miembro de una comunidad perseguida. En su biografía “Me llamo Rigoberta Menchú y así me nació la conciencia” destaca la importancia de su cultura indígena menospreciada y negada para la comprensión de sí misma. Por lo tanto, el sujeto excluido no simplemente se define por su exclusión, también crece en un ambiente que lo forma y socializa, pero que es menospreciado:

La víctima, el otro Oprimido y excluido, no es un objeto formal vacío: es un sujeto vivo en un mundo pleno de sentido, con una memoria de sus gestas, una cultura, una comunidad, el “nosotros-estamos-siendo” como realidad “re-sistente”. (Dussel 1998: 419)

Esta socialización es de suma importancia cuando el sujeto choca con la otra realidad en la que es oprimido, incluso, por su origen mismo. La negación, exclusión y sumisión cotidianamente experimentadas y la impedimento de una vida digna, concretizada en el hambre, la pobreza, la censura o la tortura, y sufrida en cuerpo propio, pueden impulsar una reflexión sobre esta situación. El sujeto que en cierto momento no fue excluido por el grupo en el que se formó, recupera esta experiencia en una situación de total sumisión. La memoria le evidencia que no necesariamente todo tiene que ser así, es decir, la opresión no es natural, dada e inalterable. Rigoberta Menchú lo demuestra a través de la pronunciación de su nombre, evocando así sus raíces, que forman la base de su conciencia (“Me llamo Rigoberta Menchú y así me nació la conciencia”).

Para el caso de los mineros, esto implica la consideración de tradiciones inconformistas o de autoridades alternas a las políticas y sindicales, como puede ser la familia o la Iglesia, las que cobran importancia en la denuncia de actos injustos, porque revelan los valores de los trabajadores.

Las contradicciones vividas y reflexionadas por una persona excluida se pueden transformar en una conciencia mucho más crítica y concreta en cuanto el sujeto se dé cuenta de que hay otros seres humanos con experiencias parecidas. La interactuación con otras personas a través de una relación cara a cara, en la cual se establece una aceptación mutua y que se basa en el reconocimiento del otro como igual, revela al oprimido el mundo de otro sujeto excluido. Este proceso se da a través de la palabra y del diálogo. En cuanto se reconozcan como excluidos, pronuncian esta exclusión, primero, relatando las experiencias vividas y después contextualizándolas y denunciándolas como opresión. El encuentro y el diálogo posibilitan la construcción y la denominación de la sumisión. Este mismo acto describe, en el sentido de Berger y Luckmann, la externalización de un punto de vista que se objetiviza a través de la aceptación de éste por los demás: de esta manera, se crea una nueva verdad. La pedagogía del oprimido de Paulo Freire se enfoca exactamente en eso, la denuncia de la dominación como tal en el acto dialógico, en el cual los sujetos se reconocen mutuamente como excluidos. Freire llama a este proceso “concientización” porque posibilita a los oprimidos “apoderarse de la realidad” (Dussel 1998: 438). De este modo, la opresión pierde por completo su carácter dado e inalterable, ya no es una realidad fija y mistificada: es un acto violento e injusto. Esto implica la deslegitimación de la dominación.

No obstante, no se debe confundir esta concientización con la *victimización*, que es una instrumentalización de la víctima para fines políticos, porque es muy importante destacar que la víctima, que finalmente se reconoce como víctima por medio del diálogo con otros afectados, deja de ser tal en ese mismo instante. Además, logra liberar al opresor de su acto inhumano por medio de la propia emancipación que descalifica a la realidad opresora:

En la pedagogía del oprimido nos enfrentamos al problema de la conciencia oprimida como al de la conciencia opresora, el de los hombres opresores y de los hombres oprimidos en una situación concreta de opresión. Frente al problema de su comportamiento, de su visión del mundo, de su ética. Frente a la dualidad de los oprimidos. Y debemos encararlos así, como seres duales, contradictorios, divididos. La situación de opresión, de *violencia* en que éstos se “conforman”, en la cual “realizan” su existencia, los constituye en esta dualidad. Toda situación en que, en las relaciones objetivas entre A



y B, A explota a B, A obstaculice a B en sus búsqueda de afirmación como persona, como sujeto, es opresora. Tal situación, al implicar la obstrucción de esta búsqueda es, en sí misma, violenta. Es una violencia al margen de que muchas veces aparece azucarada por la falsa generosidad. (...) Los opresores, violentando y prohibiendo que los otros sean, no pueden a su vez ser; los oprimidos, luchando por ser, al retirarles el poder de oprimir y de aplastar, les restauran la humanidad que habían perdido en el uso de la opresión. Es por eso por lo que sólo los oprimidos, liberándose, pueden liberar a los opresores. (Freire 2006a: 55s)

La misma denuncia de la realidad opresora no sólo la deslegitima, sino evoca una reinterpretación de este mundo supuestamente dado. De ahí que se discuta tanto la idea del origen de los derechos humanos y sus implicaciones, como la versión occidental sobre la historia, concretamente, sobre el papel de América Latina y sus pueblos en la política hegemónica. De esta reinterpretación nace el afán para un cambio real.

Este cambio real, que Dussel denomina “transformación”, tiene como finalidad la modificación del sistema, que oprime, a partir de una discursividad responsable por parte de los sujetos (Dussel 1998: 535). En este proceso intersubjetivo deconstruyen el viejo sistema opresor y reconstruyen un nuevo sistema que basa su legitimidad no en uno de los tres tipos de la categorización de Max Weber, sino en uno que se define por el reconocimiento de la diversidad y de las diferentes posturas expresadas y experimentadas anteriormente en el diálogo (Ibid. 546). El reconocimiento de esta diversidad allana el camino hacia una mejor sociedad. En relación con esta idea, Dussel destaca la necesidad de una ética porque sabe bien que no existe un “bien absoluto”, sino sólo histórico. La ética permite estar atento a las exigencias de una sociedad que se encuentre en un cambio continuo (Ibid. 565).

Aunque este modelo parece muy idealista trata de pensar posibilidades factibles a través de un juicio crítico. Es crear un ambiente en el que todos, también las víctimas, pueden reproducir su vida para dejar de ser víctima (Ibid. 558). En este sentido la utopía no es un lugar, ni un modelo específico, sino la esperanza del excluido para poder formar parte de una sociedad más abierta.

En el caso de la teología de la liberación, también se busca la construcción de una nueva utopía: la de “sociedades pluriétnicas, pluriculturales y plurireligiosas” (Boff 1992: 66). Como lo he mencionado en párrafos anteriores, esta corriente crítica fuertemente la conquista, y en especial, el papel que la Iglesia contribuyó a la destrucción de la cultura indígena. Empero, no sólo se trata de un enfoque cultural, sino también político, porque la evangelización ya no es interpretada como un mero proceso religioso. A partir del Concilio Vaticano II (1962-1965) y la Conferencia episcopal de Medellín (1968) una parte de la Iglesia se abre a las necesidades del contexto socio-histórico, que se definía por fuertes tensiones políticas, que en América Latina hicieron prosperar las dictaduras. Las aumentadas injusticias son entendidas como pecado, que ya no es un concepto individual, sino un hecho social e histórico, que como tal implica el rechazo a Dios mismo (Gutiérrez Merino 1975: 236). Desde esta perspectiva, el evangelio es inevitablemente una cuestión política, porque busca crear una nueva praxis histórica más humana (Ibid. 32), que equivale al abandonar de este estado de pecado. La realización de este esfuerzo altamente político es vista como una liberación y creación de un nuevo hombre (Ibid. 64). En este escenario el teólogo es un “intelectual orgánico” en el sentido de Gramsci (Ibid. 37), porque se involucra con los marginados y vive con ellos la exclusión, pero basado en el evangelio también promueve la liberación de este estado opresivo y la transformación del mundo (Ibid. 32).

La cuestión primordial es la solidarización con los pobres:

Este proceso abrahámico de salir de sí para ir hacia el corazón del otro le restituye humanidad al pobre. Porque lo que constituye la esencia de la opresión del pobre no es tanto la falta de pan o de vivienda, que puede solucionarse de alguna forma. Lo que ocasiona la deshumanización de la pobreza es la falta de solidaridad y de reconocimiento humano para con la persona del pobre. Cuando se margina al pobre, se le excluye del “banquete” humano. (Boff 1992: 85)

La liberación no es un gesto que el teólogo haga a favor del pueblo, sino los oprimidos mismos tienen que actuar, él simplemente se inserta y se identifica con ellos, es decir, vive al lado suyo la pobreza y la exclusión. En este punto la idea de la teología de liberación y la pedagogía de Freire se entrelazan. Para Boff, el cristianismo tradicional en América Latina sólo es una “Iglesia-

espejo”, porque no es una opción real para los pobres dado que sólo transporta una idea hegemónica. En consecuencia, apela a una “Iglesia-fuente” (Ibid 77s), es decir, a una religión que parta de la vida de los pobres y de los indígenas, y que también es pronunciada y construida por ellos mismos. Este pensamiento da origen a la teología de la liberación a partir de los años sesentas y setentas y a la fundación de las Comunidades Eclesiales de Base. En éstas últimas, los miembros “pronuncian su mundo a partir de la palabra de Dios”, o sea, leen e interpretan en conjunto la Biblia e identifican las problemáticas vividas cotidianamente como injusticias sociales (Ibid.80). Este proceso se da también a través del diálogo y con implicaciones de la educación popular en el sentido de Paulo Freire (Ibid. 98).

A pesar de que se trata de una idea teológica, ha tenido implicaciones bastante fuertes para la vida política en varios países latinoamericanos. Sobre todo, cuando el Estado se ha manifestado por su ausentismo o, incluso, por la violación de derechos humanos, la teología de liberación y sus legados se han transformado en una alternativa para los excluidos y afectados.

### **2.2.3. La pedagogía del oprimido de Paulo Freire**

Las anteriores explicaciones sobre las teorías de la liberación no son entendibles sin el papel central de la pedagogía de Paulo Freire. Su manera de educar hace posible un cambio en las perspectivas de los marginados sobre sí mismos y sobre su actuar. En este sentido, la pedagogía es el vínculo directo entre los marginados/excluidos/oprimidos y las teorías de la liberación, quienes aspiran a una transformación política.

El hecho del encarcelamiento de Paulo Freire después del golpe militar en Brasil en 1964 por subversivo, demuestra el éxito de su pedagogía. Realmente no formaba parte de ninguna organización política subversiva, sino enseñaba a los *sin-tierra* y a los trabajadores de la caña de azúcar a leer y escribir con su método, que parte de una reflexión sobre la vida de estas personas. El régimen militar simplemente se sintió amenazado por los pobres que tomaron

conciencia de su situación. Después de algunos meses en prisión, Freire fue por dieciséis años al exilio, primero a Chile, donde apoyó al gobierno de Allende en el Instituto para la Reforma Agraria, y posteriormente al golpe militar, a los Estados Unidos y a Suiza. En 1980 regresó a Brasil y trabajó en reformas educativas, entre otras actividades, como Secretario de Educación del Municipio de São Paulo.

Su método se desarrolló en el ámbito de la alfabetización de uno de los sectores más pobres, los *sin-tierra* y los trabajadores de la caña de azúcar, a los que enseñó leer y escribir en 45 días. No obstante, no se debe limitar su método a la alfabetización. Tiene una visión general sobre la pedagogía como método para el empoderamiento y la democratización de grupos marginados. Gracias a esta visión también ha sido posible enseñar con este método en ámbitos diferentes a la alfabetización. Por ejemplo, lo emplean en la Universidad Popular de las Madres de Plaza de Mayo para revelar la historia de la *guerra sucia* en Argentina (Basile: 18.10.2011), o como hace la Red de Apoyo por la Justicia y la Paz, que trata de acompañar a familiares de víctimas y a las víctimas de abusos policiales o militares en Venezuela (Achkar: 18.10.2011).

En términos generales, la educación de Paulo Freire se diferencia de conceptos clásicos de tal manera que se concentra menos en una transmisión de conocimiento, lo que él llama educación bancaria, porque sólo “deposita” conocimiento, sino en la concientización de los sujetos. El saber no es absorbido pasivamente por el educando, sino él mismo lo crea y lo cuestiona. En este sentido concientizar quiere decir problematizar su propia percepción del mundo. Se trata de un profundo cuestionamiento de las suposiciones con las que uno define su realidad para comprender que no son absolutas, sino creadas. Como se trata de una pedagogía liberadora, tiene lugar en un contexto que se define por un ambiente represivo. De ahí que los educandos se encuentren en una situación opresiva o marginada, que inicialmente perciben como normal y a la que aprenden a cuestionar. La comprensión de la relatividad de este mundo, les abre la posibilidad de reconstruir su realidad, apropiándose de ella y transformarla para romper con la opresión, haciéndose así un sujeto transformador:

En tanto la práctica “bancaria”, por todo lo que en ella dijimos, subraya, directa o indirectamente, la percepción fatalista que están teniendo los hombres de su situación, la práctica problematizadora, al contrario, propone a los hombres su situación como un problema. Les propone su situación como incidencia de su acto cognoscente, a través del cual será posible la superación de la percepción mágica o ingenua que de ella tengan. La percepción ingenua o mágica de la realidad, de la cual resultaba la postura fatalista, cede paso a una percepción capaz de percibirse. Y dado que es capaz de percibirse, al tiempo que percibe la realidad que le parecería en sí inexorable, es capaz de objetivarla. De esta manera, profundizando la toma de conciencia de la situación, los hombres se “apropian” de ella como realidad histórica y, como tal, capaz de ser transformada por ellos (Freire 2006a: 99).

Este proceso Freire también ha resumido en los conceptos de la *reflexión* y la *acción*, de la cual resulta una nueva *praxis*.

### Romper el cansancio existencial

En la opinión de Freire es fundamental comprender el mundo de los educandos y sólo desde este horizonte ellos son capaces de conectar sus vivencias con temas más generales y abstractos. No sirve de nada enseñar temas generales con los que las personas no tienen ningún vínculo concreto y experimentado en la vida cotidiana. Sin embargo, en cuanto a la educación problematizadora no se trata de una tarea fácil, porque en muchas ocasiones los educandos por un lado, no están acostumbrados a que sean ellos los que deben hablar y opinar, y por otro lado, tienen una visión bastante fatalista de su mundo. En este sentido les puede parecer demasiado exigente, porque lo que intenta esta perspectiva es romper con la enajenación de las personas, que Freire a veces llama “cultura del silencio” o “conciencia intransitiva” y que desemboca en un “cansancio existencial”. En estos casos, el ser humano oprimido se caracteriza por la “impermeabilidad de desafíos que vengan desde afuera de la órbita vegetativa” (Freire 2009a: 53). Se trata de un juicio bastante fuerte por parte de Freire, pero intenta señalar el desinterés de la persona por el desarrollo de su propia existencia y el conformismo con su humillación cotidiana, que se fundamenta en la idea de la inalterabilidad del mundo como una entidad fija, lo que también llama “mistificación” del poder (Ibid.). El “cansancio existencial”, entonces, describe la apatía del hombre por cualquier aspiración histórica:

A veces, la violencia de los opresores y su dominación se vuelven tan profundas que generan en grandes sectores de las clases populares sometidas a ellas una especie de *cansancio existencial* que está asociado o extendido en lo que vengo llamando *anestesia histórica*, en que se pierde la idea del mañana como proyecto. El mañana pasa a ser el hoy que se repite, el hoy perverso y violento de siempre. El hoy de ayer, de los bisabuelos, los abuelos, los padres, los hijos y los hijos de éstos que vendrán después. (Freire 2001: 55)

Esta “anestesia histórica” del hombre hace referencia a la idea de Dussel de la negación del sujeto, del *no-ser*. Es el ser que sólo asume el compromiso existencial y que ha perdido la fe en sus capacidades históricas, en ser sujeto pleno. Exactamente en esta situación entra la educación popular, que trata de superar la indiferencia de los oprimidos frente a su propia situación y que los transforma en sujetos de su historia.

En otras ocasiones, los educandos tienen una “conciencia transitiva o ingenua”, lo que quiere decir que sí están conscientes de los problemas que los rodean, sin embargo, los explican de una manera más emocional que racional, lo que conlleva una percepción polémica o mitificada (Freire 2009a: 54).

Se sobreentiende que se trata de una empresa difícil y que se requiere de mucha preparación para poder penetrar tal estadio fatalista. El método que propone Freire tiene como meta romper con la conciencia intransitiva para llegar a una conciencia crítica, que implica un cuestionamiento de la propia realidad por los educandos.

Para este fin, Freire sugiere antes de entrar en una situación educativa una investigación sobre el “universo temático” de la comunidad, a la que pertenecen los educandos (Freire 2006a: 118). Quiere decir que es necesario conocer las problemáticas y discursos locales para entender cómo la gente percibe a su mundo. De estas problemáticas se tiene que indagar las verdaderas contradicciones que se encuentran detrás de ellas y que entrañan un potencial discursivamente explosivo. Sobre estas contradicciones, el educador formula códigos que serán descodificados por los estudiantes. Estos códigos se tienen que escoger de tal manera que toquen varios temas

con un contenido importante para los educandos, para que no se agote la discusión sobre un solo aspecto. Hablando sobre un tema que representa el código, entonces, implica también el surgimiento automático de otras cuestiones relacionadas y significativas. Por eso Freire habla de un “abanico temático”:

Al ofrecer posibilidades múltiples de análisis en el proceso de su descodificación, las codificaciones, en la organización de sus elementos constitutivos, deben ser una especie de “abanico temático”. De esta forma, en la medida en que los sujetos descodificadores incidan su reflexión crítica sobre ellas, irá “abriéndose” en dirección de otros temas (Freire 2006a: 145).

Estos códigos pueden retomar varias presentaciones, por ejemplo, en forma de fotos, grabaciones o simplemente como tema de discusión.

En la situación educativa finalmente se descodifica la temática para llegar a las contradicciones que se encuentren detrás de ésta. Se inicia con una descripción del código que se va abriendo de lo abstracto hacia lo concreto, o sea, desde una discusión general hacia una reflexión sobre el papel que desempeña la temática en la realidad personal. La transmisión de la discusión general hacia la propia situación, y con ello un cuestionamiento de ésta implica una “escisión”:

Este todo, que es la situación figurada (codificada) y que antes había sido aprehendido difusamente, pasa a ganar significado en la medida en que sufre la “escisión” y en que el pensar vuelve hacia él, a partir de las dimensiones resultantes de la escisión. Sin embargo, como la codificación es la representación de una situación existencial, la tendencia de los individuos es dar el paso de la representación de la situación (codificación) a la misma situación concreta en la que y con la que se encuentra (Ibid. 131).

A partir de la escisión el educando se enfrenta con un profundo cuestionamiento de su propio mundo que en sí implica un acto fuerte, pero también lo libera de una idea fatalista sobre su existencia.

### Reflexionar y dialogar la exclusión

El aprendizaje que se da de esta manera no es la transmisión de un conocimiento como lo pretenden los otros modelos educativos, sino la construcción y la reconstrucción de ideas que

surgen en el acto dialógico (Freire 2006b: 28). Por lo tanto, el diálogo como método principal de este acto educativo permite el descubrimiento del mundo, mientras la dominación lo mitifica y lo eleva a un nivel inalcanzable donde se manifiesta como una realidad inalterable, poderosa y opresora (Freire 2006a: 220).

El contenido del diálogo inicia con una “lectura sobre el mundo”, es decir, con una reflexión sobre la situación opresora vivida cotidianamente. En este contexto, Freire destaca que hay “diferentes lecturas del mundo” y no una sola que por sí pueda exigir la aspiración de encontrar *la verdad* (Freire 2009b: 107). En el apartado anterior vimos cómo se desarrolla el contenido del taller y cómo éste lleva a un cuestionamiento de la propia situación opresiva o marginada. En suma, se trata de un acto reflexivo o de una “lectura sobre el mundo”. La esencia de la reflexión se encuentra en objetivar la propia situación, es decir, crear una distancia entre esta situación y el propio racionar, que la mira desde afuera (Freire 2006a: 51). Asimismo, la reflexión se da sobre la relación de los seres humanos con el mundo, no sobre el mundo en sí o sólo sobre los hombres:

La reflexión que propone, por ser auténtica, no es sobre este hombre abstracción, ni sobre este mundo sin hombre, sino sobre los hombres en sus relaciones con el mundo. Relaciones en las que conciencia y mundos se dan simultáneamente. No existe conciencia antes y mundo después y viceversa (Ibid. 94).

En este sentido la reflexión conlleva la acción, porque cuestiona el ser y actuar en el mundo. El hombre no sólo es un ser contemplativo, sino existe porque interactúa o como dice Freire “los hombres *son* porque *están* en situación” (Ibid. 136) o “no sólo están *en* el mundo, sino *con* el mundo” (Freire 2009a: 28).

Este acto reflexivo igualmente es activo porque se realiza mediante el diálogo para el cual el respeto frente a las ideas de los demás es esencial. Se trata de un encuentro en el que interpretan en conjunto su mundo, y los anteriormente *no-seres* salen de su negación y se



reconocen en el acto dialógico como seres diferentes e iguales, o sea, establecen entre ellos una relación dialéctica para poder comprenderse a sí mismos y al mundo:

El yo dialógico, por el contrario, sabe que es precisamente el *tú* quien lo constituye. Sabe también que, constituido por un *tú* - un no yo -, ese *tú* se constituye, a su vez como yo, al tener en su yo un *tú*. De esta forma, el yo y el *tú* pasan a ser, en la dialéctica de esas relaciones constitutivas, dos *tú* que se hacen dos yo. No existe, por lo tanto, en la teoría dialógica de la acción, un sujeto que domina por la conquista y un objeto dominado. En lugar de esto, hay sujetos que se encuentran para la pronunciación del mundo, para su transformación. (Freire 2006a: 218)

El diálogo, que requiere de la tolerancia frente a las posturas de los demás, implica la necesidad de escuchar al otro y de recuperar su propia voz para experimentar una democracia plena, pero no sólo esto, sino también la obligación de exigir y permitir este derecho. Haber comprendido este proceso mutuo, que por sí ya establece un acto vivido en conjunto, obliga también seguir actuando de este modo (Freire 2009c: 98). Así, el diálogo forma la base para la democratización de las relaciones humanas que se constituyen a través de los actos intersubjetivos y que, en su mayoría, son comunicativos.

Obviamente, el hecho de que haya un maestro pueda influir en que se dé un desequilibrio, pero Freire deja bien claro la necesidad de un “líder”, que en su obra tardía se transforma en “educador”, pero también destaca que la relación entre estas personas y los educandos nunca debe ser jerárquica. Tal como los educandos entran en un diálogo entre sí, también el educador dialoga con los alumnos. Condena cualquier intento de adoctrinación o manipulación, porque no libera, sino es igual de autoritario como todos los demás discursos opresoras. A los “pseudo-revolucionarios” de este estilo llama “sectarios”:

Y el sectarismo tiene una matiz preponderantemente emocional y acrítica, es arrogante, antidialógico y por eso anticomunicativa. Es reaccionaria, sea asumida por un derechista, que para nosotros es un sectario de “nacimento”, o un izquierdista. El sectario nada crea porque no ama. No respeta la opción de los otros. Pretende imponer la suya – que no es opción sino fanatismo – a todos (Freire 2009a: 42).

En otro lugar demuestra que estos “sectarios” no pueden liberar a los oprimidos porque entonces no será una liberación:

La liberación o la salvación de las masas populares sería un regalo, una donación que se hace a las masas, lo que rompería el vínculo dialógico entre ambas, convirtiéndolas, de coautores de la acción liberadora, en objetos de esta acción (Freire 2006a: 219).

Por lo tanto, una acción “liberadora” de éste estilo no libera, sino “cosifica a las masas populares” (Ibid. 233). En la opinión de Freire, el educador tiene que acercarse a los oprimidos, dialogar con ellos e incorporarse a sus filas, pero tampoco de manera incuestionada porque esto implicaría una inmersión total al fatalismo de los excluidos. Él lo llama “basismo” (Freire 2009b: 81). Sólo por medio del acercamiento a los educandos y por la reflexión sobre la situación educativa y el acto solidario, el educador logra apoyar realmente a los oprimidos para salir de su sumisión:

La solución está en la síntesis. Por un lado, incorporarse al pueblo en la aspiración reivindicativa. Por otro, *problematizar* el significado de la propia reivindicación. (Freire 2006a: 240)

### Encaminar hacia una nueva praxis

La reflexión encamina hacia la necesidad de un cambio. Los problemas identificados requieren ser eliminados o aliviados y esto implica una acción. La praxis liberadora, tal como lo aspira Freire, por lo tanto, implica la reflexión y la acción. De este modo, el no-ser empieza a analizar y a comprender su mundo y la opresión vivida, lo que lo lleva a salir de su sumisión y a emanciparse frente a los poderes opresoras. Dicho de otro modo, sale de su negación para hacerse un sujeto capaz de marcar la historia. Freire revela que tarde o temprano cada comprensión del mundo lleva a una acción que corresponde a esta percepción, sea crítica o sea mágica (Freire 2009a: 102).

Entre otros, lo ejemplifica con los obreros, argumentando que ellos tienen que inventar su ciudadanía a partir de la situación de trabajo, lo que para ellos implica no sólo quedarse con la cuestión de la eficacia técnica, sino también cambiar la recreación de una sociedad injusta que, en este caso, se concretiza en las relaciones laborales (Freire 2006b: 98).

Una de las cuestiones más importantes para crear una nueva praxis, es el cambio en el sujeto mismo de una “conciencia intransitiva” o en otras ocasiones de una “conciencia transitiva o ingenua” hacia una “transitividad crítica”:

La transitividad crítica, a que llegaríamos con una educación dialogal y activa, orientada hacia la responsabilidad social y política, se caracteriza por la profundidad en la interpretación de los problemas. Por la sustitución de explicaciones mágicas por principios causales. Por tratar de comprobar los “descubrimientos” y estar dispuesto siempre a las revisiones. Por despojarse al máximo de preconcepciones en el análisis de los problemas y en su comprensión, esforzarse por evitar deformaciones. Por negar la transferencia de la responsabilidad. Por la negación de posiciones quietistas. Por la seguridad de la argumentación. (...) Esta posición transitivamente crítica implica un regreso a la verdadera matriz de la democracia. (Freire 2009a: 55)

Queda destacar que el cambio al que se aspira, no implica desechar todas las estructuras sociales establecidas, sino transformar aquellas que imposibilitan a los excluidos formar parte de esta sociedad. La historia no es una entidad fija, pero tampoco una masa indefinida y continuamente formable. Por lo tanto, hacerse sujeto histórico supone la comprensión de las estructuras excluyentes en su contexto, y la acción de cambiar partes de éstas se desarrolla por necesidad como un acto dialéctico relacionado con la situación original de la opresión. Dicho de manera más simple, no se pretende una transformación de ciertas estructuras sociales, si ni antes, ni después de la concientización se las han percibido como injustas. La transformación respeta tanto la permanencia como el cambio de las estructuras:

La acción cultural – consciente o inconscientemente – o está al servicio de la dominación o lo está al servicio de la liberación de los hombres. (...) Lo que pretende la acción cultural dialógica (...) no puede ser la desaparición de la dialecticidad permanencia-cambio lo que sería imposible, puesto que dicha desaparición implicaría la desaparición de la estructura social y, por ende, la desaparición de los hombres, sino superar las contradicciones antagónicas para que de ahí resulte la liberación de los hombres. Por otro lado, lo que pretende la acción cultural antidialógica es mitificar el mundo de estas contradicciones a fin de obstaculizar o evitar, de la mejor manera posible, la transformación radical de la realidad. En el fondo, en la acción antidialógica, implícita o explícitamente, encontramos la intención de perpetuar en la “estructura” las situaciones que favorecen a sus agentes. (Freire 2006a: 235s)

Finalmente, queda destacar la importancia de seguir soñando por un mundo mejor y más digno porque sólo así la historia se hace historia, dejando sus huellas en ella. La utopía no es una idea ingenua, sino la creencia en la alterabilidad de las estructuras sociales:

Es posible la *vida* sin sueño, pero no la *existencia humana* y la *historia* sin sueño. (Freire 2001: 34)

En resumen, lo que subraya Paulo Freire en su teoría de la educación popular, es el cambio de la conciencia de los educandos, de oprimidos a sujetos plenos, la experiencia del diálogo como fundamento de la democratización y por fin, la emancipación histórica frente a los opresores y las estructuras humillantes. Describe, en las palabras de Berger y Luckmann, un proceso de “re-socialización”, es decir, el rompimiento de una realidad supuestamente dada y su reconstrucción desde los educandos mismos.

Utilizaré los tres componentes anteriormente mencionados, que por sí no constituyen categorías fijas, como conceptos analíticos para mi trabajo, tratando así de acercar la teoría a la empiria.

## **2. 3. Conceptos analíticos sobre la democratización del sector sindical**

En los últimos años se ha hablado mucho sobre la democratización del sector sindical en México, pero dependiendo de quien la declarara, la caracterizaban de maneras muy diferentes. Así, el mismo sindicato minero sigue exigiendo la autonomía sindical, que se refiere a una defensa contra la intromisión del gobierno en los asuntos internos del sindicato, lo que por muchos años fue normal e incluso hasta hoy tiene vigencia. Sin embargo, dentro de esta interpretación no existe una autoreflexión, lo que implica que el modo de organizar internamente al sindicato sigue siendo el mismo, que se caracteriza por una fuerte jerarquía y un autoritarismo.

Una perspectiva que se parecía a la anterior en la argumentación, fueron los intentos de democratización en los años setentas cuando corrientes marxistas pretendieron emanciparse frente a la política dominante, tanto gubernamental como sindical. Aunque ellas criticaron el autoritarismo del sindicato también estaban tentados en reproducir internamente el mismo patrón, sólo con un lenguaje y una argumentación revolucionaria. Mayoritariamente, se trataba más de una adoctrinación que de un interés verdadero por el fomento de las diferentes opiniones internas; sin embargo, algunas corrientes opositoras que se fundaron en aquella época siguen existiendo y, en el caso de Monclova, fomentaron hasta cierto grado una conciencia crítica acerca de la misma política interna del sindicato.

Otra variación de cómo interpretar la democratización sindical y que sigue teniendo vigencia, es el enfoque que se concentra en los cambios legales dentro de los estatutos, por ejemplo, en el proceso de las elecciones internas. La debilidad de esta interpretación es la concentración en el aspecto formal legal, es decir, aunque un sindicato tenga unos estatutos que fomenten la democracia interna, esto no implica que la visión sobre la cultura política interna que tienen los afiliados siga automáticamente a esta lógica. Así, un sindicato puede ser muy democrático en términos legales, pero autoritario en términos reales.

La democratización que exigen los empresarios y que últimamente coincide con la política laboral del gobierno se concentra en la flexibilización de las relaciones de trabajo. El credo de esta corriente manifiesta la necesidad de terminar con el sindicalismo clásico y de crear organizaciones representativas que se adapten a las exigencias de una economía competitiva. El gran problema que transporta esta argumentación es que esperan por parte de los obreros un sometimiento a una política patronal, que muchas veces va en contra de los intereses de los propios trabajadores. Así, una baja competitividad sirve como argumento para convencer a los representantes sindicales de la necesidad de eliminar varias prestaciones o de flexibilizar sus relaciones laborales.

El concepto sobre la democratización que pretendo defender en este trabajo se basa en las ideas de la educación popular de Paulo Freire. De este modo, las siguientes nociones también me sirven para la operacionalización de la teoría, es decir, para crear un vínculo entre ésta y la empiria. Básicamente se trata de los tres conceptos desarrollados en el subcapítulo anterior (romper el cansancio existencial, reflexionar y dialogar la exclusión, encaminar hacia una nueva praxis). El orden como tal no viene de Freire, sino yo me tomé la libertad de escoger los aspectos centrales de su teoría que también resultan ser importantes para la idea de la democratización que pienso desarrollar en el último capítulo.

De este modo, pretendo hacer más palpable la idea del surgimiento de un nuevo universo simbólico, como lo describen Schütz, Berger y Luckmann. Estos autores no proponen una metodología cómo aplicar su teoría en la práctica, por lo cual es necesario buscar otro vínculo para mediar su enfoque con la empiria. Este encuadre encontré en las ideas pedagógicas de Freire, quien no sólo conocía bien a los filósofos y teóricos clásicos y modernos, sino también trabajaba durante toda su vida con personas marginadas y practicaba una pedagogía problematizadora.

Desde este punto de vista, democratización empieza con la concientización del sujeto que aprende de manera dialógica a cuestionar tanto las políticas laborales por parte del patrón, como los mecanismos internos en el sindicato, que en su mayoría se han caracterizado por un fuerte autoritarismo, y prácticas que contribuyen a la reproducción de este sistema, que resulta ser desfavorables para los trabajadores. Esta concientización tiene como objetivo transformar a los educandos en sujetos críticos y democratizadores que aprenden la necesidad de asumir la responsabilidad en organizarse e informarse para hacer posible un cambio desde abajo.

Los sujetos en cuestión llevan lo aprendido a los espacios en los que se mueven normalmente y que en gran parte tienen un vínculo con el trabajo (sindicato, departamento). Ahí es donde desenvuelven de manera interactiva y dialógica un repensamiento de estrategias para defender su postura, tal como nuevas posibilidades de actuar.

Con base en estas discusiones y decisiones, que tienen también la finalidad de cementar su postura como actor colectivo, se entra en negociaciones con otros actores o se toma diferentes

medidas para defender sus intereses. En suma, es un método democratizador que busca cambiar las costumbres, partiendo de los sujetos mismos, y que a largo plazo pueda influir en modificaciones estructurales, Freire lo llama "acción cultural". Es un concepto que comprende las fuertes contradicciones entre el orden ideal y real, y por lo tanto no exige que los sujetos se adapten a leyes o lógicas impuestas o preexistentes, sino que ellos mismo decidan sobre sus derechos, y aprendan formular y reivindicar sus necesidades.

En este sentido los conceptos analíticos deducidos de la teoría de Freire son:

- La *Concientización*, se enfoca en la manera en la que la educación problematizadora influye en el educando y cómo éste entonces aborda a su mundo. Se trata de cómo cambia la educación en DHL la forma de pensar y de actuar de los sujetos que participan en los talleres, más concretamente, de cómo se perciben a sí mismos, sus derechos y su papel en el sindicato y en el lugar de trabajo, y las consecuencias que sacan de las experiencias que han hecho en este entorno para su vida en general. Igualmente, aprehende las formas cambiantes de moverse en los entornos sociales que resultan del repensamiento del sujeto.
- La *Democratización interna* se enfoca en la cuestión de cómo se están vinculando los trabajadores que participan en los talleres en DHL entre ellos, y cómo se relacionan éstos con el resto del sindicato. Retoma los pensamientos de Freire sobre el diálogo como fundamento para la democracia. Considera el aspecto de la horizontalidad que implica el diálogo y con ella, el respeto frente a otras posturas y la capacidad de discutirlos tranquilamente.
- La *Emancipación* aborda la postura de los trabajadores frente a otros actores y las maneras en las que exigen sus derechos. Describe la situación en cuanto el educando

realmente se hace sujeto transformador, es decir, en cuanto decida intervenir en la historia de su sindicato. También es el momento en el que los sujetos transformadores se hacen visibles hacia afuera en su forma de actuar y exigir.



### 3. La siderurgia y el sindicato minero en México

La siderurgia en México tiene un desarrollo tardío y empieza a establecerse en los últimos años del gran impulso industrializador durante el Porfiriato. Mientras la minería, mayoritariamente en manos extranjeras, se transformó en un ramo industrial importante durante las últimas dos décadas del siglo XIX, la producción de acero a gran escala no empieza a tomar forma hasta principios del siglo XX con el surgimiento de la Fundidora Monterrey. A pesar del comienzo demorado, no deja de tener un papel fundamental, más bien, se trata de una industria emblemática para el desarrollo interno de México. La siderurgia crece al lado de la nación y cada cambio político en el Estado ha dejado sus huellas en la administración de este ramo manufacturero.

El acero es el insumo básico para muchas industrias, como es la construcción, los ferrocarriles, la producción automotriz, línea blanca y muchas más. Dicho de una manera más fácil, sin acero no se mueve nada y la industria queda estancada. Aunque el presidente Carlos Salinas de Gortari retóricamente privó a la siderurgia su carácter estratégico para la nación, como argumento para su privatización, no ha dejado de tenerlo. Si bien la estructura del mercado internacional de acero ha cambiado en los últimos años, también es uno de los ramos más protegidos por los gobiernos, lo que evidencia su importancia para el desarrollo de la economía nacional. Con la apertura de la frontera al libre mercado con el GATT y el TLC, la siderurgia mexicana trató de penetrar el mercado internacional con sus productos, igualmente, tuvo que competir con el acero importado por el mercado nacional. No obstante este hecho, la mayor parte del acero producido en México es para el mercado nacional, así en 2010 el 67.1%<sup>6</sup> del acero nacional se vendió en el país, por lo cual sigue siendo una industria estratégica.

---

<sup>6</sup> En 2010 se producía 16,710 miles de toneladas de acero en México, de los cuales 5,497 miles de toneladas fueron exportadas. CANACERO: Indicadores de la Industria Siderúrgica Mexicana 2002-2010

Un sector clave, que ha contribuido mucho a este crecimiento, son los obreros que fabrican el acero. Sin embargo, su origen como actores políticos hay que buscarlo en la minería donde la explotación laboral durante el Porfiriato alcanzaba niveles terribles, que a la vez se transformó en un motor esencial para la Revolución Mexicana, como lo demuestra la múltiple citada huelga de Cananea en 1906. Desde entonces los mineros, con los que sindicalmente también se asocian los obreros siderúrgicos, formaron un grupo políticamente muy importante que varios años después de la Revolución seguían reclamando su posición en el naciente Estado. Mientras los gobiernos posrevolucionarios, consolidando un nuevo régimen, trataron de arrinconar al sector obrero más radical, que reclamó una emancipación política, asignó a los trabajadores más moderados un puesto en la nueva jerarquía burocrática. Con esta política establecieron a los trabajadores industriales como sector clave para el crecimiento de la nación, pero bajo un fuerte control estatal, un control que internamente se reproducía en la mayoría de estos sindicatos. El viraje hacia una política neoliberal a partir de los años ochenta afectó de un modo extremo a los obreros, muchos fueron reajustados y los que se quedaron tuvieron que aceptar una mayor explotación, que se manifestaba en un ritmo de trabajo más intenso, horas extras y un desmantelamiento tanto de su base legal, como de su organización política, el sindicato. Hoy en día tienen que encarar una creciente precarización; tal de que pareciera que poco se ha quedado de los años de lucha. El sindicato está descalificado en la retórica hegemónica como una institución del siglo pasado, incapaz de adaptarse a las exigencias de una economía competitiva y si no reclaman de manera directa su disolución, hablan de la democratización sindical, que de repente confunden con la flexibilización laboral, como demuestra el concepto de la “democracia Industrial” de Carlos Salinas de Gortari (véase Pérez Pérez 2002: 7).

Empero, el sindicato mexicano y el sindicato minero, especialmente, es una institución mucho más compleja si no se pierde de la vista los actores que le dan legitimidad, que son los obreros mismos. El desenvolvimiento del sindicato minero es una construcción idiosincrática, que reúne elementos de repente contradictorios, como el orgullo nacional, consciencia de lucha, ideas

asistencialistas, el autoritarismo interno que se enfrentan a nuevos conceptos de explotación y precarización. En este sentido, democratización no sólo puede ser un cambio en la estructura institucional y en los estatutos, o en su sentido pervertido, la colaboración patronal, que lo hace comparable con los clásicos sindicatos blancos, sino un reordenamiento de los valores existentes dentro de cada sujeto obrero. Es una democratización a partir de las relaciones laborales cotidianamente vividas.

Antes de profundizar más en este aspecto, presentaré en el siguiente capítulo el desarrollo de los mineros como actores políticos. Para este fin, primero explicaré las particularidades de la industria siderúrgica y minera, dado que su carácter estratégico lo vincula con los intereses del Estado, que por la misma razón ha influido mucho en el sindicato.

### **3.1. Los principios de la siderurgia, la minería y el surgimiento del movimiento minero durante el Porfiriato**

#### **3.1.1. Los principios de la siderurgia en México**

A cambio de la minería de metales preciosos, como es el oro y la plata, la historia de la minería de metales ferrosos en el Continente Americano es relativamente corta. Las leyendas sobre El Dorado hicieron asumir a los conquistadores la aventura de cruzar el océano para buscar hasta al otro lado del mundo las supuestas inalcanzables riquezas de oro. Los indígenas de aquel tiempo no conocían el hierro y su primer contacto con él fue a través de las armas de los conquistadores. Con el establecimiento de la colonia, el hierro empezó a ganar cada vez más importancia en ámbitos no bélicos, como material básico para la fabricación de herramientas (Toledo; Zapata 1999: 37s). Se solía importar el hierro desde Europa, un hecho que no se cambió hasta principios del siglo XIX, cuando el Tribunal de Minería decidió el establecimiento

de la primera ferrería en la Nueva España. Las guerras europeas dificultaban la producción de hierro, así que en 1805 fundaron la primera ferrería en Coalcomán, Michoacán (Ibid. 54). La tecnología que usaban en las primeras ferrerías no iba con el ritmo de las invenciones tecnológicas en Europa. Aunque había cierta innovación en la producción a partir de la segunda mitad del siglo XIX, estas ferrerías, mayoritariamente en manos extranjeras, no estaban a la altura para cubrir la demanda de hierro que se necesitaba para dinamizar el proceso de la industrialización que se anunció con la presidencia de Porfirio Díaz (Ibid. 89).

Como ya lo he mencionado anteriormente, es con el surgimiento de la Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey que empieza el capítulo de la siderurgia moderna en México. Fue constituida en 1900 por un grupo de cuatro hombres de negocio de origen extranjero, Antonio Basagoiti, Eugenio Kelly, León Signorete y Vicente Ferrara, y entró en producción en 1903. Los miembros mexicanos más destacados fueron Isaac Garza, empresario del Grupo Cuauhtémoc, Ernesto Madero, hermano de Francisco I. Madero y Adolfo Zambrano (Vellinga 1989: 94). Fue una de las compañías más importantes de la ciudad Monterrey, alrededor de la cual se agruparon a lo largo de los años los miembros de las poderosas familias empresariales. Junto con la cervecería Cuauhtémoc, se transformó en la base del poder de estas familias, que reforzaron sus vínculos entre sí, manteniendo acciones en ambas empresas y mediante relaciones nupciales (Ibid. 97). Si bien, ya se había establecido una vasta gama de industrias en Monterrey, fueron estas dos empresas que transformaron el poder de los accionistas en un poder político que hasta hoy tiene vigencia, tanto como su presencia en la economía nacional. Asimismo, fue el lugar donde los empresarios se defendieron más contra el creciente poder obrero en los años treinta, cuando el presidente Lázaro Cárdenas hizo ver su favoritismo hacia el sector de los trabajadores, e impulsaron sus propios sindicatos patronales, los famosos sindicatos blancos. Su postura ideológica es guiada por dos ideales, por la doctrina social de la Iglesia que complementaba el sindicalismo blanco con ideas paternalistas, y por el pragmatismo norteamericano, que apela tanto al entusiasmo por la técnica y la organización como al pensamiento empresarial. Además, el último punto demuestra los estrechos vínculos de esta

clase social con los Estados Unidos a donde viajaron con mucha frecuencia y a donde mandaron a sus hijos para estudiar (Puga 1993: 101).

Dado que la demanda de acero era mucho más elevada de lo que podía producir la Fundidora Monterrey, que en realidad sólo cubría un 12% del consumo nacional (Toledo; Zapata 1999: 130), había un mercado muy favorable para una segunda planta siderúrgica. El estadounidense Harry Wright aprovechó esta coyuntura y fundó La Consolidada (Consolidated Rollings Mills & Foundries Co., S.A.) en 1907. Lo específico de esta empresa era su rápida integración:

Empezó como fundición, siguió luego con la laminación; más tarde se amplió con la instalación de una fábrica de tuercas y tornillos, y con el tiempo instaló una fábrica de alambres de acero y alambón (Ibid.).

Más tarde también adquirió minas de hierro y de carbón, tal como fundó otras fábricas en Piedras Negras y en la Ciudad de México (La Lechería).

Lo que más llama la atención de la Consolidada es su estrecho vínculo después de la Revolución Mexicana con dos compañías estatales, los Ferrocarriles y la CFE, como clientes importantes (Ibid. 132; 141). Además, fue la primera siderúrgica que buscaba la protección estatal del mercado de acero cuando pasó por una crisis y tuvo que competir con los productos importados. Wright se quejó varias veces con el presidente Álvaro Obregón sobre las prácticas de las empresas mineras, que preferían importar los productos de acero que son necesarios para la explotación de la tierra. Aunque Obregón no le hizo mucho caso, deja entrever los primeros acercamientos entre la siderurgia y el Estado. En este contexto, Daniel Toledo Beltrán y Francisco Zapata citan en su libro “Acero y Estado” un discurso muy interesante de Wright frente al presidente:

La industria del acero es básica para el desarrollo industrial de cualquier país que su funcionamiento es importante no sólo para la minería, sino para cualquier otro ramo industrial; de tal manera que si un país cuenta dentro de sus fronteras con una industria siderúrgica desarrollada, se independizará del exterior y logrará una verdadera soberanía industrial. El desarrollo de la industria tiene como

consecuencia inevitable el desarrollo de otras industrias y con esto la ocupación de gran número de obreros. Por lo que es necesario apoyar a la industria siderúrgica nacional. Por otro lado, la minería es una ramificación de intereses extranjeros y ricos que no ayudan al país (Wright en: Toledo; Zapata 1999: 134).

Esta argumentación suena algo rara en la boca de un extranjero, pero demuestra el germinante vínculo entre la siderurgia y el Estado.

La Consolidada pasó en los años cuarenta y cincuenta por su época dorada, hasta que Wright la vendió en 1958 a Mike Friedman. Desde entonces, la empresa ya no se recuperó y finalmente, fue absorbida en 1962 por Altos Hornos de México, que entonces se encontraba en pleno auge (Ibid. 143s).

### **3.1.2. La minería y el movimiento minero durante el Porfiriato**

Para conocer los principios del movimiento minero, hay que mover la vista de la siderurgia, que todavía se encontraba en sus comienzos, hacia la minería. Como ya lo he dicho anteriormente, la minería ha tenido una muy larga tradición en México, pero la explotación masiva no se dio hasta el Porfiriato. Las leyes mineras de 1884 y de 1892 posibilitaron a los empresarios extranjeros una inversión sin barreras estatales en la extracción del mineral y su libre exportación. Por un lado, la inestabilidad política en México durante el siglo XIX atrasó la industrialización y por otro lado, había un interés muy destacado por parte del presidente Porfirio Díaz de impulsar la modernización del país. Sin embargo, en México ni existía la tecnología para la extracción moderna, ni había el capital suficiente para adquirir tal maquinaria, ni para construir la infraestructura necesaria (Sariego; Reygadas 1988a: 12). El gasto tremendo que implicaba esta inversión favorecía a los grandes capitales, que en su mayoría eran de origen estadounidense. La más destaca entre ellos, era la American Smelting and Refining Company (ASARCO), que pertenecía a la familia Guggenheim y que hasta 1901 ya se había convertido en el consorcio minero más grande en México (Sariego 1988b: 66):

La tendencia a la monopolización que tempranamente invadió la industria extractiva se explica no sólo por la legislación liberal vigente sino también teniendo en cuenta la magnitud de las inversiones que las negociaciones mineras tuvieron que hacer para adquirir y explotar fondos, instalar plantas concentradoras y fundiciones, construir redes ferroviarias, importar tecnologías y equipos, explotar reservas forestales y, en muchos casos, levantar y construir campamentos y pueblos mineros, dotándolos de todo tipo de infraestructura (Sariego; Reygadas 1988a: 12.).

El dominio del capital norteamericano en la minería se explica tanto por la cercanía geográfica, como por una política fuertemente imperialista en aquella época, que poco después desembocara en el estallido de la Primer Guerra Mundial. En este contexto, los Estados Unidos con su famosa Doctrina Monroe dejaron entrever desde muy temprano sus intereses políticos sobre el Continente Americano y con el mismo recelo observaron las inversiones europeas en los países latinoamericanos. Con el acercamiento de la Primera Guerra Mundial, la expansión empresarial norteamericana en México, que tenía su gran peso en la minería, era una política estratégica, que garantizaba al gobierno de los Estados Unidos los recursos necesarios para un enfrentamiento bélico y el respaldo político por la clase gobernante mexicana (Ibid. 44).

Esta fuerte competencia extranjera causó problemas graves a la pequeña minería, que mayoritariamente era de capital nacional (Ibid.). En situaciones de crisis no aguantaron la presión y los gigantes mineros los absorbieron. Este hecho es en tanto importante, porque la Revolución Mexicana fue llevada adelante no sólo por los obreros y campesinos, que formaban las tropas constitucionalistas, sino por empresarios nacionales que vieron limitado su poder en el propio país, como es el caso de Francisco I. Madero, cuya familia era el único dueño nacional de varias minas y fundiciones en Coahuila.

Regresando a la cuestión de la inversión enorme para erigir grandes centros mineros en el norte del país, donde la infraestructura existente era muy escasa, ésta también abre otros dos aspectos relacionados y de mucha importancia. Uno es el concepto del enclave en su sentido político y económico frente al Estado y el otro, la formación de una clase social muy específica, los mineros, quienes en estos centros aislados en el desierto norteño desarrollaron sus luchas políticas muy particulares.

A fin de explicar estos dos puntos, primero es necesaria una descripción de las características más destacadas de los Minerale.

Los empresarios extranjeros fundaron dentro de pocos años verdaderos imperios mineros en los enclaves, porque no sólo obtenían la concesión sobre la explotación de la tierra, sino controlaban prácticamente todos los sectores económicos y sociales. Así uno de los patrones más temidos era William Cornell Greene, dueño de la Cananea Consolidated Copper Co. (CCCCo.), por su mano dura con la que dominaba toda la comunidad. Aparte de las minas de cobre y fundiciones, también era accionista mayoritario de una compañía de ranchos ganaderos, la Cananea Cattle Co., cuyas tierras alcanzaban desde los alrededores de Cananea hasta Arizona. La Reforma Agraria no llegó a este latifundio hasta 1958. La mayor parte de la carne y de los productos lácteos vendió en el mercado estadounidense (Sariago 1988b: 73s). Con su latifundio controlaba también el acceso a los alimentos para los mineros en Cananea, porque éstos provenían o de sus tierras, o de los Estados Unidos desde donde los importaba con su propio ferrocarril (Ibid. 97). Esta circunstancia le permitía controlar los precios de la mercancía con los que los demás comerciantes locales difícilmente podían competir (Ibid. 95). Asimismo, era común pagar a los obreros en vales y no en dinero, con lo cual éstos se veían obligados a consumir lo que la empresa les ofrecía. El cronista Cuauhtémoc L. Terán de Nacozari de García, donde había una compañía minera muy parecida a la CCCCCo., la Moctezuma Copper Company, describe este control empresarial sobre la comunidad de manera siguiente:

En una palabra La Moctezuma [Copper Company] proveía las exigencias de sus trabajadores de la cuna a la tumba, pues en la tienda de raya se podía adquirir con cargo a la cartera, cajones de muerte y en caso de enfermedad había un moderno hospital con excelentes médicos (Terán 1991: 23).

El dominio sobre las tierras tenía también otro efecto, el de la eliminación de una fuente de ingreso alternativo para los mineros, que en su mayoría eran de un origen campesino y solían trabajar las tierras para garantizar la sobrevivencia de la familia en tiempos de crisis y desempleo. En el caso de la zona carbonífera de Coahuila, no sólo la avaricia de los empresarios



y latifundistas les cerraron a los mineros la salida agraria, sino ya a principios del siglo XX se veía el efecto dañino de la explotación de carbón para el medio ambiente, cuando deforestaron bosques porque necesitaron la “madera para apuntalar los tiros y las galerías en las minas” o usaron el agua del río para las plantas lavadoras (Sariego 1988b: 86). Más tarde en 1928 ya había quejas de campesinos sobre el humo de zinc de la ASARCO, que perjudicaba las tierras (Ibid. 87).

Finalmente, se hizo ver el control de la compañía sobre los obreros en el hecho de que ésta proporcionaba la infraestructura completa de una ciudad minera. La arquitectura de las casas obreras seguían una lógica específica y también la ubicación de los barrios tenía un propósito que consistía en separar los sectores sociales, étnicos y profesionales (Ibid. 91). Asimismo, la empresa proporcionaba las instalaciones recreativas, educativas, de salud, de la administración municipal y los servicios urbanos, como el agua y la luz (Ibid. 93). En resumen, se puede decir que el patrón controlaba cada aspecto de la vida de los mineros. Por otro lado, en caso de que la empresa atravesara por una crisis, despedía sin indemnización y garantías a sus trabajadores, que sólo tenían contratos por destajo e, incluso, dejaba de proporcionarles sus servicios. La situación de los mineros vacilaba entre la explotación y la precariedad.

El espacio del enclave que acabo de describir, era en términos políticos autónomo del Estado, es decir, el patrón tenía el mando sobre toda la comunidad en todos los aspectos de la vida, por lo cual el gobierno nacional mexicano no tenía un poder real en estas localidades. Había más cercanía con el gobierno estadounidense que con el mexicano, por lo tanto, el enclave rompió con la soberanía del país. Este aspecto también se evidenció cuando William Cornell Greene buscó la ayuda del gobernador de Sonora, Rafael Izabal, para reprimir la huelga de 1906 en Cananea y éste pedía apoyo a los *rangers* de Arizona. Quiere decir que aunque también mandó soldados mexicanos a la comunidad, al fin y al cabo, reconoció a la comunidad minera como una entidad política más cercana a los Estados Unidos que al propio territorio mexicano, porque no estaba completamente dispuesto a movilizar todas las fuerzas de seguridad estatal que se

hubieran requerido. En el sentido económico, el enclave minero tampoco dejaba un beneficio al Estado, porque todo el mineral fue exportado al país vecino, para lo cual ni tuvieron que pagar impuestos.

Esta estructura socio-económica se reflejaba en las formas de protestas de los primeros mineros en estos Minerale, que eran de una naturaleza radical y directa.

Como en la mayoría de los casos se trataba de ciudades artificialmente creadas, no había una población originaria – los indígenas ya había sido expulsados de estas tierras - y la mano de obra migró hasta de otros estados al enclave. Esta población consistía en un pequeño número de trabajadores con oficios industriales, como carpinteros, mecánicos, herreros etc. y la mayor parte venía de un contexto agrario, eran campesinos, peones de haciendas, jornaleros o pequeños propietarios que fueron atraídos por los salarios relativamente altos en comparación con el trabajo rural (Ibid. 110). Un último grupo formaron los obreros extranjeros que mediante el sistema de “enganche”, que hoy se conoce como “contratistas”, venían desde China, Japón, Italia y Estados Unidos. Los patrones se aprovecharon de la procedencia de los trabajadores, para crear una jerarquía laboral, basada en la cuestión racial, en la cual los mexicanos quedaron hasta el último. Los mineros estadounidenses formaron en gran parte el grupo de los supervisores, pero también había trabajadores entre ellos. Su presencia en el caso de Cananea era en tanto importante, porque estos últimos ya tenían una experiencia sindical dado que fueron afiliados del Western Federation of Miners (Sariago 1988b: 126), un sindicato que operaba en el sur de los Estados Unidos, y de ellos aprendieron los mineros mexicanos sobre la lucha obrera:

En los primeros años que siguieron a la apertura de las minas de Cananea, estos trabajadores [de la Western Federation of Miners] eran en realidad el único núcleo obrero organizado en la población y (...) fueron ellos los autores de las primeras luchas obreras que existieron en Cananea (Ibid.).

Igualmente, la agitación impulsada por los hermanos Flores Magón tenía a Cananea como centro de operación, pero durante la mayor parte del tiempo trabajaban desde su exilio en los

Estados Unidos. Su Partido Liberal Mexicano era una plataforma para un cuestionamiento profundo de la explotación vivida en México, que pese su origen liberal se inclinó hacia el socialismo y el anarquismo. Irónicamente posibilitó el acercamiento del enclave a los intereses estadounidenses, también un intercambio intelectual y político entre las fuerzas obreras. Sin embargo, la movilización quedaba en la clandestinidad y sólo se hizo visible en el momento del estallido de las huelgas, por lo cual luego se ha considerado el anarcosindicalismo como una protesta espontánea, lo que jamás era. Era la forma de protesta que retomó la lucha obrera en los enclaves donde el poder patronal era aplastador:

El anarquismo tuvo en efecto un éxito notable entre los mineros norteros no sólo por ser una de las pocas alternativas – si no la única – organizada frente a la dictadura de Díaz, sino sobre todo por ofrecer un programa de reivindicaciones y una táctica de lucha que respondía a las condiciones de segregación étnica y laboral, de proletarización compulsiva, de aislamiento y de dependencia de los mineros con respecto a los empresarios extranjeros. Para esta clase trabajadora, invalidada por la presencia paternalista del capital en todos los ámbitos de la vida – dentro y fuera del espacio productivo – y a quien se negaba cualquier forma de expresión y movilización autónoma, el anarquismo, por su defensa del nacionalismo y por sus métodos de lucha – la clandestinidad y la acción directa – se convirtió en el medio más efectivo de emancipación y defensa de toda una condición de clase (Ibid. 129).

La famosa huelga de Cananea en 1906 estalló el primero de junio y se extendió a todos los campos mineros, las fundiciones y departamentos de la CCCCo. Sus demandas más importantes eran la jornada de 8 horas y el salario de 5 pesos, tal como la abolición de la discriminación racial. La negativa de las negociaciones entre los representantes obreros y Greene llevó a una manifestación que desembocó en un enfrentamiento entre los mineros y los representantes de una maderería de la empresa. Con la llegada del gobernador Rafael Izabal y los *rangers* se dieron nuevos enfrentamientos. El saldo de esta huelga fueron varios muertos y la aprehensión de 20 mineros, mientras ninguna de las demandas fue cumplida. En este sentido, la huelga de Cananea tenía meramente un carácter simbólico, porque era la primera insurgencia contra la dictadura de Díaz que anunció el descontento popular que más tarde desembocará en la Revolución Mexicana (Ibid. 135s).

En Coahuila, a comparación de los trabajadores de Cananea, lograron desde muy temprano el reconocimiento patronal de su organización sindical, la Unión Minera Mexicana, fundada en 1911, que además agrupó a varios sindicatos locales de la zona carbonífera. Igualmente, la influencia del PLM en este gremio era considerable, y con ella el anarcosindicalismo como forma de lucha. Sin embargo, se dio una división interna en cuanto una parte quiso apoyar a las tropas maderistas en contra de la revuelta orozquista, mientras el grupo más radical rechazó esta colaboración política, porque desconfió de las intenciones de Madero por su origen patronal (Ibid. 151s).

## **3.2. La participación de los mineros en la Revolución Mexicana**

### **3.2.1. Los actores de la Revolución Mexicana**

Para comprender los siguientes actos políticos entre los gobiernos revolucionarios y los obreros, hay que analizar más detalladamente quiénes participaron en la Revolución Mexicana y qué pretendían.

El ejército revolucionario en el norte de México consistía en una población muy heterogénea porque agrupó a campesinos tradicionales, un nuevo proletariado agrario e industrial, caudillos locales y representantes de la clase media. La mayor parte de los integrantes formó el proletariado agrario, que bien ganaba mejor que los campesinos tradicionales, pero se veían afrontados con una constante precariedad de su trabajo, por la cual tuvieron que migrar con mucha frecuencia:

En La Laguna algunos trabajadores (llamados “eventuales”) permanecían cerca de las haciendas algodonerías e intentaban encontrar empleos ocasionales, a veces en la industria o en la minería, a veces en haciendas que producían otras cosechas. Otros se convertían en migratorios permanentes (Katz 2010: 32).

En este sentido, no se debe imaginar al proletariado minero como un grupo social claramente definido porque, como en el caso de los campos algodoneiros de La Laguna, la situación en la minería también era muy inestable. Si había un ciclo negativo, la empresa minera despedía a sus trabajadores e, incluso, cerró por completo sus instalaciones (*lock-out*), para luego reabrirlos pocos meses después en cuanto se haya recuperado el mercado de los minerales. Era un grupo social que vivía de trabajos eventuales, sea de carácter agrícola o industrial. Simultáneamente, la migración como forma de supervivencia afectó a sus relaciones familiares, es decir, no tenía el respaldo de una familia grande que hubiera podido ser un apoyo en situaciones de crisis (Ibid.). En consecuencia, se dejaron reclutar con más facilidad para el ejército revolucionario, teniendo también en cuenta que iban a luchar por una causa que les convendría.

El crecimiento de las empresas extranjeras a costo de la riqueza mexicana no sólo disgustaba a los obreros contratados por estas compañías, sino también a la vieja oposición terrateniente en Coahuila y Sonora. Sus representantes eran quienes se pusieron en la cima del movimiento revolucionario:

En Coahuila el movimiento estaba firmemente controlado por la vieja oposición terrateniente, cuya principal ambición, la de alcanzar el poder a nivel nacional, estaba a punto de cumplirse. Los dirigentes, Madero y aliados ex-revistas tales como Venustiano Carranza y Felicitas Villarreal, deseaban encauzar la revolución por conductos exclusivamente políticos e impedir de antemano cualquier reforma social profunda. Sus adeptos comprendían a un grupo bastante heterogéneo de hacendados, miembros de la clase media, trabajadores desempleados, campesinos despojados de sus tierras, y peones de haciendas (Ibid. 56).

El nacionalismo sirvió como un valor que todos compartían, de ahí en fuera los intereses de la clase media y de los terratenientes, como nueva burguesía nacional y política, no necesariamente tenía mucho en común con los objetivos de los campesinos y obreros. En el caso de Chihuahua y Morelos, esto estaba bastante claro desde el principio donde los hacendados no formaban parte del movimiento revolucionario y donde la rebelión tomó otro rumbo. En los años de los gobiernos siguientes hasta el de Lázaro Cárdenas esta brecha se hizo cada vez más visible y la trataron de brincar por medio de vías institucionales, que teóricamente

proporcionaban a los representantes de las clases populares un espacio de expresión, pero en realidad estaban muy alejados de un poder real. De esta manera buscaron asegurarse de su apoyo, sin tener que cederles un poder político considerable.

### **3.2.2. El Maderismo**

Francisco I. Madero era todavía una de las figuras más moderadas. También era terrateniente, pero con ideas filantrópicas que había aplicado en su propia hacienda donde los campesinos disfrutaban de un nivel de vida mejor por los buenos salarios, la atención médica y la educación que les proporcionaba. Sus conceptos sociales eran de un corte paternalista que jamás cuestionaron el sistema en sí, es decir, la reforma agraria no formaba parte de su programa (Ibid. 52s).

Su gobierno era en tanto importante para los mineros, porque sentían cierto respaldo político para impulsar una serie de huelgas que tenían la finalidad de mejorar la situación laboral en las minas donde, sobre todo, la cuestión de la seguridad era alarmante. Así, uno de los siniestros mineros más graves que ha vivido México ocurrió en Septiembre de 1910 en la mina Las Esperanzas donde murieron 300 mineros de carbón (González Cortes 1987: 138). Sólo con el respaldo político de Madero se puede explicar el reconocimiento de la Unión Minera Mexicana en 1911, y uno de los actos políticos más destacables de su gobierno en el ambiente laboral fue la creación del Departamento de Trabajo (Sariego; Reygadas 1988a: 131). Igualmente, la Casa del Obrero Mundial, como una agrupación de sindicatos de artesanos, fue fundada durante el gobierno de Madero. Si bien, había un afán para mejorar la situación de los trabajadores por parte de Francisco I. Madero, su gobierno no tenía la suficiente fuerza para hacer reales los proyectos que propuso. En el caso de las minas, nunca logró penetrar políticamente el espacio celosamente vigilado por las grandes compañías. Esto explica también la perduración de la corriente anarcosindicalista.

### **3.2.3. El Huertismo**

No falta explicar que la cuestión laboral no se mejoró durante el gobierno de Huerta, hasta los propios movimientos de la revolución empezaron a perjudicar todo tipo de producción y de este modo, su fuente de empleo. Por un lado, las dos plantas siderúrgicas, la Fundidora Monterrey y la Consolidada, estaban prácticamente cerradas entre 1914 y 1915 por problemas en el suministro, dado que los ferrocarriles, cuyas vías habían sido destruidas por los mismos revolucionarios, casi nunca estaban en función; por otro lado, las minas de carbón que abastecieron las siderúrgicas también tuvieron que suspender la explotación por la misma razón (Ibid. 82). Irónicamente, esta situación convenía a los empresarios porque la compra de una mina resultó barata. Friedrich Katz cita en este contexto en su famoso libro “La Guerra Secreta en México” el funcionario de una compañía minera norteamericana:

El desorden, por consiguiente, nos conviene; las denuncias de minas son baratas y la competencia escasa (Katz 2010: 561).

### **3.2.4. El Carrancismo**

Al mismo tiempo, Venustiano Carranza empezó a establecer un patrón en la política laboral que en los gobiernos posrevolucionarios se iba a repetir con mucha frecuencia, se trata de la alianza estratégica con el sector obrero para alcanzar fines políticos, sin embargo, a excepción de algunas mejoras casi siempre a expensas de los intereses de los trabajadores. En cuanto los últimos exigían el cumplimiento de las promesas que les habían hecho, se puso en contra de sus anteriores aliados con medios legales y violentos.

Viendo la difícil situación en el país en 1915, cuando la revolución había tomado diferentes rumbos y cuando Francisco Villa y Emiliano Zapata seguían sus propios planes, Carranza estaba en búsqueda de aliados que encontró en los trabajadores afiliados a la Casa del Obrero Mundial. Comprometiéndose a la creación de leyes favorables para los trabajadores, impulsó la

formación de los Batallones Rojos que mandó a luchar en contra de los campesinos (Ibid. 312). Con el crecimiento del desempleo y de la pobreza, los trabajadores, no viendo mejoras, estallaron en varios lugares del país en huelga. La reacción de Carranza fue violenta, mandó al ejército a ocupar las oficinas de los sindicatos, declaró ilegal la Casa del Obrero Mundial, expidió leyes que impidieron la organización de huelgas a pena de muerte y encarceló a los dirigentes huelguistas (Ibid. 335).

El hecho más considerable en la cuestión obrera que hasta hoy sigue siendo el fundamento legal para la política laboral, era la elaboración del artículo 123 constitucional. Éste incluye muchas mejoras para los trabajadores, como la jornada de ocho horas, el salario mínimo y equitativo, la reglamentación de las condiciones de trabajo, el descanso etc., por lo cual las empresas mineras se opusieron ferozmente a su cumplimiento, pero también contenía un apartado muy especial, la competencia judicial del Estado para decidir sobre conflictos laborales (Sariego; Reygadas 1988a: 134s). A través de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado se había erigido un instrumento que le permitiría en el futuro intervenir en los enclaves mineras y romper el poder absoluto de los empresarios. Dependiendo de la coyuntura política, este instrumento se transformaría en un péndulo que el Estado usaría para actuar a favor de los trabajadores o a favor de los patrones. Asimismo, transformaría los enfrentamientos virulentos entre patrón y obreros en un pleito legal (Sariego 1988b: 165).

Otro artículo constitucional que ha influido mucho en la cuestión minera es el artículo 27 y el control del gobierno sobre el subsuelo a través de concesiones para las empresas de extracción. Asimismo, Carranza trató de gravar la exportación de oro y plata para no dejar libremente el campo de la minería a las compañías extranjeras (Sariego; Reygadas 1988a: 60s). Si bien, había estas iniciativas legales, su verdadera realización se dejó de esperar todavía varios años más:

Puede concluirse que la Revolución Mexicana constituye un parteaguas en la legislación minera. Representa la ruptura con las leyes de corte liberal que en la práctica habían fomentado la aparición de una minería dominada por el capital extranjero. Con la Revolución Mexicana surgen conceptos



jurídicos y sociales que intentan recobrar los recursos minerales para la nación. No obstante, fuerza es reconocer que este intento no cristalizó en las primeras décadas del siglo XX. Fueron varios los esfuerzos por particularizar y aplicar los preceptos constitucionales, pero la minería siguió su propia dinámica regida por el mercado mundial y por las relaciones sociales creadas en los enclaves mineros. Los primeros gobiernos revolucionarios se limitaron a elaborar medidas fiscales, sin poder modificar sustancialmente la estructura de la rama (Ibid. 62s).

### **3.3. La consolidación del sistema posrevolucionario**

#### **3.3.1. La Unión Minera Mexicana**

Uno de los primeros acercamientos institucionalizados entre los obreros y el gobierno se dio a través de la fundación de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) en 1918 en Saltillo con un apoyo directo por parte del gobernador de Coahuila. La Unión Minera Mexicana (UMM) fue una de las integrantes más destacadas y mandó 21 de los 120 delegados (Ibid. 139). No obstante, la relación entre la UMM y la CROM siempre fue problemática, sobre todo, por los vínculos estrechos que mantenía el representante de la última, Luis Morones, con el gobierno que le hizo rechazar la huelga que había organizado la UMM en 1923 en la zona carbonífera, y poco después vino el rompimiento. La popularidad de la CROM bajó aún más, cuando ésta influyó en que declararan ilegal la huelga ferrocarrilera de 1926/27. Este hecho es en tanto importante porque la mayor parte de los ferrocarrileros despedidos de Piedras Negras encontraron trabajo en los talleres de las empresas mineras de la región carbonífera. Ahí fundaron varias secciones de la Unión de Mecánicos, uno de los sindicatos más combativos que influyera en la constitución del sindicato minero (Sariego 1988b: 179).

Si bien, la relación entre la CROM y la UMM fue complicada, debilitó definitivamente al anarcosindicalismo que a lo largo de los siguientes años fue sustituido por un creciente institucionalismo.

Cuando fundaron la CROM también surgieron paralelamente dos centrales empresariales, la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO) en 1917 y la Confederación de

Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) en 1918, igualmente por iniciativa de Carranza, pero con el objetivo de crear un marco institucional para la expresión del desacuerdo del sector empresarial con la Revolución y la Constitución (Puga 1993: 124).

### **3.3.2. La política laboral del Grupo Sonora**

En estos años del obregonismo se hizo ver el concepto laboral del grupo Sonora que ya se había iniciado durante la gubernatura de Calles en dicho estado y que se conoce bajo el nombre “constitucionalismo”. Describe una “estrategia frente a los problemas del trabajo orientada al mismo tiempo a contener las arbitrariedades de las empresas extranjeras y a realizar un pacto con las organizaciones obreras, para tratar de erradicar el anarcosindicalismo” (Sariego; Reygadas 1988a: 133). Esta táctica ya la había experimentado Carranza y en el sindicalismo tendría vigencia hasta mediados del siglo XX, con sus etapas agresivas y moderadas. En suma, buscaba la integración del sector obrero al nuevo sistema posrevolucionario y la erradicación del anarcosindicalismo que se consideraba un peligro para el nuevo Estado como tal, dado que cuestionaba los fundamentos de la nueva clase política, y en ocasiones retomó formas violentas. El presidente Plutarco Elías Calles era la figura política que más tomó en serio esta táctica. En el mismo año en el que promulgaron la Constitución, Calles, todavía gobernador de Sonora, empezó su cacería de brujas en contra de los miembros de la International Workers of the World (IWW) y mandó a fusilar a Lázaro Gutiérrez de Lara, uno de los líderes de la huelga de Cananea en 1906 (Ibid. 138). Durante su presidencia buscaba la cooperación con la CROM y nombró a su líder, Luis Morones, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo. En la cuestión laboral centralizó su poder, creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (este tribunal anteriormente sólo estaba en manos estatales) y estableció la federalización de la minería a través de la Ley de Minería (Ibid. 141).

El rompimiento de este pacto con la CROM se dio en 1928 con el asesinato de Álvaro Obregón. Los representantes del Partido Laborista Mexicano (PLM), el brazo político de la CROM, fueron obligados a votar a favor de la reforma de los artículos 82 y 83 de la Constitución que le permitieran la reelección de Obregón. Morones no estaba de acuerdo con esta jugada política y buscó personalmente a Obregón para exigirle que cumpliera sus promesas con los obreros quienes le habían brindado apoyo:

A Obregón se le exigió una declaración de total apoyo al laborismo, recordándosele la promesa de Calles en 1924 de que caería “envuelto en la vadera rojinegra” antes que traicionar a las masas trabajadoras y Obregón contestó abiertamente: “Mi candidatura a la Presidencia de la República no encontró su origen en las promesas que previamente hubiera lanzado para halagar los anhelos de las clases trabajadoras del campo y de la ciudad...No más promesas: ya la nación conoce cuáles son nuestros puntos de vista.” El 30 del mismo abril Morones declaró la guerra al caudillo de Sonora (Córdova 1992: 14).

El reclamo de Morones demuestra que el poder de Obregón todavía no estaba consolidado, aunque éste, después de las dichas reformas, ya se sentía seguro de su posición política desde la cual pretendió romper el pacto con la CROM.

Después del asesinato del candidato presidencial, el ambiente acalorado entre la fracción laborista y Obregón se transformara en el pretexto para la expulsión de los miembros de la PLM del gobierno. No había pruebas de que Morones y los laboristas fueran los culpables del crimen, pero como empezaron a incomodar al gobierno los usaron como chivos expiatorios:

Calles debía sacrificar su ligazón política con los laboristas, excluyéndolos del gobierno y rompiendo públicamente con ellos. Por lo que él mismo refiere en sus memorias, Portes Gil jamás creyó que Morones fuera el responsable de la muerte de Obregón, pero le pareció que era una excelente víctima propiciatoria para calmar las pasiones (Ibid. 19s).

Unos días después, Calles anunció la salida de los laboristas de su gobierno.

### **3.3.3. La política laboral durante el Maximato**

Los siguientes años del Maximato se caracterizaban por su creciente alejamiento de los políticos de las masas en general. Plutarco Elías Calles trató de detener el desmoronamiento de las fuerzas revolucionarias por medio de la fundación de un nuevo partido único, el Partido Nacional de la Revolución (PNR), declarando, además, el fin de la era de los caudillos y el comienzo del institucionalismo. Sin embargo, se apartó de los sectores populares que habían constituido la mayor parte de las fuerzas revolucionarias y el partido sólo reunía a los revolucionarios mexicanos que militaban, sobre todo, en grupos y partidos políticos pequeños. Por lo cual, también denominaron el PNR como el “sucesor de los caudillo” (Ibid. 34). Esta posición política no se cambiaría hasta el cardenismo, que integró a todos los sectores populares al partido único. Mientras tanto, Calles creó con la PNR un instrumento político que le posibilitara influir en todas las cuestiones políticas como “jefe máximo de la Revolución”, que no tenía tantos poderes fácticos, pero como vocero de los revolucionarios mantenía un poder simbólico en el sentido de que velaba por sus intereses por medios partidistas (Ibid. 35). Esta creación, conocida como uno de los poderes metaconstitucionales, posibilitaría a los presidentes del PRI consolidar su poder político más allá de un simple presidencialismo.

En la cuestión laboral, los años del Maximato significaban una época, sobre todo, de imposiciones al sector obrero que pasó, dado la crisis económica de 1929, por una situación muy difícil. El resultado más destacado de este período era la Ley Federal de Trabajo.

Esta crisis representaba la cesura políticamente más importante. En la minería no se sintieron los efectos inmediatamente, sino hasta al otro año cuando los precios de los minerales bajaron considerablemente<sup>7</sup> y con éstos la producción. Entre 1930 y 1932 la producción minera en

---

México cayó en un promedio de 16.6% anual. La repercusión que tuvo la crisis en la minería mexicana demuestra muy bien que la dependencia económica del extranjero persistía, tomando en cuenta que 85% de las minas eran de capital extranjero y 75% de capital norteamericano (Sariego; Reygadas 1988a: 148). No se requiere de muchas explicaciones para saber que esta crisis tuvo un efecto muy grave en los Minerales y en la vida de los trabajadores. La reacción de los patrones era la misma que aplicaban durante el Porfiriato, es decir, el reajuste masivo de sus obreros o el cierre total de las instalaciones. Si bien, había una federalización en la legislación minera, sólo podía moderar los efectos más extremos de la crisis y la tasa de desempleo entre los trabajadores seguía siendo muy elevada. En 1931 el desempleo de la fuerza laboral minera alcanzó 26% (Ibid. 149). En consecuencia, había muchas huelgas también en otros sectores de la industria. Para los trabajadores el desempleo implicaba ser abandonado a la precariedad y la pobreza total, porque la crisis tampoco les permitía encontrar otro empleo y el patrón solía no pagar indemnizaciones. Las múltiples huelgas se toparon con una actitud intransigente por parte del gobierno que estaba convencido de que sólo se podía superar la crisis tratando de hacer de México un país más atractivo para los inversores.

Es de fundamental importancia reflexionar que significaba la crisis de 1929 para los trabajadores y para el nuevo Estado mexicano, dado que no sólo en el país, sino en todo el mundo los efectos desembocaron en una radicalización de la población. Se evidenció que el capitalismo no era un sistema que podía garantizar el bienestar de todos, cediendo el espacio a la lógica del libre

---

<sup>7</sup> *Reducción porcentual en los precios de los metales 1930-1932*

| <b>Año</b>      | <b>Plata</b> | <b>Zinc</b> | <b>Plomo</b> | <b>Cobre</b> |
|-----------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| 1929-1930       | -28%         | -30.03%     | -19.25%      | -28.30%      |
| 1930-1931       | -17.84%      | -20.10%     | -23.09%      | -37.48%      |
| 1931-1932       | -2.81%       | -20.98%     | -25.05%      | -31.55%      |
| <b>Promedio</b> |              |             |              |              |
| 1930-1932       | -16.21%      | -20.68%     | -22.46%      | -32.44%      |

Fuente: Sariego; Reygadas (1988a): El Estado y la Minería en México. Política, Trabajo y Sociedad durante el Siglo XX. México, D.F., Fondo de Cultura Económica. 148.

mercado. Al mismo tiempo, la industrialización de las últimas décadas había dejado crecer el sector obrero que desde entonces buscaba su emancipación política. Finalmente, la revolución en Rusia en 1917 había demostrado que era posible instalar un sistema comunista cuyas ideas ya circulaban en todo el mundo y México tampoco era una excepción. Las fuerzas comunistas estaban en pleno auge e, incluso, se estaban armando, lo que hizo al gobierno prohibir a los comunistas y perseguirlos (Córdova 1992: 72). Bajo la presidencia de Ortiz Rubio seguía en pie esta política contra el comunismo, mientras la situación económica no se estaba mejorando. Dicho de otro modo, si bien la mayoría de la población no apoyaba directamente al comunismo, su descontento estaba bastante visible en las múltiples huelgas que surgieron en todo el país y dado que la situación económica no se estaba recuperando, la legitimidad del sistema político estaba en cuestión y al horizonte se estaba perfilando la alternativa del comunismo.

En este entorno tan acalorado surgen dos políticas importantes; una, la participación activa de las masas en la producción y la segunda, la promulgación de la Ley Federal de Trabajo.

La primera, nunca formaba parte del pensamiento político de Elías Calles y de los gobiernos del Maximato, pero en los estados de Michoacán, Hidalgo y Veracruz los gobernadores iniciaron otra estrategia para enfrentar el desempleo y la pobreza. Impulsaron una política de expropiación de las empresas que operaron con pérdidas, para entregárselas a los trabajadores con la finalidad de que éstos las manejaran como cooperativas. El caso más conocido es la empresa productora de cemento Cruz Azul (Ibid. 89s).

El gobierno de Ortiz Rubio se decidió por la promulgación de la Ley Federal de Trabajo (LFT) que ya había sido un proyecto de Portes Gil. A comparación de la primera iniciativa del “Código Federal de Trabajo”, esta ley era un producto del entonces secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Aarón Sáenz. El proyecto fue aprobado rápidamente por el gobierno, la Cámara de Diputados y el Senado, y hasta después de la promulgación, el 27 de agosto de 1931, se dio conocer a la ciudadanía (Ibid. 92).

Tanto la forma en la que se decidió la Ley, como el destacado papel del Estado, que desde entonces se estableció como mediador en la política laboral, fueron criticados por los

empresarios y por los trabajadores. Dado que se estaba federalizando definitivamente la política laboral, los empresarios mineros, que perdían su monopolio en los enclaves, pero que no quisieron ceder más derechos a los trabajadores, empezaron a fundar sus propios sindicatos, como el Sindicato de Empleados y Obreros de Cananea, como el órgano sindical de la CCCCo. (Sariego 1988b: 205) o el Sindicato Industrial Manuel Altamirano, sindicato de la ASARCO (Ibid. 206).

Para los obreros, sin embargo, la LFT fue un golpe muy fuerte, porque a partir de entonces la existencia de los sindicatos fue objeto de la voluntad federal, es decir, por el registro obligatorio de estos mismos frente a la Secretaría de Trabajo (art. 365), el Estado tenía el poder de decidir sobre la legalidad de la representación obrera. En caso de que no se diera este registro, el sindicato solicitante oficialmente no era una representación legal y no tenía facultad política alguna. Si aun así intentara actuar, el Estado tenía toda la facultad para suprimirlo.

Otro aspecto crítico es el recuento (art.931), que implica una votación entre los trabajadores de una empresa para optar por el sindicato al que se quiere afiliarse, porque divide la plantilla y además abre el espacio a sindicatos del patrón (sindicatos blancos).

Uno de los puntos más delicados que hasta hoy está causando problemas, es la definición de las causas legítimas para la huelga (art. 444-450); saliendo de este marco legal la huelga es declarada inexistente y permite la intervención policíaca. En este sentido, el fallo de la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) define si una huelga es un acto subversivo o no, y en caso afirmativo, la represión es legal. Aparentemente se trata de un procedimiento jurídico, no obstante, la JCA como órgano decisivo, ha sido el blanco de muchos intereses particulares y se ha transformado en una de las instituciones más parciales.

Por estas razones, no debe de sorprender la reacción de los trabajadores a esta Ley. El enunciado del famoso cromista Rosendo Salazar, parece barruntar el destino del sindicalismo mexicano:

(...) Los solos recuentos de obreros destrozarán la conquista primera, que es la integridad del conjunto social proletario, pues la burguesía tratará de organizar su propio sindicalismo, pudiendo eliminar de sus negocios a los obreros revolucionarios, continuamente, hasta matar a la organización auténtica del trabajo y la defensa de las condiciones contractuales le costará al que la realice la misma indemnización. Los líderes transarán los asuntos. Las huelgas serán causa de lucro. Tendrá un valor la antihuelga, que cobrarán a la vista, los líderes profesionales. Esta corruptela invadirá a todos los sectores, aun tratándose de los que hasta aquí han permanecido más o menos limpios. El sindicato será un tirano, cuando la cláusula de exclusión sea usada en todo su alcance, pues el sindicalizado no podrá alzar su voz hacia los líderes. Todo se arreglará burocráticamente, por consigna, por cohecho, por timidez o por servilismo. Para que el movimiento obrero no se ahogue en esta laguna de desilusiones, buscará una tabla para asirse y ella será la política burguesa con el nombre de la revolución (Salazar en Córdova 1992: 114).

Mientras tanto, la tensión dentro de las filas de la CROM se hacía sentir cada vez más. La marginalización del sector obrero, que se había dado gradualmente desde la expulsión de los laboristas del gobierno en 1928, dejó crecer las animosidades entre los grupos alrededor de Morones, que prefería la colaboración política, y los que proclamaron el “camino a la izquierda” con un destacado alejamiento de los gobernantes. De estas filas surgió la figura de Vicente Lombardo Toledano. En 1933 se dio la ruptura con los cromistas de Morones y salió la “CROM depurada” que entonces proclamó la “separación radical entre la lucha sindical y la lucha política” (Ibid. 155). En el mismo año nació la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCCM) con una vastísima representación de contingentes obreros y que sería la organización antecesora a la CTM (Ibid. 164).

En suma, se puede ver que, aunque la política callista en muchos aspectos sólo se aprovechó del sector obrero, para luego deshacerse de él, contribuyó con la federalización de la política laboral también a una aumentada organización suprarregional entre los trabajadores. Como he explicado anteriormente, esta política no surgió de la nada, sino de la necesidad del régimen mismo para poder enfrentarse a los problemas sociales que se estaban agudizando con la crisis económica de 1929. En estos años, finalmente, no sólo se estaba formando la gran central obrera, sino también todos los sindicatos de las industrias estratégicas. Lázaro Cárdenas, todavía gobernador de Michoacán, estaba promoviendo la formación de los sindicatos que más



tarde se transformaran en sus aliados en contra de Calles, los empresarios de Monterrey y como apoyo para la expropiación del petróleo.

### **3.3.4. La fundación del Sindicato Industrial de Obreros y Empleados Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana**<sup>8</sup>

Era entonces cuando también se dio el surgimiento del sindicato minero que fue impulsado por el gobernador de Coahuila, el general Treviño. Esta figura política, igual que Cárdenas, aspiraba a la presidencia de la República y pensaba buscar su apoyo político entre los trabajadores. Para este fin se coordinó con el gobernador de Hidalgo, dado que la intención era promover el sindicato nacional desde Pachuca. Se formó una comisión de trabajadores de la Compañía Real del Monte que recorría por todos los Minerales para hacer proselitismo.

En el contexto de la división y el debilitamiento de la CROM, los representantes mineros habían firmado un pacto de honor en enero de 1934 y ellos también enunciaron la convocatoria para la Convención de Pachuca en abril. A esta Convención acudieron representantes de 27 diferentes sindicatos mineros, mayoritariamente organizado bajo criterios gremialistas, y fue ahí donde fundaron el Sindicato Industrial de Obreros y Empleados Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. Dos meses después, el 11 de junio de 1934, obtuvo su registro oficial (Sariego 1988b: 207s). En el caso del sindicato minero, a pesar de las múltiples organizaciones gremialistas, que tradicionalmente destacaban la autonomía de su oficio y que obstaculizaba la colaboración con otros gremios sindicales parecidos, se logró superar esta brecha por la acentuación de los objetivos comunes.

---

<sup>8</sup> Esto fue el nombre oficial del sindicato minero hasta que Napoleón Gómez Sada lo cambiara en la Convención Ordinaria de 1974 a Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

En sus estatutos, uno de las declaradas metas del sindicato es la lucha de clases:

El Sindicato de Mineros declara que la liberación de sus agremiados solo es posible como consecuencia de la aceptación de la teoría científica de la lucha de clases a través de la liberación total de la clase explotada de México, y que vanos serán los esfuerzos que tiendan a realizarla mediante una lucha aislada y particular, desvinculada del conjunto de los trabajadores manuales e intelectuales que luchan por los mismos principios y objetivos (Estatutos SNTMMSRM 2010: 2).

En el mismo preámbulo también aborda su afán de contribuir a la independización económica de México de los intereses extranjeros y de ser un actor político con un espíritu destacadamente nacionalista, dispuesto a luchar para desarrollar al país y llevar adelante los ideales de la Revolución:

(...) nuestro país pertenece aún al grupo de los calificados como semicoloniales por su régimen económico y que, en consecuencia, la etapa presente de nuestra vida social consiste en un desenvolvimiento nacional político y económico, dirigido a conseguir para México la categoría de nación independiente en todos sentidos (Ibid. 3).

Desde el inicio, el sindicato minero ha tenido una estructura muy vertical, que ha posibilitado a los secretarios generales nacionales dictar su política a las secciones. Un hecho que no era tan importante hasta que el gobierno decidió imponer a sus líderes. En conjunto con la anterior integración del sindicato al PRM en 1938, estos fueron actos decisivos para crear una representación obrera fácilmente controlable por el gobierno a través del secretario general. Los grandes logros iniciales, como un mejoramiento notable en el nivel de vida de los trabajadores y la fuerza de negociación del SITMMSRM, que exigió a las empresas que respetaran sus estatutos con la cláusula de exclusión como instrumento básico para garantizar la unidad y la autonomía de las secciones frente a sus patrones, se transformaron en una herramienta de control en cuanto fue incorporado a un sistema autoritario del Estado (Besserer, Novelo 1983: 36). Desde entonces, los estatutos han servido a los gobiernos y a los secretarios generales nacionales a dictar la política sindical desde arriba. En esta constelación el lenguaje del poder ha sido muy claro, quien acepta las órdenes desde arriba es recompensado con un buen salario y prestaciones considerables, hasta con puestos de elección popular del sistema

político (San Juan Victoria 1987: 231), pero quien no lo acepta, tiene que calcular con sanciones muy fuertes que llegan hasta la exclusión del sindicato y la pérdida del empleo en conflictos particulares, y en cuanto están en juego intereses mayores del Estado, con la movilización de fuerzas especiales. Aunque hoy en día se han cambiado varios aspectos de este modelo, las lógicas de poder a grandes rasgos siguen siendo vigentes.

### **3.3.5. La política laboral del cardenismo**

Para entender el desenvolvimiento del sindicato minero durante los regímenes posrevolucionarios, es de fundamental importancia analizar el sexenio de Lázaro Cárdenas más a detalle, porque es bajo su presidencia cuando se forma el sistema corporativista de México que definiría la relación entre el Estado y los sindicatos. Si bien, el sindicato minero todavía podía mantener cierta autonomía frente a la política corporativista, era, como sindicato industrial, una de las piedras angulares del Estado revolucionario.

Como ya lo he mencionado, eran los sectores campesinos y obreros que formaban el apoyo de Lázaro Cárdenas para su candidatura a la presidencia. Desde el punto de vista de Cárdenas, el Estado revolucionario todavía no estaba constituido, dado que los estratos sociales que en mayor parte dieron vida a la Revolución Mexicana, los obreros y los campesinos, no se habían establecidos como una fuerza política (Córdova 1992: 231). Su política estaba guiada por el esfuerzo de convertir México en una verdadera nación y para este fin era necesaria una economía autosuficiente, es decir, independiente de los intereses extranjeros que predominaban en el país y que dictaban la política. Debido a que la economía nacional estaba muy subdesarrollada, Cárdenas puso su mayor atención en el desenvolvimiento de la industria interna que fomentó deliberadamente, y en la nacionalización de sectores claves. En este contexto, proporcionó a los sindicatos industriales un papel importante, porque ellos serían los actores que llevarán adelante este esfuerzo patriótico.

Antes de salir electo, se acercó también a la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOOCM) y a su líder Vicente Lombardo Toledano, como la fuerza obrera más importante de México en aquellos años. Éste último, quien se había distanciado de la instrumentalización de la organización obrera por parte de los políticos después del rompimiento con la CROM, demostró simpatía por las ideas de Cárdenas. Pensaba ver reflejado el ideal socialista, al que aspiraba, en la política de Cárdenas, de ahí que dejara su apolitismo y se uniera con la CGOOCM al futuro presidente (Ibid. 233).

Cárdenas logró constituir con este respaldo y el de la Confederación Campesina Mexicana un poder político contra las aspiraciones de poder de Elías Calles. El jefe máximo había nombrado a Cárdenas como su sucesor, pensando haber encontrado en él un político leal al que podía dictar sus objetivos, igual como a sus antecesores. Sin embargo, no cumplía el nuevo presidente con esta perspectiva, más bien, empezó a impulsar su política del reparto de las tierras y del fortalecimiento del sector obrero. Calles y el gabinete del presidente que en gran parte consistía en seguidores del primero, oficialmente se declararon en contra de Cárdenas, mientras éste se ganó el apoyo de militares importantes (Meyer 2008: 854). Así, Cárdenas podía mandar a Calles al exilio y sustituir su gabinete para crearse la base política que le posibilitara luchar contra los intereses de los empresarios regiomontanos y extranjeros.

El empresariado de Monterrey se veía amenazado por el creciente poder del proletariado al lado del nuevo presidente, por lo cual la Junta Patronal del Estado acordó un paro para exigir el derrocamiento del gobernador del Estado, Morales Sánchez, porque éste había puesto gente favorable a los sindicatos rojos en la Junta de Conciliación y Arbitraje. La causa del estallido fue el laudo favorable de la JCA para los obreros de la Vidriera, quienes exigían un nuevo contrato colectivo al que los obreros habían firmado con el patrón (León; Marván 1985: 74s). No era sorprendente que los trabajadores de la Vidriera aprovecharan la coyuntura política del cardenismo que les posibilitaría exigir una mejor protección legal, pero desde el punto de vista

de los empresarios, que solían buscar la “paz laboral” por medio del paternalismo y sindicalismo blanco, el comunismo ya estaba tocando la puerta.

Cárdenas no se dejaba asustar por los gestos con los que los regiomontanos trataron de intimidarlo, su intención era demostrarles su poder y someterles a una política de corte nacionalista, que no toleraba privilegios de un grupo empresarial por encima de los intereses del país. Que tan en serio tomó este aspecto, demuestran los “catorce puntos” que definían su política laboral y que destacaban el papel central del Estado, la necesidad de centralizar el poder de los obreros y la limitación del poder del empresariado. Vale la pena citar el punto 13 y 14 por su fuerte lenguaje frente al último grupo:

13] Debe cuidarse mucho la clase patronal de que sus agitaciones se conviertan en banderilla política porque esto nos llevará a una lucha armada.

14] Los empresarios que se sientan fatigados por la lucha social, pueden entregar sus industrias a los obreros o al gobierno. Eso será patriótico; el paro no (Cárdenas en: León; Marván 1985: 82).

El respaldo de la CGOCCM evidenciaba que la amenaza de una huelga general era palpable y que de ninguna manera convendría a los patrones de Monterrey. Este apoyo obrero constituirá en 1936 la Confederación de Trabajadores de México (CTM), mientras la CGOCCM quedara disuelta.

Habiendo consolidado su poder de esta manera, Cárdenas se lanzó a cumplir con sus propósitos de impulsar el desarrollo económico del país. Para este fin, promovió la educación socialista y el fomento de la industria nacional. El último implicaba dos aspectos, la creación del sistema ejidal que pensaba transformar en un negocio agropecuario de un estilo comunal, pero enfocado en la producción masiva para el mercado interno, y el fomento de la industria nacional, tanto de los ramos estratégicos, como de la manufactura en general (Schuler 1998: 22s). El desenvolvimiento de la agricultura como fomento para la economía nacional, resultó difícil después de unas malas cosechas, por lo cual se mostró tanto más importante el fomento de la industria nacional. Impulsó proyectos de infraestructura, la nacionalización de sectores claves y la fundación de una nueva planta siderúrgica. Dicho proyecto constituirá Altos Hornos de México unos años posteriores. En general, vale destacar el auge que implicaba esta política para

la producción de acero de las dos fábricas ya existentes (Fundidora Monterrey, La Consolidada), que ni podían cubrir la demanda interna.

Para los obreros, estos eran los años de bienestar y de una emancipación política. En el caso de los mineros, que pertenecían a un sector industrial que duraba por varios años más en manos extranjeras, se sentía el cambio, sobre todo, porque la intervención de instituciones federales en asuntos laborales había roto el monopolio de las empresas mineras en los enclaves y, en especial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje otorgaron por primera vez desde su existencia laudos favorables a los trabajadores. Los dos factores claves que posibilitaron este mejoramiento fue la organización nacional de los intereses de los mineros en su sindicato, y la coyuntura favorable a sus asuntos durante el cardenismo.

A cambio de los gobiernos siguientes, la relación entre obreros y Estado se fundamentaba en una alianza y un interés mutuo, los cuales más tarde se transformarán en un unilateralismo y un sistema de dominación. Este entorno político tuvo efectos inmediatos en los enclaves mineros. En todo el país los trabajadores trataron de establecer contratos colectivos con sus patrones. En muchos casos los empresarios se resistieron a reconocer la nueva organización obrera, como en el caso de la Fundidora Monterrey y la sección 67 o de la CCCCo. en Cananea y la sección 65, quienes se tardaron hasta 1936 para que aceptaran la legalidad del sindicato. En consecuencia, los trabajadores estallaron en huelga para exigir el reconocimiento de su organización, cuya legalidad, a diferencia de años anteriores, fue reconocida por el gobierno. Así, en 1935 estallaron 36 huelgas con 18,329 mineros (Sariego; Reygadas 1988a: 221).

Los resultados de las negociaciones sobre la contratación colectiva fueron muy favorables para los obreros y no por nada se consideran los logros contractuales entre 1934 y 1938 como “el núcleo central de las conquistas obreras” (Ibid. 222). En este contexto, vale la pena mencionar la cláusula de exclusión, que tiene la intención de controlar la contratación entre obreros y patrón a fin de evitar que la empresa meta personas ajenas a los intereses obreros al sindicato. Este control supuestamente permite la protección de la unidad obrera. Hoy en día, como el sindicato

se ha transformado no sólo en un órgano de intereses de trabajadores, sino también de políticos y de empresas, ha cambiado el sentido de la cláusula de exclusión y no son raros los casos en los que perjudica a los obreros. No obstante, es importante recordar que la intención de este derecho era para proteger a los mineros y su órgano político. Además, esta misma cláusula proporciona el amparo legal del empleo, ya no es tan fácil para el patrón despedir a sus trabajadores y en caso de la terminación de la relación laboral, es obligatoria la indemnización.

Otras prestaciones se refieren a la supresión de los contratistas como intermediarios, la determinación del escalafón según antigüedad y no según la competencia, la obligación del patrón de establecer condiciones seguras de trabajo, mejoras en las instalaciones del lugar de trabajo, la jornada de 8 horas y descansos obligatorios y, finalmente, un aumento salarial considerable (Ibid. 223). Así, el salario minero aumentó entre 1934 y 1935 un 40% (Ibid. 224).

En suma, se puede ver en las cláusulas centrales que cambió la relación laboral, en el sentido de que el patrón ya no podía decidir de manera unilateral sobre sus obreros y que el método del paternalismo ya no era una forma de posponer los derechos de los obreros.

Uno de los proyectos más importantes del sindicato minero fue la búsqueda de un contrato colectivo único, como lo tienen todos los demás sindicatos nacionales. Dada la pluralidad de los patrones, esta iniciativa se transformará en una tarea difícil. En 1937 iniciaron negociaciones con la compañía Peñoles para unificar las condiciones de trabajo en todas sus unidades del país. Solamente lograron el pago igualitario en las secciones de esta empresa y en cuanto trataron de negociar con ASARCO, se toparon con la intransigencia de esta compañía (Ibid. 227). El intento fue frustrado cuando el gobierno ya estaba en sus planes de la expropiación petrolera. Como la mayoría de las empresas mineras eran de capital norteamericano, Cárdenas trató de evitar que se formara un frente entre los consorcios petroleros y mineros en contra de su política. En consecuencia, el Departamento del Trabajo cambió su lenguaje con los mineros, de tal manera que declaró ilegales los paros que el sindicato estaba organizando para llevar adelante la iniciativa del contrato colectivo único (Ibid. 228).

Si bien había otro intento para impulsar el contrato colectivo único con la huelga general del sindicato minero en 1944, ya se había sentado la base de la estructura del sindicato minero que

se caracteriza por una fuerte autonomía de las secciones locales, pero también por un control mucho más rígido por parte del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) para vigilar a las secciones (Bizberg 1983: 347). Esta particularidad es tanto su fuerza como su debilidad, es decir, las secciones tienen mucho más libertad en su comunidad porque cada CCT sigue a las lógicas y necesidades locales, tal como exige un mayor conocimiento del contrato por parte de los representantes locales, sin embargo, las negociaciones siempre se realizan en la Ciudad de México donde se encuentra el CEN, los representantes de la Secretaría de Trabajo y de la empresa. Los Comités Ejecutivos Locales (CEL) son fuertes en sus comunidades, pero débiles en las negociaciones en la capital, dado que carecen del respaldo de su gente y están expuestos a las voluntades de los representantes nacionales. Para el CEN, los encargados de la STPS y de la empresa correspondiente, las negociaciones son de un carácter rutinario, el pactar es una práctica común que no comparten los representantes de los CEL. El lenguaje jurídico y la rapidez con la que llevan a cabo los acuerdos, en muchas ocasiones está fuera del alcance de los representantes locales y si tratan de presionar sobre un asunto, la corrupción es una solución bastante común, porque la distancia geográfica se transforma en un escudo protector contra el enojo de la gente a la que representa.

Las descripciones sobre estas negociaciones de Eligio Espinoza Ojeda, hijo de un líder sindical en Cananea, en su libro “¡Minero!” testimonia claramente esta problemática:

Los líderes sindicales tenían que ir a México cada vez que se le daba la gana al Departamento de Trabajo, cuyos funcionarios estaban en una franca confabulación con los gringos, la mayor parte de las veces era para puras tonterías después de hacer esperar a los enviados durante días y días. (...) Cuando llegaron estaban cansados, sucios, hambrientos desmoralizados, con barba de varios días... y con las manos vacías. Todo menos buenas noticias. Otra vez lo de siempre: no se arregló nada... no estaba el licenciado... no nos recibió el Jefe del Departamento de Trabajo... no supimos que decir... no nos dejaron ni hablar (Espinoza Ojeda 2006: 151s).

Por un lado, la brecha que abre la jerarquía interna del sindicato minero es su punto más débil porque permite la corrupción y la imposición; por otro lado, si se logra concentrar las



negociaciones en la comunidad, la fuerza del CEL es mucho mayor y aumenta la posibilidad de un resultado favorable para los trabajadores.

La falta de un contrato colectivo único también aborda otro aspecto problemático, la carencia de unidad entre las secciones. A pesar de que la solidaridad es un valor muy destacado en este sindicato, la revisión de los CCT es asunto de cada sección, así el poder de los representantes obreros es mucho más limitado en las negociaciones frente al patrón, que en un sindicato nacional con un sólo contrato colectivo.

Durante los primeros años del cardenismo esta estructura interna del SITMMRM todavía no había evidenciado su lado negativo, pero con el cambio en la política a partir de la nacionalización del petróleo, el gobierno empezó a limitar los intereses de los trabajadores, aprovechando su jerarquía interna.

La expropiación de las empresas petroleras era una de las operaciones más delicadas de la administración de Cárdenas porque estaban en juego el capital y el interés estratégico de las fuerzas extranjeras más importantes de aquella época. El presidente supo aprovechar la coyuntura que representaba la Segunda Guerra Mundial cuyo estallido estaba por venir. La expropiación petrolera (18 de marzo 1938) se dio justamente unos días después de que Alemania anexara a Austria (13 de marzo 1938) y cuando todos los países se enfocaron en las noticias de lo ocurrido en Europa.

Como temía sanciones, sobre todo, por parte de los Estados Unidos, apeló a la unidad nacional, lo cual tenía un efecto muy particular para el sector obrero. Pocos días después de la expropiación, el 30 de marzo, Cárdenas transformó el Partido Nacional de la Revolución (PNR) en el Partido de la Revolución Mexicana (PRM) e integró a las organizaciones del sector obrero, campesino, popular por medio de un sistema corporativista al régimen. Desde entonces el CEN del SITMMRM tomará una postura mucho más autoritaria. Si bien su primer Secretario General, Agustín Guzmán, había decidido en 1936 de manera unilateral la integración del sindicato a la CTM (Sariago 1988b: 245) de la cual salió pocos años después, la decisión que pesara más fue la

integración en el PRM, un hecho que se refleja hasta hoy en los estatutos. A través de la afiliación al partido único, el sindicato minero selló el fin de su autonomía y su sumisión a la voluntad del gobierno. La vía partidaria se transformaría en un instrumento de manipulación y sólo fue opción real para los representantes obreros que convendrían al régimen:

La inserción del sindicato en el partido oficial trajo resultados funestos. Lo que según Agustín Guzmán debía ser una oportunidad de defender los derechos de los trabajadores se transformó en realidad en un botín que habrían de pelearse distintos grupos dentro del sindicato: en la mayoría de los casos, sin embargo, no correspondió a éstos imponer a su favorito como candidato del partido, sino que fue privilegio de la dirección del PRM premiar con una curul a quienes fueran de utilidad para el partido o para algún sector del gobierno. Con su ingreso al PRM, el sindicato minero se transformó en una organización fácilmente controlable (Besserer; Novelo 1983: 39).

La integración al PRM fue bastante mal visto por algunas secciones del sindicato minero, que tampoco tenían la intención a someterse a esta política, lo que se evidenciaba cuando éstas apoyaron la candidatura de Juan Andreu Almazán y no la de Ávila Camacho para la presidencia.

No se debe perder de vista que Lázaro Cárdenas, sobre todo, estaba interesado en el desarrollo económico del país en términos nacionalistas, para lo cual requería el apoyo obrero, pero esto no implicaba que les dejara el mando. El control de este sector era fundamental, porque estaba creciendo exponencialmente con la industrialización del país, que no pensaba dejar en las manos de los trabajadores, sino en las de los burócratas del gobierno.

Cuando Cárdenas decidió la expropiación del petróleo, México estaba pasando por una crisis; el sólo hecho de que él llegara a la presidencia causó una fuga de capital enorme. La expropiación sirviera para sacar el país de la crisis y para una mayor autodeterminación de la economía nacional, además del desacoplamiento del peso del dólar. Era la acción política de este sexenio que más llamó la atención del extranjero porque estaban en juego sus intereses económicos, que en lo tocante al petróleo no eran una bagatela. Si bien era la Segunda Guerra Mundial que impedía una agresión directa contra México, era necesario cerrar las filas contra la reacción de los gobiernos extranjeros que obviamente no tolerarían una operación de este alcance. El método más eficaz para llevar a cabo este acto, fue un llamado al nacionalismo de la población.

La transformación del PNR al PRM y la incorporación de los sectores populares al sistema era una manera de garantizarse el apoyo de la gente. En la cuestión obrera se hacía sentir de manera inmediata este giro, por ejemplo, modificaron el artículo 123 constitucional para definir con mayor precisión la legalidad de las huelgas, que desde entonces sólo permitía restablecer el equilibrio entre el capital y el trabajo (Sariego; Reygadas 1988a: 229).

La reacción del extranjero fue inmediata, los Países Bajos y los Estados Unidos castigaron a México con un embargo comercial<sup>9</sup> y los grandes consorcios petroleros, que prácticamente tenían en sus manos el mercado internacional, boicotearon la compra del petróleo mexicano. México pasó por situaciones bastante complicadas hasta que las empresas expropiadas reconocieran la nacionalización del petróleo y hasta que se sentaran a discutir sobre las indemnizaciones. Lo que sólo fue posible por la Segunda Guerra Mundial y los intereses de los gobiernos involucrados por no abrir otra frente en el Continente Americano (Véase Schuler 1998).

Estos acontecimientos desembocaron en dos cuestiones sumamente importantes para la industria siderúrgica y el sindicato minero. Por un lado, la necesidad de llevar adelante la

---

<sup>9</sup> Erróneamente, aparece en la literatura como reacción estadounidense a la expropiación del petróleo el boicot de la compra de la plata mexicana. No obstante, nunca se realizó esta política porque los bancos de los EU tenían grandes reservas de plata y un boicot hubiera significado que la plata mexicana inundara el mercado internacional, lo que hubiera llevado a un deterioro del precio de la plata que el gobierno norteamericano había tratado de mantener estable. La confusión surgió porque el presidente Roosevelt y el Secretario del Departamento de Estado estaban de vacaciones cuando Cárdenas tomó los campos e instalaciones petroleros y el subsecretario, Sumner Welles, estaba al mando. Por sus aspiraciones personales anunció inmediatamente la cancelación de la política de la Buena Vecindad que implicaba tanto el retiro del embajador estadounidense en México y, entre otros más, la cancelación de la compra de plata. Si bien, intervino el presidente Roosevelt y el Secretario de Hacienda, Morgenthau, quien definitivamente se habían pronunciado en contra de esta política, los periódicos ya estaban enterados de los planes de Welles, los cuales tomaron por ciertos. Tales noticias tuvieron sus efectos inmediatos en la bolsa porque cayó el precio de la plata, pero los EU realmente nunca habían cancelado la compra de la plata mexicana (Schuler 1998: 118s).

industrialización del país: el embargo comercial y la escasez de acero, que en gran parte se solía importar desde los Estados Unidos, junto con el estallido de la Segunda Guerra Mundial, constataba el menester de desarrollar la siderurgia nacional; por otro lado, no se podía realizar una política de este alcance sin el respaldo total de la población, por lo cual las huelgas cambiaron de sentido y ya no eran luchas justas, sino disturbios antipatrióticos, la redefinición de la relación entre el Estado y el sector obrero resultó en una estructura jerárquica y en la unilateralidad.

En lo referente al primer punto, la delicada situación económica del país dio origen al plan de construir una planta siderúrgica mayoritariamente estatal, lo que es el comienzo de Altos Hornos de México. Todavía no estaba claro en donde se construiría la nueva siderúrgica y la condición financiera del país estaba muy delicada, pero Cárdenas encargó una investigación sobre la factibilidad de un proyecto de esta índole (Toledo; Zapata 1999 I: 176). El proyecto se pospuso hasta después del reconocimiento de la expropiación del petróleo, porque en México faltaba tanto el equipo para instalar una planta siderúrgica, como los ingenieros formados en este ramo industrial, por lo tanto, el apoyo de empresas norteamericanas era indispensable. La Segunda Guerra Mundial era el hito para impulsar tal proyecto, porque no sólo había una escasez de acero en México, dado que los EU necesitaban el acero para la producción de armamento, sino también significaba un mercado ideal para vender el acero producido en México (Ibid. 174). Así, la siderurgia se transformó en uno de los motores centrales de la industrialización nacional y del milagro mexicano. Altos Hornos de México (AHMSA) formalmente fue constituido en 1941 y Hojalata y Lámina (HYLSA), como respuesta de la iniciativa privada, en 1942. Ambas plantas comenzaron sus operaciones con maquinaria vieja que habían importado desde los EU y con el apoyo de ingenieros extranjeros. En el caso de AHMSA fue fundamental el apoyo de la American Rolling Mill Company (ARMCO) de Ohio y del ingeniero Harold Pape. Además, tomaron la decisión de enfocar la producción en hojalata y productos planos que hasta entonces fueron importados (Ibid. 176). El Estado participó en el proyecto AHMSA con un 64% del capital y de este modo se transformó en la primera gran siderúrgica de carácter paraestatal en México (Ibid. 181). En cambio, HYLSA empezó como un

proyecto menor del grupo Cuauhtémoc, que en 1920 había fundado la empresa Fábrica Monterrey (FAMOSA), que producía las corcholatas para la cerveza con hojalata importada desde los EU. Como se veía enfrentado con la misma escasez de dicho producto, constituyeron Hojalata y Lámina, S.A. (HYLSA) para producir directamente la hojalata requerida. Aunque sólo empezaron con 24 obreros, HYLSA desde el comienzo fue planeado como un proyecto más grande. Los empresarios que tomaron las respectivas decisiones fueron “Eugenio y Roberto Garza Sada, hijos de Isaac Garza, uno de los fundadores de la Cervecería Cuauhtémoc” (Ibid. 207). HYLSA, igual que AHMSA, podía aprovechar la protección del mercado nacional de acero y el estímulo de la Segunda Guerra Mundial. A pesar de unas etapas difíciles, esta empresa era una de las más importantes del grupo Monterrey que hasta hoy no ha perdido su posición en el mercado. Como compañía regiomontana, el trato a los trabajadores seguía a la lógica del paternalismo y del sindicalismo blanco.

En general, se puede decir que los años cuarenta fueron marcados por un crecimiento industrial impresionante, así “entre 1940 y 1945, el número de industrias en el país aumentó más del doble (Puga 1993: 138).” La política proteccionista y la Segunda Guerra Mundial favorecieron a todos los sectores industriales y también dejó surgir un nuevo empresariado nacional vinculado con el Estado, que tenían al capital extranjero como enemigo común (Ibid. 140).

En lo referente al sindicalismo, hay que mencionar que todavía muchas secciones estaban bastante condescendientes frente a las exigencias del gobierno de evitar disturbios para llevar adelante la industrialización del país. La explotación extranjera había dejado desarrollar en los trabajadores un nacionalismo real, de ahí que las celebraciones que se dieran después de la expropiación del petróleo eran acompañadas por un orgullo verdaderamente mexicano. El acto político siguiente que implicaba la afiliación del sindicato minero al PRM, no estaba respaldado por la base, pero la oposición todavía era pequeña. No obstante, fue en estos años que se consolidó el mecanismo de control que durante el alemanismo sería aprovechado abiertamente en contra de los trabajadores. De este modo, el cardenismo constituyó la posición definitiva que les correspondería a los obreros para los siguientes 62 años en el sistema político mexicano. Si

bien formaron un sector importante del Estado y le dieron legitimidad, no había espacio para una acción sindical autónoma, el gobierno y el partido regulaban todo. Los que exigieron una apertura democrática, automáticamente actuaron en contra de la patria y del sistema. La lucha por la justicia social se volvió una lucha clandestina:

Una vez más, los obreros y campesinos mexicanos tuvieron que posponer su lucha por una mejora social y económica a favor del bien mayor de la nación. El papel cada vez más importante de la burocracia federal en las políticas del desarrollo, los acontecimientos alrededor de la expropiación del petróleo y el acercamiento de la Segunda Guerra Mundial habían reorientado el camino del desarrollo de la nación mexicana hacia visiones tecnocráticas y burocráticas, que estaban llenas de suposiciones políticamente conservadoras (Schuler 1998: 31s)<sup>10</sup>.

Antes de la expropiación, la retórica oficial había concedido a las vidas mexicanas una calidad subjetiva, política y social que estaba ligada a los intereses sectoriales. Sin embargo, después de la expropiación, la retórica oficial elevó las vidas individuales hacia una emocional, pero políticamente imprecisa, esfera nacionalista que deliberadamente desvió las luchas de clase. Además, los planeadores mexicanos reinventaron a los Mexicanos como una unidad económica, estadística y políticamente neutral, haciéndolos parte del proceso del desarrollo de la nación. Desde arriba, un conservadurismo político y social decretó una mano de obra despolitizada y más unida, lista para explotar el estímulo económico esperado de la Segunda Guerra Mundial (Ibid. 173).<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Original en inglés: Mexican workers and peasants had to postpone their struggle for social and economic improvement once again for the greater good of the nation. The increasingly important role of federal bureaucracies in developmental policy making, the events surrounding the oil expropriation, and the arrival of the Second World War had redirected the path of Mexican national development toward technocratic bureaucratic visions that were full of conservative political assumptions.

<sup>11</sup> Original en inglés: Before the expropriation, official rhetoric had granted Mexican lives a subjective, political, and social quality that was tied to sectorial interests. After the expropriation, however, official rhetoric elevated individual lives into an emotional, but politically vague, nationalist realm that, purposely, deflected class struggles. In addition, Mexican planners reinvented the Mexican as a politically neutral, statistical economic unit becoming part of the nation's developmental process. From above, a political and social conservatism decreed a depoliticized and more unified workforce, ready to exploit the expected economic stimulus of World War II.

## 3.4. La respuesta patronal y la política laboral del alemanismo

### 3.4.1. La política minera de Ávila Camacho

No es de extrañar que el sector empresarial no quisiera aceptar las mejoras que trajo el cardenismo y la aumentada organización sindical para los trabajadores, porque para él implicaba un mayor gasto. Todavía pensaban que era reversible la política laboral para exigir los privilegios que disfrutaban durante el Porfiriato, aunque ya no les fue posible ignorar el papel del Estado que había crecido considerablemente. De ahí que trataran de presionar sobre el nuevo gobierno de Ávila Camacho. Éste retomó una postura reconciliadora, buscando un compromiso entre el sector obrero, cuyo respaldo no quiso perder, y entre las compañías mineras que a través de los impuestos aportaron una cantidad importante al fisco nacional, que habían subido gracias a la coyuntura de la Segunda Guerra Mundial y la demanda de minerales. Basado en este conflicto, trató de formar la Comisión Trilateral entre sindicatos, Estado y empresarios, sin embargo, fracasó el intento por la postura intransigente del sector patronal (Sariego; Reygadas 1988a: 232s).

Como la guerra no sólo había aumentado la demanda de los minerales, sino también había influido en un alza del precio, las compañías mineras tenían ganancias muy considerables, que no querían compartir con sus trabajadores, cuyos salarios y prestaciones quedaron congelados<sup>12</sup>. En consecuencia, el sindicato minero acordó emplazar a huelga en 1942 para exigir un 25% de aumento salarial. Antes de que estallara la huelga, Ávila Camacho todavía podía intervenir y logró un convenio en el que fijaron un aumento de 10% (Ibid. 234).

---

<sup>12</sup> El salario anual de la industria manufacturera, a precios de 1940, cayó de 1,272 pesos en 1940 a 891 en 1945 (Durand Ponte en Sariego; Reygadas 1988a: 234)

Dado que hasta 1944 la situación no se mejoró para los trabajadores, éstos se prepararon para una huelga general, como también lo habían hecho los ferrocarrileros y los petroleros. Convocaron una Convención Extraordinaria donde coincidieron en que todas las 105 secciones emplazaran a huelga para exigir un aumento salarial del 50%. La Cámara Minera respondió negativamente y el gobierno, nuevamente trató de conciliar los intereses, convocando una convención obrero-patronal. Al mismo tiempo, Ávila Camacho mismo propuso la negociación sobre un contrato colectivo único, a lo que los mineros obviamente aplaudieron. No obstante, los empresarios, aunque aceptaron entrar en negociaciones, comenzaron a reivindicar cambios contractuales muy desfavorables para los trabajadores, como el aumento de personal de confianza, la reducción de personal sindicalizado, el ascenso escalafonario por competencia y no por antigüedad etc.

Como era de esperar, los mineros no quisieron aceptar estas propuestas y estallaron por primera vez en la historia de su sindicato en una huelga general con 60,000 participantes. Sin embargo, la coyuntura de la guerra no jugó a favor de su táctica y el gobierno se apuró en regresar a los mineros a su trabajo para aprovechar los buenos precios de los minerales. Declararon existente la huelga, pero obligaron a cada sección negociar por separado su contrato colectivo y sólo les cedieron un aumento salarial entre 10 y 12.5% (Ibid. 235s).

Desde entonces, nunca más se ha tratado de negociar sobre un contrato colectivo único.

En general, se puede decir que Ávila Camacho si bien intentó mantener una buena relación con los trabajadores, la coyuntura económica lo obligó a ceder en varios asuntos a los intereses patronales.

Un aspecto de la política laboral de Ávila Camacho que vale la pena mencionar, es su intento de impulsar cooperativas y la fundación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Las cooperativas tenían la intención de regular el mercado de trabajo minero y que sirvieron como fuente de ingreso para obreros despedidos. Sin embargo, este modelo no prosperó porque resultó muy difícil conseguir créditos, un acceso al mercado internacional y las minas consistían en yacimientos agotados o poco rentables, que no interesaban a los grandes consorcios. A esto



se juntó la inexperiencia administrativa de los mineros. Sólo sobrevivieron las cooperativas de consumo donde vendieron los productos de primera necesidad (Ibid. 238).

### **3.4.2. La política laboral del Alemanismo**

Cuando entró la administración de Miguel Alemán, México nuevamente estaba pasando por una situación económicamente difícil, porque la guerra había acabado y ya no era tan fácil vender los productos en el extranjero, dado que tenían una competencia más fuerte en el mercado internacional. El auge que se había presentado en los años anteriores, sólo se desarrolló en la minería y en la industria de bienes de consumo inmediato, pero la crisis evidenció que era necesario desarrollar también otros ramos industriales. De ahí que la política de Miguel Alemán estuviera mucho más favorable hacia el sector empresarial. Por un lado, aseguraba al capital extranjero plenas garantías sin tener que hacer concesiones al sector obrero y por otro lado, surgieron proyectos nacionalistas de industrialización que pretendían la regularización de los consorcios extranjeros y el desarrollo del mercado interno (Ibid. 240). En la cuestión minera manifestó que era necesario aumentar la producción, lo que dejaría sus huellas en la vida sindical.

Es también en esta época que surgió otra empresa siderúrgica, Tubos de Acero de México, S.A. (TAMSA). Se trata de una compañía que hasta hoy produce tubos de acero sin costura, un artículo muy necesitado en la petroquímica, por lo tanto el mercado de esta siderúrgica estaba garantizado. Se utilizan los tubos en la “perforación, adame, bombas de pozos para tendido de oleoductos” etc. en suma, era para “cubrir toda la estructura productiva de PEMEX” (Toledo; Zapata 1999 I: 233). Así, también se puede explicar cómo, incluso, en tiempos de crisis podía sobrevivir fácilmente. TAMSA fue fundado en 1952 por el empresario Bruno Pagliai de origen italiano. La política económica durante el Alemanismo favorecía esta inversión, además, Pagliai era muy amigo de este y de los siguientes presidentes. Esta relación amistosa también se demostró en el hecho de que Miguel Alemán y la viuda de Ávila Camacho, Soledad Orozco, eran

accionistas de TAMSA (Ibid. 230). Asimismo, el presidente arregló que la compañía no tuviera que pagar impuestos para la importación de las materias primas y redujo los impuestos sobre la renta a un 40% (Ibid 232). En la cuestión obrera, la imposición patronal fue muy obvia desde el principio, cuando Bruno Pagliai trajo al líder del sindicato del hospital Hipódromo, un viejo conocido suyo, desde la Ciudad de México a las instalaciones de TAMSA en Veracruz, para ponerlo al frente del sindicato Unidad y Progreso, que se había formado al mismo tiempo que la empresa. Éste ocupó el puesto del Secretario General por 12 años sin haber trabajado como obrero en una fábrica (Ibid.).

Mientras tanto, el presidente Alemán también tenía en la mira al sindicato minero porque éste se estaba organizando en contra del deterioro de su nivel de vida y contra la inseguridad. Fueron ellos que tuvieron que cargar sobre sus hombros el tan elogiado “milagro mexicano”:

La devaluación del peso mexicano en 1948 fue un nuevo golpe a las condiciones de vida de los obreros que provocaba un modelo de industrialización que, con su política de inflación, buscaba auspiciar la inversión a costa del consumo de los trabajadores; los precios se habían elevado en un 500 por ciento de 1939 a 1956, triplicándose desde 1945. Así, los artífices de eso que se conoció como el “milagro mexicano” sufrían en estómago propio un movimiento industrial que les exigía un sometimiento tanto a las condiciones de trabajo como a los términos de un contrato social que supuestamente premiaría por igual a los firmantes (Besserer; Novelo 1983: 42).

Bajo estas circunstancias y para ganar fuerza el sindicato minero firmó en 1948 un pacto de solidaridad con los ferrocarrileros y los petroleros. Se unieron con la Confederación Única de Trabajadores (CUT) y con la Alianza Obrero-Campesina de México (AOCM), y en conjunto formaron la Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCM). Esta organización, que existe hasta hoy, surgió como alternativa frente a la CTM y la intromisión del Estado en asuntos sindicales. Su orientación política seguía las ideas lombardistas y comunistas. En el caso del sindicato minero, apoyó las huelgas de la sección 67 (Fundidora Monterrey) y de la sección 147 (AHMSA), ambas en 1948 (Sariego; Reygadas 1988a: 241s).

Para el presidente Alemán, esta unión iba en contra de los intereses del Estado que había enfocado su política en el crecimiento económico, y esto incluía la colaboración de los

trabajadores a través de las grandes centrales obreras del sistema corporativista, tal como el favorecimiento al sector patronal. Las acciones que Miguel Alemán impulsó para deshacerse de esta corriente obrera, más tarde se haría famosa bajo el término “charrismo”. Inició su táctica política con el sindicato ferrocarrilero y su Secretario General, Jesús Díaz de León, conocido por su apodo “El charro” porque solía vestirse de esta manera (Aziz Nassif 1989: 102). Éste presentó una demanda por desfalco contra los líderes, quienes puso la base obrera, y así permitió la intromisión estatal al sindicato. Los líderes de la base fueron encarcelados y el ejército tomó los recintos sindicales de las secciones locales. La misma acción se repitió poco después con el sindicato de los petroleros (Reygadas 1988: 93s).

En el caso del sindicato minero esperaron hasta 1950 cuando convocaron la VI Convención Ordinaria donde iban a elegir a un nuevo Comité Ejecutivo. De antemano fueron manipuladas las identificaciones de los delegados seccionales de tal manera que no permitieron la entrada a los representantes de las secciones combativas, sólo asistieron los que eran incondicionales al gobierno y falsificaron identificaciones para gente ajena. En esta convención nombraron a Jesús Carrasco como Secretario General, mientras las secciones excluidas eligieron su propio líder, Antonio García Moreno. El último grupo constó de las secciones más grandes<sup>13</sup> y más combativas, de cuyo liderazgo el gobierno se quiso deshacer. En consecuencia, el Comité Ejecutivo de Jesús Carrasco fue reconocido por la Secretaria de Trabajo, y al mismo tiempo este paso legal se transformó en el pretexto ideal para desarticular la oposición, desconociendo a los líderes garciamorenistas (Ibid. 98s).

Esta estrategia tenía su efecto inmediato en la vida sindical de las secciones donde la Secretaria de Trabajo sólo cedió la toma de nota a secretarios generales favorables al gobierno,

---

<sup>13</sup> Éstas eran: 14 (Nueva Rosita), 28 (Palaú), 31 (Agujita), 147 (Monclova), 65 (Cananea), 66 y 67 (Monterrey), 97 y 123 (La Consolidada), 15, 138, 139 (Oaxaca), 163 (Lechería), 152 (Xichú), y otras más, como la 9, 11, 20, 50, 167, 5, 6, 19, 64, 74, 75, 101, 102, 81 etc. (Reygadas 1988: 99s).

garantizándose de este modo la ejecución de una política favorable a los patrones y así, al desarrollo industrial.

### **3.4.3. La caravana del hambre**

Aunque surgieron conflictos en muchas secciones, como en la de Cananea (65), de la Fundidora Monterrey (66 y 67) y de la Consolidada (97), era en la zona carbonífera donde se concentraba el enfrentamiento más grande. Para ser exacto, las secciones 28 de Palaú y 14 de Nueva Rosita se transformarían en un símbolo para la defensa de un sindicalismo independiente que a la fuerza fue sometido a una política laboral autoritaria. Desde los últimos años en esta zona se habían acumulado varios problemas, por lo cual ya entraron con una postura exigente en las revisiones de los CCT, que iniciaron en febrero de 1950. Una cuestión fundamental fue la modernización de la extracción de carbón con máquinas corteras y de picas neumáticas que cambió la organización de trabajo. Ya no se requerían tantos obreros y el peligro bajo la tierra aumentó por las mismas condiciones de las minas de carbón. Estas máquinas incrementaron la producción, pero también la inseguridad porque se levantaba más polvo de carbón que es altamente inflamable y en estas minas el mayor peligro es la explosión por el gas grisú, que se suele encontrar en estos estratos subterráneos. Asimismo, el uso de maquinaria eléctrica aumentó la probabilidad de la explosión por cortocircuitos en un ambiente gaseoso. A estos peligros se sumaron enfermedades de trabajo como la sordera y la silicosis (Ibid 103s). Junto con la pérdida del nivel de vida, fueron las principales causas para la siguiente disposición de lucha en la sección 14. Sin embargo, la empresa, ASARCO, no quiso reconocer a la Comisión Revisadora que había sido instalada por los trabajadores y despidió a su líder. En consecuencia, la sección estalló en huelga el 17 de mayo, pero la compañía entró otra vez en pláticas con los mineros (Ibid. 108).

Simultáneamente, se presentaron las irregularidades en la VI Convención del SITMMSRM donde el gobierno instaló un líder favorable a él. Los siguientes actos ya se dieron bajo una lógica

impositiva por parte del Estado que argumentaba con la legalidad para deshacerse del movimiento combativo.

El despido del líder sindical en la sección 14, obviamente, no mejoró las negociaciones y los trabajadores estallaron nuevamente en huelga en junio. El patrón les hizo una nueva propuesta, exigiéndoles la separación de la UGOCM y el reconocimiento del CEN de Jesús Carrasco, pero no sólo el patrón se entrometió en un asunto intergremial, sino también el gobierno con su apoyo activo a este CEN que, además, le hizo declarar inexistente la huelga en Nueva Rosita. Como siguiente acto, Carrasco suspendió por un año los derechos sindicales de la sección 14 (Ibid. 109s). La respuesta del sindicato local era una nueva huelga en octubre.

La segunda sección minera en la zona carbonífera que estaba en la misma situación de la revisión del CCT era la 28 de Palaú. Igualmente, la empresa, Compañía Carbonífera de Palaú, S.A., quiso obligarla a reconocer el CEN de Carrasco. Como ésta resistió y empezó a planear una huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje, incluso, se adelantó y declaró inexistente a la huelga que todavía no había estallado. Este hecho tan absurdo que parece, evidencia la maniobra gubernamental que implicaba el uso ilegal de las instituciones y de las leyes para acusar al sindicato de ser subversivo y anticonstitucional (Ibid. 112). En esta sección, a cambio de la 14 en Nueva Rosita, llegaron a un acuerdo con la Secretaría de Trabajo.

Dado que el gobierno ya estaba alertado por los acontecimientos en Palaú, esperaba también una huelga en Nueva Rosita a donde de antemano mandó al ejército (Ibid.). Cuando estalló la huelga el 16 de octubre de 1950 con 6,000 trabajadores, la situación se radicalizó en la comunidad. El gobierno en conjunto con la empresa intentó reprimir el movimiento con el hambre, la intimidación y la represión:

Gobierno y compañía trataron por todos los medios de evitar que la huelga siguiera; le arrebataron a los huelguistas el poder jurídico, trataron de someterlos por hambre, congelaron los fondos sindicales, cerraron la cooperativa de consumo y clausuraron la clínica obrera, a pesar de que estos

servicios habían sido creados con el dinero de los mineros; al comercio local se le prohibió vender mercancías a los huelguistas.

El movimiento resistió firmemente y el Estado recurrió a su brazo fuerte: el ejército. Nueva Rosita amaneció un día en estado de sitio y las garantías individuales fueron suspendidas; los ciudadanos eran detenidos en las calles, registrados e interrogados, los grupos mayores de tres personas eran disueltos a culatazos; las patrullas armadas con ametralladoras recorrían las calles día y noche (Besserer; Novelo 1983: 55).

A estas intimidaciones se sumó el despido de los líderes del movimiento (Reygadas 1988: 114).

Cuando la situación se estaba agudizando, decidieron hacer una marcha hacia la Ciudad de México. Así partieron el 20 de enero de 1951 en la famosa “Caravana del Hambre” hacia la capital adonde llegaron después de 50 días para pedir una audiencia con el presidente Alemán. Éste ni los recibió personalmente, sino sólo mandó una comisión. Las peticiones fueron rechazadas nuevamente y los huelguistas fueron encerrados en el Campo 18 de Marzo (Ibid.117s).

Si bien, la solidaridad entre la población con este movimiento era muy alto, faltaba un respaldo político a nivel nacional<sup>14</sup>. Aunque siguieron con su protesta por medio de una huelga de hambre y manifestaciones frente a la Suprema Corte, donde fallaron nuevamente en contra de su movimiento, la “correlación de fuerzas era completamente desfavorable. En realidad, se estaba obligando a los caravaneros a aceptar el fallo de la comisión gubernamental (Ibid. 124).”

---

<sup>14</sup> Reygadas escribe al respecto: El movimiento de Nueva Rosita, aunque sumamente sólido, no encontró una perspectiva nacional que sólo podían darle las agrupaciones nacionales de la izquierda. Pero éstas no estuvieron a la altura de los acontecimientos. Para Lombardo Toledano y el Partido Popular, había que confiar en el gobierno y sobre todo en el “Señor Presidente”. Consideraba que la oposición al movimiento sólo provenía de un sector del gobierno, concretamente de Manuel Ramírez Vázquez, secretario de Trabajo y Previsión Social y de algunos funcionarios menores; para Lombardo, el Estado mexicano seguía siendo esencialmente progresista y por lo tanto planteaban una táctica que centraba el triunfo en la buena fe de Miguel Alemán. Por otro lado, el Partido Comunista Mexicano, que tenía gran influencia en el Comité Nacional de Defensa y Solidaridad con las Huelgas Mineras, se oponía a esa táctica y proponía una lucha más resuelta, apoyándose en acciones de masas. Sin embargo, tampoco asumió una actitud plenamente clara y no tenía la suficiente presencia en el proletariado como para lograr que a partir de la huelga de Nueva Rosita se generase una movilización de la clase obrera a nivel nacional, capaz de detener la escalda antidemocrática del régimen (Reygadas 1988: 116).

El fallo final preveía la recontractación sin consideración de antigüedad de 800 huelguistas, mientras los demás fueron despedidos y tuvieron que buscar empleo en la región con el agravio de las listas negras que empezaron a circular, y otros emigraron a los Estados Unidos (Besserer; Novelo 1983: 56).

Esta huelga de Nueva Rosita era el último suspiro de un sindicalismo combativo, originado en el proceso de la consolidación del sistema y cuyas reivindicaciones tenían un carácter altamente político. En los siguientes años de la “paz laboral”, la política impositiva asfixiaba cualquier intento de independizarse de los dictámenes del CEN, lo que no era otra cosa que la voluntad del gobierno mismo:

Al atacar a los caravaneros, el gobierno atacó a ese sindicalismo combativo que constantemente enfrentaba a las empresas mineras y que, a pesar de estar subordinado ideológicamente al Estado, buscaba conservar una cierta independencia (Reygadas 1988: 126).

#### **3.4.4. Las características del charrismo**

En este punto es importante recordar que la nueva política charrista no habría podido ser implementada con tanta facilidad, si no se hubiera creado una estructura corporativista, ideológicamente dócil al gobierno durante los sexenios anteriores. Si bien, el presidente Lázaro Cárdenas tenía otras intenciones y creía en la factibilidad de un proyecto socialista, influyó en instaurar una estructura fácilmente manipulable por el gobierno, sin importar su orientación ideológica. Pero no sólo era el obrar de Cárdenas, sino de todos los presidentes anteriores que surgieron de la Revolución Mexicana que contribuyeron a la configuración de este proyecto político. Desde Carranza se inició una política de prácticas autoritarias, buscando el apoyo y la legitimidad entre el sector obrero, para luego proporcionarles, encima de su voluntad y por medio de leyes e instituciones recién creadas, una posición en el sistema. Los que no quisieron someterse a esta imposición fueron obligados por medio de la represión, que bien retomó

formas diferentes (fusilamiento, encarcelamiento, despido, intimidación etc.), pero que marcaba claramente los límites del sistema. De este modo, resalta el hecho de que el sistema con sus reglas no tenía un fundamento legítimo real, sino era la creación de una élite política que consistía en caudillos de la revolución y empresarios nacionales e internacionales. Las leyes y la supuesta legalidad de los actos políticos tenían su fundamento en la voluntad misma de los caudillos, jamás eran un valor independiente y compartido por toda la población.

Así Elías Calles anunció el “fin de los caudillos” para crear el partido único y ponerse como jefe máximo - aunque discursivamente sólo como *primus inter pares* - en su cima y decretó la política a los presidentes. Dicho de otro modo, con la creación del partido único y su líder, introdujo el caudillismo a una estructura institucional vía la argumentación revolucionaria.

Regresando al charrismo, hay que acordarse de esta figura tradicional del caudillo, porque este tipo de líder sindical opera dentro de su radio de actuación - que es el ambiente laboral - bajo la misma lógica. De ahí que Dussel Peters califique el charro como continuación de los caudillos pero bajo preludios corporativos (Dussel Peter 2000: 40).

El caudillo como expresión de una cultura política, tiene su contrapeso en la fe de la población en los líderes políticos. El poder de un líder sindical, va más allá de las puras facultades definidas en los estatutos, también es mitificado como portador de esperanzas. Esta expresión cultural fácilmente se puede instrumentalizar en contra de la voluntad de la base. La admiración crea una jerarquía que se nutre de la propia sumisión al liderazgo. Sin embargo, esta percepción natural de la jerarquía, no cuestiona la verticalidad, por lo tanto, una buena política tiene su origen en un buen líder y al revés. La responsabilidad política es exclusivamente del líder. Dada esta concentración de poder en la cima, cambiando el líder, fácilmente se puede dominar a la base. Si bien existe la idea de legitimar a un líder, no necesariamente se tiene que dar este proceso mediante estrategias democráticas, sino basta con el cumplimiento de las esperanzas. Quizás la expresión más obvia de esta construcción cultural se evidencia en cuanto un líder no cumple con las esperanzas. En el ambiente sindical, la base no suele denunciar a sus líderes por



traición, defraudación etc. por un lado, porque la expectativa no necesariamente tenía un fundamento legal y por otro lado, si se da el enfrentamiento, es de un carácter directo y físico. Las denuncias son métodos usados por otras autoridades, entre la población todavía no es común. La agresión física como se puede dar en ambientes sindicales entre base y líderes, es la expresión de la traición de un valor e implica la pérdida de la fe en el dirigente mitificado.

La introducción de esta forma política del caudillismo en un entorno burocratizado garantizó el control político, y la mitificación de la Revolución Mexicana, con su concentración simbólica en el PRI, aseguró el control ideológico:

Desde antes que naciera el “charrismo” en México ya había un control ideológico y político sobre el movimiento obrero; el cual surgió desde la conformación de los sindicatos nacionales de industria y la CTM, en la segunda mitad de los años 30. Obviamente que ya antes habían existido formas de control, por ejemplo, cuando predominaba la CROM, pero sin adquirir la solidez y la ideología que se forjó en el cardenismo. En este sentido el “charrismo” viene a ser una forma de control orgánico directo del Estado sobre los sindicatos, complementario al dominio ideológico y político que ya existía antes (Reygadas 1988: 95s).

Además, el charrismo carece de una legitimidad original, es un esquema impuesto que ha ganado aceptación por la facilitación de ciertas conveniencias económicas, hasta políticas, pero dentro de la lógica sistémica. La supuesta legitimidad, es una legitimidad apropiada por medio del discurso revolucionario y nacionalista. El PRI como expresión institucional de la Revolución Mexicana garantizaba este marco simbólico. Si bien el sector obrero formaba parte de la Revolución Mexicana y del intento de crear una nación independiente y propicia a sus asuntos, su alianza con los caudillos revolucionarios fue aprovechada por éstos, creándose un respaldo político, sin cederles el espacio en la arena política que les hubiera correspondido según su defensa del proyecto nacional. La alianza mediante la CROM y más tarde mediante el sistema corporativista del cardenismo suponía el apoderamiento del sector obrero, sin embargo, este apoyo institucional fue usado por una nueva burguesía nacional creándose una legitimidad que en realidad no tenía. Dicho de otro modo, la alianza se fundaba en la suposición de la

participación política, en cuanto se les negaba ésta, la alianza resultó ser una farsa, así como la legitimidad del sistema mismo:

No fue por supuesto, de estos sectores poderosos (caudillos locales de la Revolución, oligarquías agrarias, núcleos capitalistas) de donde provino la legitimación del nuevo Estado, sino de los grupos campesinos y de la clase obrera a quienes el cardenismo ofreció una alianza para organizarse institucionalmente, canalizando a través del Estado sus demandas sociales surgidas desde antes de la Revolución. Se inauguró así la "política de masas" del cardenismo y a partir de ella, la clase obrera vio desdibujarse la posibilidad de una expresión ideológica y política autónoma (Sariego 1988b: 281).

En resumen, un movimiento sindical realmente independiente y democrático tiene que romper con estos dos conceptos del control político e ideológico. Respeto a lo primero, romper con el charrismo implica tanto una lucha contra la imposición del Estado, como un enfrentamiento con el propio concepto sobre el liderazgo. Quiere decir, cuestionar la fe en la figura del dirigente, como salvador del propio destino y apoderarse personalmente. No necesariamente se tiene que deshacerse del líder como representante, pero de la idea mitificada, porque ésta impide el proceso de tener que responsabilizarse.

El segundo aspecto, se refiere a la legitimación del sistema de opresión por medio del nacionalismo. Este patriotismo mexicano es auténtico y ha crecido con las experiencias de la explotación extranjera, sin embargo, ha sido instrumentalizado para la identificación con un régimen autoritario, es decir, es un amor patriótico desviado. El rompimiento con este control ideológico requiere de un cuestionamiento de este sistema para evidenciar la legitimidad adueñada. Al mismo tiempo, el nacionalismo sigue siendo un valor, la cuestión es redefinirlo y basándose en él, buscar la emancipación y la participación política.

Las movilizaciones sindicales que se dieron en la segunda mitad de los años setenta en parte se enfrentaron justamente con estos conceptos, unos más que otros, pero siempre se trataba de luchar contra la imposición sindical de los charros. Una de las insurgencias quizás más poderosas era la Línea Proletaria, que surgió en las secciones siderúrgicas y cuyo objetivo destacado era

justamente romper con el charrismo. Su alternativa de las asambleas departamentales aspiraba a un apoderamiento desde abajo.

A pesar de la imposición, el charrismo logró cierta aceptación entre los trabajadores, lo que aun complejiza más el concepto de este liderazgo. Como en el caso del caudillo, el charro como intermediario entre Estado, empresa y base sindical facilitaba ciertas ventajas económicas. Las revisiones de los CCT eran más rutina que negociación real, pero por lo regular buscaban mantener el nivel de vida de los trabajadores que se expresó en las demandas económicas de fácil alcance, como vales de despensa, becas etc., que sí fueron tomadas en cuenta y que se mezclaron con una percepción paternalista hacia los obreros.

Otra ventaja, no definida estatuariamente, que proporcionó el charrismo a los trabajadores sindicalizados, era el camino partidario. No eran raros los casos en los que un líder nacional se hizo diputado o senador, mientras los líderes locales ocuparon puestos políticos en la administración municipal. El partido único era el instrumento ideal para realizar tales movilizaciones políticas (Reygadas 1988: 141).

En lo referente al primer punto, las mejoras económicas, también hay que mencionar otro aspecto que derive de esta política que es la creciente brecha entre los obreros sindicalizados y trabajadores eventuales o subcontratados, que sólo disfrutaban de una protección legal limitada o completamente ausente, tal como un salario menor. Esta división destruyó la unidad obrera y creó una imagen de los sindicalizados como privilegiados. En consecuencia, había un distanciamiento entre estos diferentes tipos de trabajadores que definitivamente debilitó el sector obrero como tal. Esta solidaridad minimizada entre los trabajadores ha sido aprovechada por la política neoliberal, descreditando al sindicato, que en varias ocasiones había perdido el vínculo con los obreros no sindicalizados, como organización privilegiada.

Asimismo, la cuestión económica es en tanto importante porque puede ser un detonante para una movilización sindical. En general, el estatus económico un poco más elevado a los demás

trabajadores no sindicalizados, los hace muy perceptible a una pérdida de su nivel de vida que obliga a los líderes charros garantizar el mantenimiento de este bienestar. Finalmente, el deterioro del salario real ha sido causa de mayores protestas:

Independiente de que cuestionen o no a su directiva sindical, sus peticiones constituyen una presión constante que obliga a buscar algunas soluciones mínimas para neutralizar el descontento. Por regla general éstas se encuentran por medio de la negociación, pero en algunos momentos críticos, en los cuales se ha deteriorado el salario real de una manera sensible, el sindicato minero ha emplazado a huelga en todas sus secciones. Así sucedió en 1954, cuando la devaluación del peso motivó a la base a exigir un aumento salarial. Ocurrió lo mismo en 1973 y 1974, por los altos índices inflacionarios, y en 1976 a causa de otra devaluación del peso (Ibid. 140).

La legitimidad tambaleante del sistema charrista se deteriora en estas situaciones aún más. Siempre ha habido una oposición en contra de este sistema de dominación que, dependiendo de la coyuntura, ha sido más fuerte o más débil, pero es en estas ocasiones del descontento general, la resistencia crece y en varias ocasiones las reivindicaciones económicas se han transformado en demandas políticas y es cuando está en cuestión el charrismo como tal.

Si la resistencia ha alcanzado este nivel, la respuesta por parte del Estado y del CEN regularmente ha sido la represión. Así el pistolero es un fenómeno muy común que va de la mano con el charrismo.

### **3.5. Crecimiento de la industria siderúrgica e insurgencia sindical**

#### **3.5.1. La siderurgia en la política de la sustitución de importaciones**

A partir de los años cincuenta hasta los años setenta el modelo de la sustitución de importaciones (ISI) alcanzó, con la industria siderúrgica a su lado, la cúspide. De hecho, el desarrollo de la siderurgia era un proceso fundamental para independizarse económicamente del extranjero. Por la misma razón la importancia económica se trasladó de la industria agrícola y extractiva hacia la industria transformadora. En estas tres décadas arrancó la economía

nacional al lado de la producción de acero que sustentaba este crecimiento, tal como la industria petrolera. La minería seguía siendo importante por los insumos básicos (carbón, hierro) para la siderurgia, sin embargo, en el caso de las grandes productoras acereras de México ya no se trata de dos industrias, sino de una sola, la siderurgia integrada. Si bien, ha habido en el país varias acerías que se han dedicado a la transformación de productos básicos en productos terminados, la historia del crecimiento económico se desarrolló alrededor de las cinco grandes plantas siderúrgicas integradas: Fundidora Monterrey (FUMOSA), Altos Hornos de México (AHMSA), Hojalata y Lámina (HYLSA), Tubos de Acero de México (TAMSA) y Siderúrgica Lázaro Cárdenas las Truchas (SICARTSA).

Así, el crecimiento de la producción de acero entre 1950 y 1980 es de 1734%. El aumento más destacado se dio entre las primeras dos décadas, entre 1950 y 1960 creció 283% y entre 1960 y 1970 creció 160% y de 1970 a 1980 84%. A pesar, de que cada crisis económica<sup>15</sup> también ha dejado sus huellas en la producción y, sobre todo, en el consumo de acero, el crecimiento era considerable. Este incremento estaba vinculado con el “desarrollo estabilizador” que, yendo con los sexenios, iba desde 1952 a 1970. La mayoría de las grandes siderurgias fue fundada en la “época fácil”<sup>16</sup> (AHMSA, HYLSA, TAMSA) y sólo SICARTSA salió de este esquema. No obstante, la industria siderúrgica sacó mucho provecho de esta segunda etapa de la sustitución de importaciones. Durante estas décadas las compañías se integraron, adquirieron más equipo de producción y se modernizaron. A pesar del considerable incremento de la producción, también hay que buscar la raíz del endeudamiento externo, que afectó gravemente a la economía mexicana, en estos años, porque la expansión de la industria fue financiada en parte por bancos internacionales (Toledo; Zapata 1999 I: 276).

---

<sup>15</sup> En 1947 y 1948 bajó la demanda de acero por el fin de la Segunda Guerra Mundial, cosa que se repitió en 1953 con el fin de la guerra de los EU en Corea. En 1971 y entre 1976 y 1977 se dio una recesión y en 1982 el modelo de la ISI definitivamente entró en crisis por la enorme deuda externa.

<sup>16</sup> Regularmente definen el período de la época fácil de la ISI entre 1930 y 1950.

Los últimos dos grandes proyectos de la siderurgia mexicana, SICARTSA y la planta dos de AHMSA, iniciaron sus operaciones en los años setenta cuando el crecimiento era más moderado en comparación con las décadas anteriores.

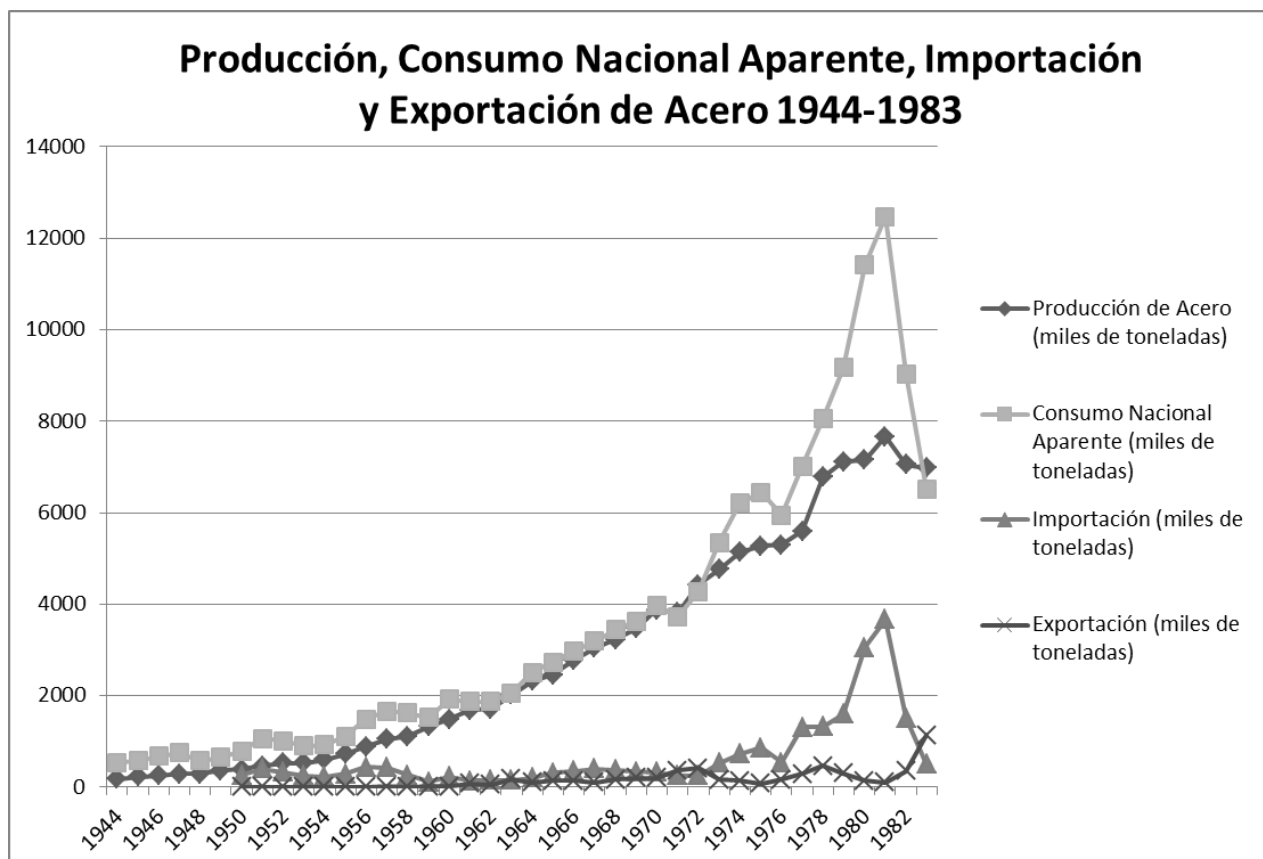
Como se puede apreciar en el cuadro 3.1. y en su respectiva gráfica, el auge acerero tenía mucho que ver con la política de la sustitución de importaciones que básicamente, con excepción de un número menor de productos exportados, estaba para satisfacer el mercado interno en el que casi siempre excedía la demanda a la oferta nacional.

**Cuadro 3.1. Producción, Consumo Nacional Aparente, Importación y Exportación de Acero, 1944-1983**  
(Miles de toneladas)

|      | Producción de Acero | Consumo Nacional Aparente | Importación | Exportación |
|------|---------------------|---------------------------|-------------|-------------|
| 1944 | 175                 | 536                       |             |             |
| 1945 | 230                 | 580                       |             |             |
| 1946 | 258                 | 680                       |             |             |
| 1947 | 291                 | 749                       |             |             |
| 1948 | 291                 | 577                       |             |             |
| 1949 | 371                 | 654                       |             |             |
| 1950 | 390                 | 788                       | 272         | 3           |
| 1951 | 467                 | 1070                      | 408         | 2           |
| 1952 | 533                 | 1012                      | 327         | 11          |
| 1953 | 525                 | 906                       | 261         | 1           |
| 1954 | 609                 | 930                       | 226         | 2           |
| 1955 | 725                 | 1119                      | 291         | 5           |
| 1956 | 888                 | 1490                      | 438         | 12          |
| 1957 | 1049                | 1659                      | 434         | 13          |
| 1958 | 1115                | 1622                      | 265         | 5           |
| 1959 | 1328                | 1519                      | 117         | 21          |
| 1960 | 1492                | 1921                      | 226         | 19          |
| 1961 | 1693                | 1869                      | 140         | 77          |
| 1962 | 1711                | 1879                      | 152         | 55          |
| 1963 | 2026                | 2063                      | 159         | 176         |
| 1964 | 2326                | 2506                      | 209         | 111         |
| 1965 | 2455                | 2733                      | 323         | 143         |
| 1966 | 2787                | 2986                      | 356         | 145         |
| 1967 | 3039                | 3196                      | 409         | 110         |
| 1968 | 3225                | 3438                      | 385         | 169         |

|      |      |       |      |      |
|------|------|-------|------|------|
| 1969 | 3466 | 3629  | 347  | 208  |
| 1970 | 3879 | 3965  | 331  | 208  |
| 1971 | 3820 | 3735  | 251  | 362  |
| 1972 | 4430 | 4276  | 259  | 418  |
| 1973 | 4760 | 5351  | 535  | 166  |
| 1974 | 5138 | 6205  | 722  | 143  |
| 1975 | 5272 | 6444  | 868  | 78   |
| 1976 | 5298 | 5951  | 539  | 162  |
| 1977 | 5601 | 7018  | 1309 | 287  |
| 1978 | 6775 | 8053  | 1320 | 466  |
| 1979 | 7117 | 9175  | 1602 | 309  |
| 1980 | 7156 | 11412 | 3053 | 142  |
| 1981 | 7663 | 12469 | 3672 | 103  |
| 1982 | 7056 | 9030  | 1518 | 352  |
| 1983 | 6978 | 6507  | 499  | 1143 |

Fuente: Chávez Quezada, Servando (1994) En: Rueda Peiro, Isabel: Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos de México. México D.F., Siglo XXI, 60-102;



Las respectivas políticas financieras eran fundamentales para garantizar tal auge. Éstas implicaban la protección arancelaria, en el sentido de bajar tarifas para la importación de materias primas y cuotas más altas para los productos terminados. Simultáneamente, había exenciones fiscales para las nuevas empresas (Toledo; Zapata 1999 II: 101s).

La devaluación del peso en 1954 y la fijación de la paridad cambiaria, como una de las estrategias fundamentales del “desarrollo estabilizador”, tenían el efecto de una tasa de inflación muy baja que fue alrededor de 3.9% anual (Rueda Peiro 1994a: 41). A mediados de los años setenta esta paridad fija fue abandonada para que encontrara su “relación adecuada” con el dólar. El resultado de la nueva paridad fue una pérdida cambiaria que en lo referente a los préstamos extranjeros, los que básicamente todas las compañías recibieron, tenía por consecuencia que escribían números rojos en el balance. Dicho de otro modo, influía en la deuda externa (Toledo; Zapata 1999 II: 95). Otro pilar de la ISI era el control del precio de acero que dictaba la Secretaría de Industria y Comercio, y que no había cambiado desde 1956. Igualmente, a mediados de los años setenta, cuando aumentó la inflación, la Secretaría prescribió un alza en los productos de hierro y acero de entre 14 y 26% (Ibid. 109).

Como veremos más adelante, esta política si bien apoyaba a la joven industria siderúrgica, no implicaba el mismo efecto positivo para los obreros que con los años tuvieron que aceptar una pérdida del salario real.

### **3.5.2. Las empresas siderúrgicas mexicanas**

Regresando a las cinco empresas integradas, hay que considerar que dos de éstas eran de capital privado (HYLSA y TAMSA) lo que tenía efectos muy específicos de cómo se posicionaron en el mercado, en los procesos de producción y en sus relaciones laborales, que definitivamente diferían de las políticas administrativas de las otras tres compañías paraestatales (FUMOSA, AHMSA, SICARTSA). En el caso de la Fundidora Monterrey, aunque era mayoritariamente privada siempre ha habido, a pesar de las tensiones entre los empresarios regiomontanos con el



régimen cardenista, cierta cercanía con los gobiernos del PRI<sup>17</sup>, lo que también se evidenció en el hecho de que sus obreros estaban afiliados al SNTMMSRM como secciones 66,67 y 68. El mismo Antonio García Moreno, candidato para la secretaria general del sindicato nacional de la VI Convención por parte del grupo democrático, era trabajador de la sección 67. Como en el caso de los mineros de Nueva Rosita, también entraron en huelga en 1951, sin embargo, las tenciones con el patrón no alcanzaron el mismo nivel como en la sección 14.

La empresa que desde el inicio tuvo mayores problemas para asegurarse su supervivencia financiera era HYLSA. La escasez de chatarra que tenía su origen en la Segunda Guerra Mundial y más tarde en la guerra contra Corea y que había llevado a los fundadores de AHMSA a la decisión de hacer de esta siderurgia una planta integrada con su propio alto horno, también significaba el obstáculo más grande de HYLSA, aparte de una maquinaria vieja e inadecuada para producir lucrativamente. Aunque era posible comprar la chatarra en los EU, la misma guerra había elevado su precio y la instalación de un alto horno salió demasiado caro. Por estas razones los directivos trataron de buscar una alternativa en la obtención de fierro con un sistema de reducción directa. La idea era obtener un producto intermedio parecido al arrabio, que sale de la fundición en el alto horno, mediante la desoxidación del mineral de fierro que se conoce bajo el nombre de fierro esponja (Toledo; Zapata 1999 I: 313s). Ya había algunos procesos patentados para llegar a este producto, uno de éstos se empezó a usar en HYLSA (proceso de Hoganas), pero el resultado no era muy satisfactorio, por lo cual la empresa misma

---

<sup>17</sup> Menno Vellinga escribe al respecto: Con Morones Prieto (1949-1952), el grupo Fundidora adquirió una fuerte influencia en el gobierno del estado, la cual fue interrumpida brevemente por el gobierno reformista interino de José Vivanco (1952-1955), pero luego continuó con Rangel Frías (1955-1961) (...) Este último grupo (consejo de administración de Fundidora) había dejado atrás el episodio del Partido Liberal y se había acomodado con el partido oficial, el PRI. De esta manera, sus presiones políticas podían ser canalizadas con mayor eficacia. En consecuencia ganaron acceso a las posiciones del poder político salvaguardando, al mismo tiempo, sus contratos federales. Sin embargo, el grupo Cuauhtémoc continuó apoyando al partido de la oposición, el PAN (Vellinga 1989: 124).

comenzó a investigar sobre procesos alternos y después de dos años de exploración, inventaron un procedimiento que les posibilitara la fabricación de fierro esponja. Este proceso lo fueron mejorando en los siguientes años y se lo dejaron patentar en 1957 como proceso HYL (Ibid. 314s). Dicho procedimiento perfeccionaron y lo patentaron como HYL II e HYL III. En resumen, era esta invención que posibilitara a HYLSA posicionarse en el mercado, además de que empezó a vender el procedimiento en el extranjero.

Como las demás empresas, expandió en las siguientes décadas, compró nuevo equipo, diversificó su producción y abrió una nueva fábrica en Puebla, hasta que rebasó la producción de la Fundidora Monterrey para posicionarse en el segundo lugar de las compañías siderúrgicas más importantes después de AHMSA.

La primera empresa siderúrgica que adquirió el proceso HYL era TAMSA, que igualmente producía con base en la fundición de chatarra, pero como HYLSA se enfrentó a la escasez y a los elevados precios. Aunque la producción basada en chatarra era un gran obstáculo, no tuvo que temer realmente por su existencia por su misma posición única en el mercado donde no tenía competencia alguna. Asimismo, disfrutaba de las políticas financieras de la ISI que protegían al mercado nacional de productos extranjeros. La cercanía de TAMSA con PEMEX, no sólo le garantizaba su venta, sino también influía mucho en independizar la extracción de petróleo del exterior y así era una compañía estratégica para el Estado mexicano, aunque en comparación con las demás siderurgias nacionales su participación en la producción nacional de acero no era tan alta<sup>18</sup>. En las tres décadas del auge económico expandió, se integró y creó varias subsidiarias. En general, su producción, aunque casi siempre trabajaba al máximo de su capacidad instalada, estaba por abajo de la demanda. Por esta razón era una empresa cuyas

---

<sup>18</sup> “La presencia de TAMSA en la producción total acumulada de 1976 a 1982 fue de 5.88% en promedio (Toledo; Zapata 1999 II: 106).”

acciones estaban muy solicitadas, incluso, las cotizó en la Bolsa de Valores de Nueva York (Ibid. 338).

La misma dependencia de PEMEX le garantizó una bonanza, sobre todo, durante el boom entre 1978 y 1981, pero también le afectó gravemente con la crisis que seguía al auge petrolero. Desde entonces trató de buscar más clientes en el extranjero, sobre todo, en los países latinoamericanos y en los EU (Toledo; Zapata 1999 II: 107).

La Fundidora Monterrey era la empresa más consolidada, dada su larga tradición, pero con la creciente competencia también tuvo que modernizarse y expandirse. El plan de inversiones estaba dividido en tres etapas (1950-1961, 1964-1969, 1970-1977), pero en la década de los setenta tuvo que encarar una grave crisis. La anteriormente tan celebrada compañía siderúrgica, símbolo del progreso a principios del siglo XX, empezó a tener problemas a partir de 1970 cuando un grupo de estudiantes de Durango bloqueó por 131 días “la extracción y el embarque del mineral de hierro en el Cerro del Mercado” (Ibid. 119), que era el único yacimiento que pertenecía a la Fundidora Monterrey. A este cuello de botella se sumaron la recesión del mercado de acero entre 1970 y 1971, la congelación de los precios de acero que repercutieron en la baja de utilidades y en la necesidad de endeudarse, porque faltaban fondos propios (Ibid. 120). Cuando devaluaron el peso en 1976, la empresa llegó al borde de la quiebra y el Estado tuvo que intervenir. Absorbió gran parte de las acciones y reestructuró la deuda que implicaba, entre otros, el cierre de varios talleres y filiales, y la reducción de la plantilla laboral (González Chávez 2008: 238). Esto causó graves problemas con el sindicato. La crisis y la elevada actividad sindical fueron las causas para el cierre definitivo de la empresa en 1986, cuando privatizaron a las demás compañías.

AHMSA fue la fábrica que dominaba durante esta época al mercado nacional de acero y que llegó a ser la siderurgia más grande de América Latina a final de los años sesenta. Arrancó su producción con un equipo viejo que poco a poco fueron modernizando y acreciendo, mientras también se transformó en una empresa integrada. La misma absorción de la Consolidada en

1958 significó un gran brinco hacia adelante. En general, la ubicación estratégica en la zona minera y el etos laboral, que desde el inicio de sus operaciones destacaba la importancia del conocimiento técnico, ayudaron a lograr esta posición en el mercado. En 1971 iniciaron la construcción de la planta II que terminaron cinco años después y, en comparación con la planta I, arrancó con la tecnología más moderna. Aunque también sentía los efectos de la recesión de 1976, se recuperó rápidamente. Por todos estos motivos no es coincidencia que surgiera en la sección 147 de AHMSA la Línea Proletaria. Fue una de las empresas más grandes e importantes de las industrias estratégicas en México y con ella también creció la plantilla laboral que aportó gran parte a este progreso. Su estructura administrativa cambió a finales de los años setenta con la fundación de la central estatal SIDERMEX, en la que agruparon las empresas del sector con participación estatal mayoritario, estas eran AHMSA, FUMOSA, SICARTSA y 77 compañías relacionadas con la siderurgia (González Chávez 2008: 239). Anteriormente, administraron a AHMSA con mucha autonomía y bajo una lógica privada, aunque era mayoritariamente estatal. Los directivos le echaron la culpa a esta política estatal centralizadora por la baja en la producción y la insurgencia sindical. Si bien es cierto que la empezaron a manejar bajo una lógica política y no financiera, los altibajos en la producción y la aumentada actividad sindical sólo reflejaban las turbulencias económicas y políticas de la década de los setenta y no quedaron exclusivamente concentrados en esta empresa y en este ramo industrial.

La empresa que fue fundada hasta el último y la políticamente más polemizada es SICARTSA. Se trata de un proyecto que está inmediatamente vinculado con Lázaro Cárdenas que puso gran énfasis en la importancia de aprovechar los recursos naturales de la región para desarrollar su estado natal. Así escribió en una carta al presidente de la Comisión del Río Balsas, que justamente fue fundada para investigar la factibilidad de un proyecto siderúrgico y de la cual Cárdenas mismo fue vocero, las siguientes palabras:

En esta región la población vive en condiciones muy difíciles debido a lo restringido de las actividades económicas, la erosión y el agotamiento de los suelos, la carencia de comunicaciones y en general de servicios públicos, la relativamente alta densidad de su población, etc. El programa adjunto se

presenta para la consideración del C. Presidente de la República, tomando en cuenta los importantes recursos aprovechables de distinto tipo, a fin de crear nuevas fuentes de ocupación y promover el desarrollo de la región y los niveles de vida de la población (...) (Cárdenas 1963: 223).

La misma falta de infraestructura que describió el anterior presidente en esta carta, también era la cuestión más discutida, dado que no hizo muy factible este plan. De ahí que Cárdenas impulsara varios proyectos infraestructurales como la construcción de una hidroeléctrica para abastecer la planta siderúrgica con electricidad. La comunidad Melchor Ocampo, que hoy se llama Lázaro Cárdenas en honor a este presidente, era una ciudad muy pequeña que igualmente carecía de los servicios necesarios que requería un proyecto de estas dimensiones. Por la misma razón, el sector privado estaba a favor de Manzanilla como ubicación, mientras el sector público apoyaba el plan de Cárdenas (Toledo; Zapata 1999 I: 378). La importancia que tenía este proyecto para el anterior presidente, también se reflejaba en el hecho de que los yacimientos del mineral de hierro de las Truchas, que estaban desde 1905 en manos de la Compañía de Minas de Fierro del Pacífico, una subsidiaria de la empresa estadounidense Bethlehem Steel Corporation, fueron expropiados en 1941, dado que la empresa sólo los usaba como reserva estratégica sin explotarlos realmente. No se debe olvidar que eran los años de la Segunda Guerra Mundial cuando los EU enfocaron su economía en la producción de armamento, por lo cual la expropiación llamó la atención del gobierno del vecino del norte (Ibid. 365s).

No obstante, no eran los únicos enemigos de este proyecto, había una resistencia muy fuerte por parte de los directivos de AHMSA que temían perder su posición estratégica en el mercado de acero. Para poder controlar el desarrollo de la construcción de SICARTSA, ofrecieron su apoyo, pero como el mismo Cárdenas no les tenía mucha confianza, sobre todo a Harold Pape, director general de AHMSA y de origen estadounidense, encargó los estudios de factibilidad a la empresa alemana Krupp y a John Miles and Partners. Como consecuencia, AHMSA boicoteó el proyecto mediante informes falsos que le pidieron los ingenieros encargados de Krupp (Ibid. 383).

A pesar de la multiplicidad de obstáculos, aprobaron el proyecto en 1971 y comenzaron con la construcción en 1972 que terminó en 1976. Establecieron la planta con la tecnología más moderna existente en aquella época. Asimismo, los estudios anteriores sugirieron la producción de acero basada en el proceso de alto horno y de aceros redondos o no planos, como varilla, barras, perfiles ligeros, alambrón (Toledo; Zapata 1999 II: 144). De esta manera, SICARTSA se transformó en la empresa siderúrgica más importante de México que en 1985 se colocara en la cima de la producción nacional, una posición que sigue teniendo hasta hoy.

#### **3.5.4. La política laboral en el modelo de la sustitución de importaciones**

El desarrollo de esta industria que acabo de describir, sólo fue posible por la colaboración del sector obrero. Como lo he explicado en el subcapítulo anterior, este crecimiento económico tenía su precio político para el sindicato. TAMSA e HYLSA habían fundado sus propios sindicatos que no estaban afiliados al SNTMMSRM y así tenían un mayor control sobre la actividad política de sus trabajadores. En general, se puede notar en estas décadas de la ISI un aumento notable de la fuerza de trabajo en el ramo de la industria siderúrgica. La relativa paz laboral tiene mucho que ver con la institucionalización y burocratización de los procedimientos legales de la contratación colectiva y con la imposición de líderes. La figura central a partir de 1960 era el Secretario General Napoleón Gómez Sada, quien se quedaría en este puesto hasta su muerte en 2001. Su poder político además estaba enraizado en el hecho de que también era Secretario General del Congreso de Trabajo, fundado en 1966.

Las experiencias devastadoras de 1950 y 1951 habían constatado que la elite política ya estaba bastante bien consolidada y sólo permitía al sector obrero un espacio claramente delimitado e institucionalizado para sus peticiones. Por lo tanto, la actividad combativa había bajado casi a cero.

Sin embargo, en los años cincuenta bajó el salario real, pero para anticiparse a una movilización obrera, las empresas empezaron a aumentar el salario indirecto mediante las prestaciones sociales. En el contexto de esta política patronal destacaban los beneficios colectivos, como el fomento del deporte, de la salud o de la vivienda (Toledo; Zapata 1999 I: 389).

### **3.5.5. La insurgencia sindical en el sector siderúrgico**

El panorama sindical comenzó a cambiar nuevamente en los años setenta, cuando tanto el clima político, como económico (recesión de 1970/71) fomentó la movilización obrera. Una de las causas fundamentales de la tal llamada “insurgencia sindical” fue la caída del salario real como consecuencia de la recesión a principios de la década. El pacto con el Estado se basaba en la garantía de cierto estándar de vida a cambio del esfuerzo laboral, pero tal legitimidad comenzó a tambalear con la crisis. Asimismo, había intensificado el ritmo de trabajo con la mecanización que implicaba un mayor desgaste físico y un aumentado peligro de accidentes. En la cuestión política hay que considerar que, en comparación con el movimiento estudiantil que buscaba formas de libre expresión y de emancipación política, los trabajadores todavía tenían a disposición un canal para comunicar sus necesidades por medio del sindicato. Aunque había corrientes sindicales que todavía exigían al gobierno el cumplimiento de la promesa nacional-revolucionaria, como el SUTERM, con la tendencia ideológica de la Democracia Proletaria, que también tenía sus representantes de la sección 271 (SICARTSA), la lucha obrera de los mineros mayoritariamente se daba dentro del sindicato nacional, aunque llegó a un punto muy crítico en la XX Convención:

Es que en el fondo de toda la concepción política de este documento (Declaración de Guadalajara)<sup>19</sup> estuvo el hecho de concebir al Estado mexicano como nacional-revolucionario, “surgido de una

---

<sup>19</sup> Se trata del programa de lucha de los electricistas (SUTERM)

insurrección por la tierra y por el rescate de los recursos naturales” y el mantener esperanzas en que dentro del gobierno existen sectores nacionalistas que frente a la presión popular levantarían las demandas de la población trabajadora (Molino 1987: 263).

Esta perspectiva se iba desvaneciendo en el SNTMMSRM y, sobre todo, en el sector siderúrgico, porque el formar parte de una industria estratégica que aumentaba la independencia económica y la soberanía nacional, también tenía sus repercusiones en la autopercepción, en el sentido de que ya no se sentían arrinconados políticamente, porque su fuerza de trabajo era fundamental para sostener tal soberanía (Ibid. 265). Más bien, la politización de las secciones siderúrgicas se dio por cuestiones económicas y de la organización de trabajo, quiere decir, nació de un espacio cotidianamente vivido que fue enriqueciéndose intelectual e ideológicamente. Esto no quiere decir que no haya cuestionado al sistema charrista, que definitivamente combatió, pero lo hizo desde dentro, porque así era menos elitista y podía contar con una base más grande, además de que el enfrentamiento directo con el poder nunca resultó tan exitoso dado que casi siempre desembocó en la represión (Bizberg 1989: 96). Su alternativa eran técnicas de luchas menos conocidas y una aumentada creatividad política, pero siempre dentro de un entorno que contaba con un fuerte sustento político que era la base obrera.

Llama mucho la atención la actividad política en el sector siderúrgico en comparación con las secciones mineras donde también había protestas como, por ejemplo, en Nacozari (Comisión Coordinadora) o en Pachuca (Liberación Minera), sin embargo, fue en las cinco secciones siderúrgicas (67 – Fundidora Monterrey, 68 – Fundidora Monterrey–Aceros Planos, 147 – AHMSA 1, 271 - SICARTSA, 288 – AHMSA 2) en las que la politización tenía mayor alcance. Luis Reygadas cita una tabla que evidenciaba bastante bien esta aumentada actividad política entre 1971 y 1981.



**Cuadro 3.2. Principales conflictos y movimientos de los trabajadores siderúrgicos afiliados al SNTMMSRM, 1971-1981**

| <b>Año</b>       | <b>Tipo de Conflicto o Movimiento</b>  |
|------------------|--|
| <b>1971</b>      | Movilización en Fundidora Monterrey en demanda de reinstalación de despedido   |
| <b>1972</b>      | Destitución del Comité Ejecutivo local y toma del edificio sindical de la sección 67   |
| <b>1973</b>      | Huelga de tres días en Fundidora Monterrey   |
| <b>1975</b>      | Huelga de cuatro días en Fundidora Monterrey   |
| <b>1975-1976</b> | Huelga de más de un mes en Fundidora Monterrey   |
| <b>1976</b>      | Organización departamental en Fundidora Monterrey  |
| <b>1976</b>      | Organización departamental y toma del edificio sindical en AHMSA 1   |
| <b>1977</b>      | Organización departamental en AHMSA 2  |
| <b>1977</b>      | Huelga en AHMSA 1  |
| <b>1977</b>      | Huelga en Fundidora Monterrey  |
| <b>1977</b>      | Huelga en SICARTSA   |
| <b>1977</b>      | Huelga en AHMSA-Santa Clara  |
| <b>1978</b>      | Huelga de 52 días en Fundidora Monterrey – Aceros Planos   |
| <b>1978</b>      | En la XX Convención del SNTMMSRM son expulsados delegados de las secciones 147, 271, 68 y otras secciones mineras, por discrepancias con Napoleón Gómez Sada, líder del sindicato. |
| <b>1979</b>      | Paros departamentales en Fundidora Monterrey   |
| <b>1979</b>      | Huelga de casi tres meses en AHMSA 2 por especificación de funciones, nivelación de salarios y planta a eventuales   |
| <b>1979</b>      | Huelga de un mes en SICARTSA   |
| <b>1980-1981</b> | Proceso participativo de revisión contractual en AHMSA 1   |
| <b>1981</b>      | Organización departamental, paros y despidos en Aceros Planos  |

Fuente: Reygadas, Luis (1989). Corporativismo y reconversión industrial, trabajo, cultura política y dominación en la minería mexicana (tesis de maestría). UNAM. 160/161

En el caso de la siderurgia influye mucho el trabajo como tal, que agrupa una mayor cantidad de obreros en comparación con las minas, y la organización del trabajo mismo. Lo último sigue a la lógica de los procesos de producción en departamentos fabriles (mantenimiento, altos hornos, perfiles pesados, laminadora en caliente, laminadora en frío, aceración B.O.F. etc.). Carlos San

Juan Victoria destaca la importancia de la vida en el espacio laboral donde, por la introducción de nuevas tecnologías, se dio una intensificación del trabajo y un cambio en la organización interna de la cual continuamente surgieron conflictos por las modificaciones en el escalafón, topes de producción, niveles de retribución etc., pero también era un entorno donde faltaba una mediación institucional y sindical inmediata. La movilización política de los años setenta en las plantas siderúrgicas entró justamente en este vacío institucional. En varias ocasiones (AHMSA, SICARTSA) trajeron esta politización desde espacios extra-fabriles y urbanos donde la situación también era problemática (falta de infraestructura, servicios comunales), pero no tan vigilada. La experiencia positiva de estas movilizaciones influyó en politizar también al espacio dentro de la fábrica que, además, no se los debe ver como dos espacios completamente diferentes, dado que las ciudades siderúrgicas, como lo son Monclova y Lázaro Cárdenas, tienen igualmente un carácter sindical, porque la vida comunitaria se desenvuelve alrededor de la producción de acero.

La conciliación en sí, no necesariamente tiene que tener un carácter ideológico aunque se desarrolle en un entorno típicamente capitalista. No obstante, “la intensificación del[os] conflicto[s] debido a la modernización, y a las condiciones inestables de la economía global (lucha por el salario directo e indirecto), ha propiciado la influencia (...) de corrientes sindicales de oposición” (San Juan Victoria 187: 241).

Por lo tanto, la fábrica abre “nuevos espacios y formas de lucha” y también de vinculación entre los obreros mismos. En los departamentos es común que unifiquen a “las diversas calificaciones y tipos de oficios en la realización de una etapa del proceso, compartiendo, por lo tanto, problemas comunes de la producción” (Ibid. 242s). Partiendo de estos espacios y formas de organización para llegar hacia una discusión problematizadora, y encima de ella la politización del trabajo, es un paso pequeño. Asimismo, el propio entorno proporciona formas de luchas como son el sabotaje de la producción o el tortuguismo. De ahí que un sindicalismo que surja de este espacio departamental es más poderoso, porque incluye a todos y aborda situaciones concretas. De esta manera se puede explicar la fuerza de la resistencia sindical en la industria siderúrgica:

Enraizada en los mismos departamentos de producción de la fábrica, permite conocer mejor los problemas derivados del proceso laboral (seguridad, ritmos de trabajo, autoritarismo) y obliga a un funcionamiento de organización permanente, por su ligazón a los problemas cotidianos, y no sólo en los momentos de exacerbación de la lucha de clases (huelgas, negociaciones, represión) (Ibid. 244).

Estas situaciones particulares se mezclaron con un deterioro del nivel de vida. Aunque en otras secciones no era tan visible este disgusto, no quiere decir que no haya existido, más bien, las formas de protesta eran más individualistas, pero la crisis económica y la devaluación del peso afectaron a todos. La misma política laboral y corporativista comenzó a estar en juego porque la legitimidad se nutría del modelo económico que debería garantizar el bienestar. Durante el sexenio de Luis Echeverría todavía renovaron los pactos tripartitos, pero durante la presidencia de José López Portillo empezó a cambiar la retórica oficial y la política laboral. Una de las cuestiones más destacadas era el tope salarial que introdujo a partir de 1977. Éste tenía como efecto una destacada importancia de negociar sobre el salario indirecto, es decir, sobre las prestaciones.

También, por parte de los empresarios empezaron a cuestionar cada vez más el sistema corporativista que ya no podía asegurar la deseada estabilidad laboral (Reygadas 1989: 170).

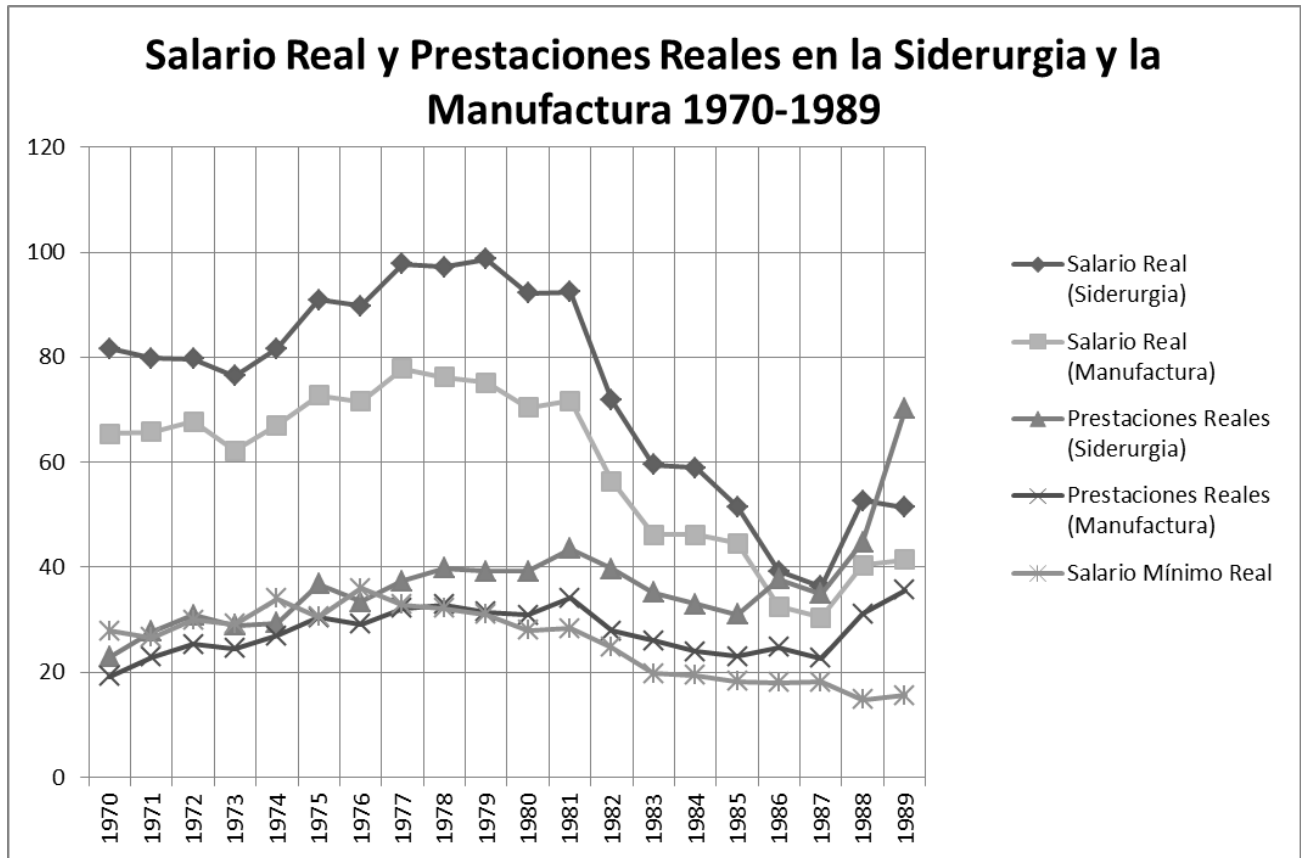
A pesar de este límite salarial, no restringió más a los sindicatos como lo iba a hacer Miguel de la Madrid, también porque la resistencia obrera era muy fuerte y no podía actuar directamente contra ellos.

En la siguiente tabla, acompañada de su gráfica, se puede ver que, aunque el salario mínimo real alcanzó su tope en 1976, su repercusión en el salario real en el sector de la siderurgia y de la manufactura se retardó hasta 1977 y 1979 respectivamente. La caída definitiva vino en 1982 a la que todavía trataron de contrastar con un aumento en las prestaciones sociales. Igualmente, salta a la vista el salario mayor de los obreros siderúrgicos en comparación con el sector manufacturero en general. Por lo tanto, los siderúrgicos, que están acostumbrados a cierto bienestar, también son muy sensibles a una baja en el nivel de vida.

**Cuadro 3.3. Salarios y Prestaciones reales del sector siderúrgico y manufacturero por persona y jornada  
(Año base 1970)**

|      | Salario Real<br>(Siderurgia) | Salario Real<br>(Manufactura) | Prestaciones Reales<br>(Siderurgia) | Prestaciones Reales<br>(Manufactura) | Salario Mínimo Real |
|------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| 1970 | 81,62                        | 65,40                         | 22,88                               | 19,23                                | 27,93               |
| 1971 | 79,78                        | 65,81                         | 27,74                               | 22,93                                | 26,55               |
| 1972 | 79,65                        | 67,69                         | 30,90                               | 25,30                                | 29,96               |
| 1973 | 76,44                        | 62,14                         | 28,88                               | 24,50                                | 29,12               |
| 1974 | 81,62                        | 67,04                         | 29,35                               | 26,89                                | 34,01               |
| 1975 | 90,90                        | 72,76                         | 36,77                               | 30,38                                | 30,59               |
| 1976 | 89,82                        | 71,60                         | 33,40                               | 29,14                                | 36,01               |
| 1977 | 97,75                        | 77,78                         | 37,40                               | 32,18                                | 32,88               |
| 1978 | 97,21                        | 76,25                         | 39,82                               | 32,80                                | 32,11               |
| 1979 | 98,73                        | 75,16                         | 39,27                               | 31,46                                | 30,97               |
| 1980 | 92,19                        | 70,36                         | 39,23                               | 30,92                                | 28,02               |
| 1981 | 92,45                        | 71,66                         | 43,51                               | 34,09                                | 28,33               |
| 1982 | 71,82                        | 56,40                         | 39,68                               | 27,89                                | 24,76               |
| 1983 | 59,56                        | 46,20                         | 35,19                               | 26,02                                | 19,75               |
| 1984 | 58,94                        | 46,19                         | 32,98                               | 23,99                                | 19,44               |
| 1985 | 51,52                        | 44,62                         | 31,04                               | 23,02                                | 18,29               |
| 1986 | 39,24                        | 32,53                         | 37,70                               | 24,69                                | 18,01               |
| 1987 | 36,31                        | 30,41                         | 34,90                               | 22,61                                | 18,17               |
| 1988 | 52,63                        | 40,40                         | 44,79                               | 31,08                                | 14,81               |
| 1989 | 51,43                        | 41,49                         | 70,17                               | 35,63                                | 15,59               |

Elaboración propia con datos del INEGI. La industria siderúrgica en México 1983, 1986, 1991 y González Chávez, Gerardo (1994). Los salarios y la contratación colectiva. En: Rueda Peiro, Isabel (ed.). Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos de México. México D.F., Siglo XXI.141-178.



### **3.5.6. Las protestas sindicales dentro de las secciones siderúrgicas**

Aunque hemos aclarado los problemas y contextos generales de las protestas obreras siderúrgicas de los años setenta, cada sección también enfrentaba problemas particulares.

La sección que inició la ola de protesta era la sección 67 de la Fundidora Monterrey donde por los problemas financieros despidieron a 500 personas. A esta acción se sumó un grave accidente en el que murieron 17 trabajadores. Napoleón Gómez Sada, por lo general, sólo buscaba buenas indemnizaciones para sus obreros en caso de reajustes, pero nunca cuestionó la decisión del patrón, de ahí que perdiera el reconocimiento entre los trabajadores que eligieron en 1972 una representación políticamente adscrita al Partido Comunista, el Centro de Orientación Sindical 5 de Febrero (Toledo; Zapata 1999 II: 188s). Prácticamente en cada revisión contractual en la década de los setenta entró en huelga. Las demandas siempre eran bastante políticas en

términos laborales, se trataba de limitar la subcontratación, reducir el personal de confianza, crear plazas para los trabajadores eventuales y la lucha contra el tope salarial. Los despidos políticos, como sanción patronal no eran raros. La actividad política de ninguna manera bajó cuando el Estado tuvo que rescatar la empresa en 1977 y cuando la incorporó un año más tarde en SIDERMEX. Como en el caso de las demás secciones siderúrgicas pertenecientes al SNTMMSRM, sus representantes fueron expulsados de la XX Convención en 1978.

La actividad sindical en la sección 147 en Monclova empezó con la movilización política en las zonas urbanas donde el suministro de los servicios comunitarios era insuficiente. Como en el caso de la Fundidora Monterrey, empezaron a cuestionar las políticas contractuales de la empresa y buscaron aumentar su plantilla mediante la revisión de artículos claves del CCT<sup>20</sup>.

La sección 271 de SICARTSA hasta hoy es una de las más combativas. Nació durante una época muy politizada y desde el inicio había influencias ideológicas fuertes. Al principio los obreros no tenían problemas con la empresa, incluso, en caso de situaciones delicadas el patrón concertó rápidamente una solución con los trabajadores, lo que tiene que ver con la presión bajo la cual trataron de terminar la construcción de la planta misma. De igual manera, como en Monclova, iniciaron sus actividades políticas en las zonas urbanas donde la infraestructura todavía carecía de las instalaciones básicas y en este contexto hay que recordar que Lázaro Cárdenas era una comunidad muy pequeña cuando arrancaron las obras de la siderúrgica, que la transformaría en una ciudad industrial (Ibid. 202).

Además, la sección resalta por las corrientes ideológicas internas, como la Línea de Masas, Democracia Proletaria y Estatutarios, y la consiguiente alta politización. En las huelgas de los años setenta y ochenta también eran muy politizadas sus demandas, como la semana de 40 horas. Se dio un mayor enfrentamiento con la compañía a partir de su integración en SIDERMEX

---

<sup>20</sup> Para mayor información, véase capítulo 4 (Monclova y su historia).

porque implicaba una presión sobre el aumento de la producción que repercutió en una tasa elevada de accidentes. En la sección 271 nunca ha sido fácil para los representantes obreros negociar con el patrón porque la presión por parte de la base, que es altamente politizada, es muy fuerte, por lo cual, hasta hoy es considerada una de las secciones más democráticas del sindicato minero.

En general, la actividad política de las secciones siderúrgicas se dio dentro de la comunidad y con la empresa misma, lo que no quiere decir que el SNTMMSRM no mandara sus halcones para asustar a los sindicalistas, pero el enfrentamiento directo con Napoleón Gómez Sada no se dio hasta la XX Convención en 1978. En ésta decidió expulsar a los delegados de todas las secciones no conformes con la línea oficial y “charrista” que incluía a todas las secciones siderúrgicas. Las supuestas fallas con las que justificó la expulsión son, sobre todo en el caso de la sección 271, no comprensibles en términos legales, porque argumentó que a los representantes les faltaba la antigüedad de 5 años que, según los estatutos, es necesaria para asumir tal puesto. Sin embargo, la sección apenas había sido fundada 2 años antes (Ibid. 210).

En los casos de las otras dos empresas siderúrgicas la cuestión sindical nunca alcanzó estas dimensiones políticas. De hecho, sólo en el sindicato de TAMSA, Sindicato Nacional Unidad y Progreso (SNUP), que al principio era miembro de la CROC y después de la CTM, surgieron algunos conflictos intragremiales a principios de los ochenta, por elecciones fraudulentas (Ibid. 222). En cambio, los trabajadores de HYLSA no tuvieron sindicato hasta 1972 cuando se afiliaron a la Unión de Trabajadores Cuauhtémoc y Famosa (UTCyF). En 1975 fundaron su propio sindicato, el Sindicato Industrial de Trabajadores de HYLSA (SITHYLSA), con 3,313 miembros. Éste fue integrado en la Asociación Sindical Alfa. Hasta hoy, en ningún momento ha surgido un conflicto, lo que también tiene que ver con la ideología del grupo Monterrey, al que pertenecía HYLSA, dicho de otro modo, SITHYLSA era lo que se conoce como sindicato blanco (Ibid. 224).

## **3.6. El cambio neoliberal, la crisis siderúrgica y el desmantelamiento de las estructuras sindicales**

### **3.6.1. El cambio hacia una política neoliberal**

El cambio hacia una nueva política laboral de corte neoliberal se dio definitivamente a partir de 1982, cuando todavía López Portillo firmó una Carta de Intención con el Fondo Monetario Internacional (FMI) para obtener un préstamo, que estaba relacionado con las condiciones que impuso la FMI al gobierno mexicano. Éstas se referían a la privatización de empresas paraestatales, la reorientación económica hacia el mercado externo y la reducción del gasto público (Rueda Peiro 2006: 2).

La apertura del mercado se hizo realidad, en cuanto entró en vigor el GATT en 1986. Desde entonces, las compañías mexicanas han tenido que competir sin subvenciones estatales con el capital extranjero, tanto en el mercado interno como en el externo. Esta apertura vino a golpes para muchos sectores de la economía nacional, que no estaban preparados para tal competencia. La misma ISI había creado una visión económica que siempre calculaba con el control y respaldo político. El viraje del gobierno hacia un enfoque del liberalismo de mercado, reducía la responsabilidad de los gobernantes para dejársela a las empresas, que estaban obligadas a adaptarse rápidamente a esta competencia. Quienes sacaron provecho de esta política fueron pocos, los empresarios extranjeros y nacionales con un capital considerable. Una enorme cantidad de empresas medianas y pequeñas no resistió la presión y quebró, mientras las grandes dejaron el mayor peso sobre las espaldas de los trabajadores. Aunque era un aspecto importante la renovación tecnológica, lo que aun más pesaba en las nóminas era el ahorro mediante la flexibilización laboral. Para hablar con mayor detalle, decidieron la subcontratación de gran parte del personal, que les ahorraba pagar prestaciones y salarios altos, aumentos de la jornada laboral, reajustes, desmantelamiento del marco legal mediante



renegociaciones del CCT y de la terminación de la bilateralidad, reducción de salarios y prestaciones reales, ahorros en cuestiones de medidas de seguridad etc.

Pero no sólo se trataba de ahorrar dinero, sino también de crear una aceptación por parte del sector obrero hacia estas limitaciones económicas y legales. La idea era construir una identidad obrera diferente que se solidarizara inmediatamente con la empresa en contra de sus competidores y no, como en el caso de los grandes sindicatos industriales, una postura aun corporativista, pero todavía clasista:

El discurso empresarial acerca de la necesidad del trabajo en equipo, con mayor participación de los trabajadores, poniendo al servicio de la empresa su saber hacer explícito e implícito, y de una nueva cultura laboral con identidad del trabajador con su trabajo y con la empresa, es decir, la ideología de que el enemigo ya no está en la gerencia sino en el mercado, en las otras empresas competidoras, se extendió más que las nuevas tecnologías (de la Garza 2006: 10).

La alternativa era simple, quien no quiso subyugarse a estas posturas, tuvo que aceptar el desempleo, la pobreza, la emigración y el empleo informal. Dicho de otro modo, se transformaron en expulsados del sistema y tuvieron que buscarse su supervivencia individual.

A pesar del estallido de una multitud de huelgas en 1983, poco después de la implementación de las nuevas estrategias neoliberales por parte del Estado, el sector sindical no logró frenar esta nueva política y sus consecuencias negativas. Aunque había cierto descontento dentro de las filas de la CTM, se dejó llevar por la costumbre de la política partidista. De ahí que resultara fatal la “ausencia de propuestas adecuadas a las nuevas condiciones económicas y políticas establecidas desde el gobierno” (Pérez Pérez 2002: 4), porque las luchas verdaderas se dieron dentro de cada sección sindical con su patrón que entonces, carecían de un respaldo nacional.

En este contexto es de fundamental importancia el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, quien todavía bajo la administración de Miguel de la Madrid como Secretario de Hacienda, era el impulsor clave del nuevo modelo económico. Usaba una retórica que justificó la reducción del Estado y la libertad del capital con la obesidad e ineficiencia del aparato público. La “reforma al

Estado” no requería sólo de la privatización de empresas paraestatales y de un cambio en el enfoque económico, sino también de un “nuevo sindicalismo”. Esta tendencia se caracterizara – según los ocho puntos sobre el nuevo sindicalismo que Salinas declaró el día 1 de mayo de 1990 - por la cooperación entre los factores de la producción y la disposición obrera de participar en el aumento de la producción (Ibid. 5s). A dicha cooperación, irónicamente, le llamó “democracia industrial”:

Tanto la propuesta de “un nuevo sindicalismo”, como la de la “democracia industrial”, proponen la conformidad de una nueva cultura laboral, con tal de consolidar un futuro de unidad, eliminando la lucha antagónica entre el capital y los trabajadores, con el convencimiento de que ambos, serán beneficiados dentro de una idea común de cooperación y en la búsqueda de mayores niveles de productividad (Pérez Pérez 2000: 7).

Que esta “democracia” no tenía nada que ver con tomar en cuenta la postura obrera, se evidenció poco después, cuando destituyó al líder del sindicato petrolero, como al del sindicato de los maestros. El sindicato de los telefonistas aceptó la cooperación que, sobre todo, consistía en la subordinación a los intereses de la empresa y el desvanecimiento de la bilateralidad en el CCT (Ibid.). La retórica simplemente retocó la combinación de una política impositiva del viejo estilo corporativista con ideas neoliberales, pero lo que buscaba en esencia era el debilitamiento del sector sindical y su sumisión a las estrategias neoliberales que iban en contra de los intereses obreros. Aunque había un acercamiento entre el gobierno y la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS), una central obrera independiente, Salinas otra vez optó por la cooperación con la CTM en cuanto se estaba decayendo la legitimidad de su administración en 1994 y se estaban acercando las elecciones. No se debe olvidar los asesinatos políticos en su sexenio y el surgimiento del EZLN justamente el primero de enero de 1994, cuando entró en vigor el TLC. Aunque el movimiento zapatista buscaba otro camino hacia la autonomía, hay que tomar en cuenta la selección de mencionada fecha, como acto simbólico de oposición en contra de este modelo económico y sus consecuencias sociales. La crisis a finales de 1994 demostró un fallo grave en la política económica de Salinas de Gortari quien pensaba poder sanar las finanzas por medio de la renegociación de deudas, la

privatización y la apertura del mercado a inversores internacionales. Con la emisión de los Tesobonos sólo fueron atraídos más inversores extranjeros, pero no amortizaron las deudas, sino al contrario, subieron e hicieron inevitable “la devaluación del peso el 19 de diciembre y a partir de ese momento se desencadenó la crisis más profunda sufrida por el país en los últimos 50 años” (Rueda Peiro 2006: 8). La salida de la crisis implicaba reforzar el modelo neoliberal aún más:

Aunque la crisis económica de finales de 1994 se debió a la aplicación de las políticas neoliberales, los ideólogos del libre mercado se empeñaron en tratar de solucionarla aumentando la dosis, es decir, reforzando las medidas de corta aperturista que estaban poniendo en práctica desde hacía varios años (González Chávez 2008: 113).

Durante el sexenio de Ernesto Zedillo se cambió poco en este manejo político. Coordinó con la COPRAMEX y la CTM la firma de un documento llamado “Nueva Cultura Laboral”, que insistía en el proyecto salinista de la “democracia industrial”. Durante la misma administración también surgió la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), como una central sindical independiente del sistema corporativista y como alternativa al CT y la CTM. Aunque en sus prácticas políticas tampoco se diferencia tanto del sindicalismo corporativista.

### **3.6.2. Los efectos de la política neoliberal sobre la producción de acero**

Para la siderurgia el cambio neoliberal contrajo efectos muy negativos, lo que mucho tiene que ver con la supresión de la protección estatal. El argumento de Salinas de Gortari para su privatización fue que las empresas siderúrgicas “habían dejado de ser prioritarias para el desarrollo nacional, ya que el acero era un producto ampliamente disponible a precios competitivos en el mundo” (González Chávez 2008: 256). El sector se veía obligado a renovarse tecnológicamente, diversificar su oferta y flexibilizar las relaciones laborales para sobrevivir en el mercado internacional. La administración interna de las fábricas también cambió de un modelo fordista al toyotismo, que implicaba tanto la flexibilización del trabajo, en el sentido de

la subcontratación, reducción de prestaciones y salarios, reajustes, capacitación etc., como la organización de trabajo que son los círculos de calidad, la reducción de tiempos muertos y la entrega justo a tiempo.

A pesar de estas modificaciones y la supuesta eficiencia de producción, la industria siderúrgica tuvo que enfrentarse a una demanda baja de acero en el mundo, por un lado, porque en los últimos años la industria tiende a sustituir el acero por materiales menos pesados, pero igual de resistentes y por otro lado, la misma obligación de aumentar la producción para ser más competitivo, alcanzó un nivel en el que la oferta rebasó la demanda. Dicho de otro modo, los años noventa estaban caracterizados por una sobreproducción, lo que repercutió negativamente en el precio. Irónicamente el lema neoliberal de la competitividad internacional y del aumento de la producción llevó a una crisis internacional de acero. Además, en el consumo se refleja cada crisis económica, porque como es el insumo básico para muchos bienes industriales, automáticamente baja la demanda. En el siguiente cuadro se puede ver bastante bien este hecho.

**Cuadro 3.4. Producción, Consumo Nacional Aparente, Importación y Exportación de Acero 1982-2010**  
(Miles de toneladas)

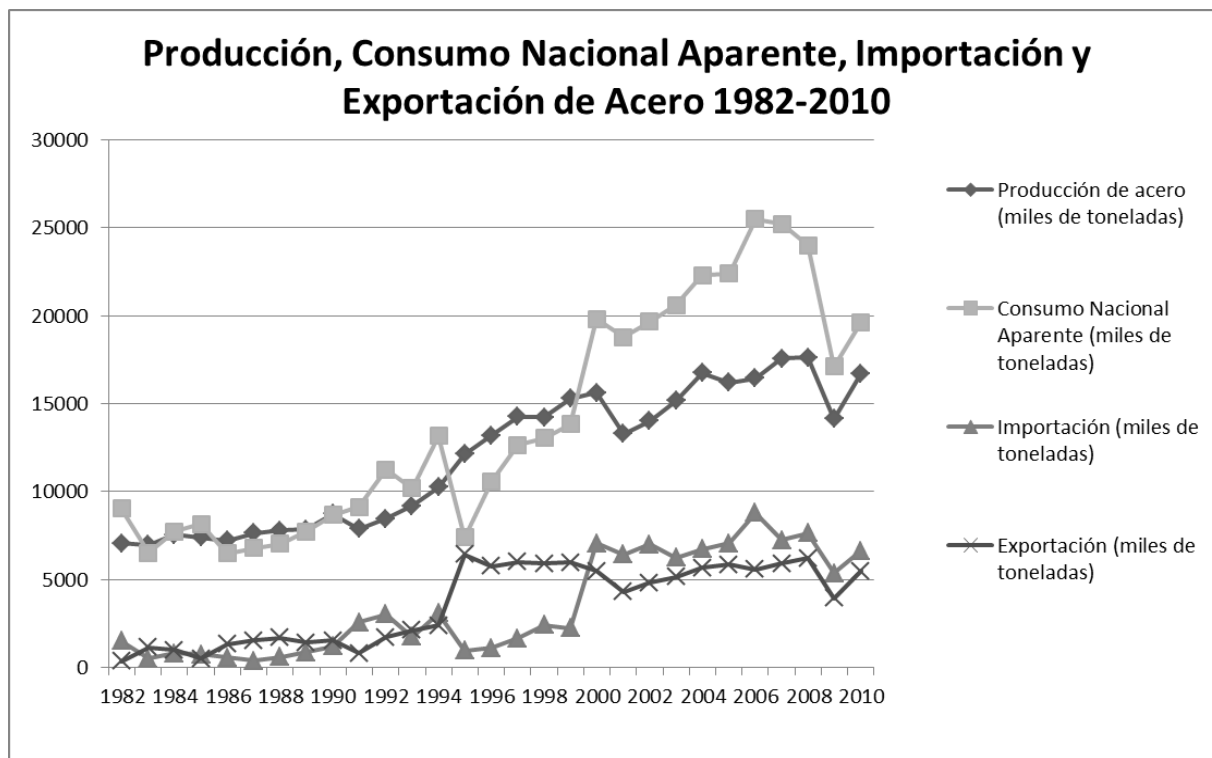
|      | Producción de<br>acero (miles de<br>toneladas) | Consumo Nacional<br>Aparente (miles de<br>toneladas) | Importación (miles<br>de toneladas) | Exportación (miles<br>de toneladas) |
|------|--|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1982 | 7056   | 9030   | 1518                                | 352                                 |
| 1983 | 6978   | 6507   | 499                                 | 1143                                |
| 1984 | 7560   | 7725   | 809                                 | 1001                                |
| 1985 | 7399   | 8159   | 751                                 | 519                                 |
| 1986 | 7225   | 6487   | 567                                 | 1324                                |
| 1987 | 7642   | 6801   | 379                                 | 1556                                |
| 1988 | 7779   | 7043   | 614                                 | 1697                                |
| 1989 | 7851   | 7746   | 885                                 | 1419                                |
| 1990 | 8726   | 8663   | 1207                                | 1555                                |
| 1991 | 7883   | 9127   | 2563                                | 823                                 |
| 1992 | 8459   | 11246  | 3038                                | 1731                                |

|      |       |       |      |      |
|------|-------|-------|------|------|
| 1993 | 9199  | 10201 | 1768 | 2104 |
| 1994 | 10260 | 13166 | 3103 | 2400 |
| 1995 | 12147 | 7403  | 972  | 6415 |
| 1996 | 13196 | 10587 | 1111 | 5758 |
| 1997 | 14246 | 12645 | 1658 | 5995 |
| 1998 | 14218 | 13029 | 2429 | 5915 |
| 1999 | 15274 | 13832 | 2241 | 5978 |
| 2000 | 15631 | 19800 | 7079 | 5482 |
| 2001 | 13300 | 18788 | 6419 | 4298 |
| 2002 | 14010 | 19673 | 7012 | 4831 |
| 2003 | 15159 | 20608 | 6256 | 5142 |
| 2004 | 16737 | 22296 | 6739 | 5674 |
| 2005 | 16195 | 22403 | 7067 | 5864 |
| 2006 | 16447 | 25476 | 8787 | 5578 |
| 2007 | 17573 | 25204 | 7251 | 5912 |
| 2008 | 17615 | 23984 | 7645 | 6207 |
| 2009 | 14132 | 17098 | 5370 | 3930 |
| 2010 | 16710 | 19634 | 6651 | 5497 |

Fuente: Chávez Quezada, Servando (1994) En: Rueda Peiro, Isabel: Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos de México. México D.F., Siglo XXI, 60-102

INEGI: La industria siderúrgica en México; 1994, 1996, 1998, 2000, 2002

CANACERO: Indicadores de la Industria Siderúrgica Mexicana 2002-2010



Como se puede ver, bajó el consumo entre 1986 y 1989, se recuperó algunos años, para caer nuevamente en el 1995 como repercusión de la crisis de 1994. El mercado no se recuperó hasta 2000 para caer nuevamente con la crisis de 2008/2009. Al mismo tiempo, se puede observar que han intentado contrarrestar la demanda descendiente interna con la exportación del acero nacional.

En los países “desarrollados” contestaron la sobreproducción con la protección de la industria nacional a través de leyes antidumping y subsidios. Así, el Departamento de Comercio de los Estados Unidos sancionó a 53 empresas de 19 países, sólo 40 días después de haber firmado el TLC. Entre las compañías castigadas se encontraron Industrias Monterrey (IMSA) y Altos Hornos de México (AHMSA) (González Chávez 2008: 160). México, sin embargo, enfrentó la sobreproducción con aun mayor presión sobre las relaciones de trabajo, los contratos colectivos e, incluso, cierres de plantas, todo con la finalidad de ser todavía más competitivo (Ibid. 157).

En estos años también se hizo evidente el modelo de la división internacional de trabajo, que básicamente consistía en la idea de que cada país o región tenía que especializarse en la elaboración de cierto producto. En los países “desarrollados” empezaron a enfocarse en la fabricación de aceros especiales, ligeros e inoxidable. Los procesos tradicionales de la producción de acero por medio de altos hornos fueron sustituidos por los de hornos eléctricos, que ahorran gran cantidad de materia prima. A los países “atrasados” dejaron la elaboración de aceros comunes donde además abundaban los yacimientos de materia prima y donde la mano de obra era barata. Estos tipos de acero exportaban a los países “desarrollados”, para lo cual tenía que garantizar estándares internacionales mediante normas de calidad. Las empresas que no lograron adaptarse a esta lógica tuvieron que enfrentarse a la quiebra, como fue el caso de algunos gigantes tradicionales en los EU y Alemania (Ibid. 159).

### **3.6.3. La siderurgia mexicana en la época neoliberal**

Como ya le he mencionado anteriormente, la empresa más afectada del giro neoliberal fue la Fundidora Monterrey. El endeudamiento externo desde principios de los años setenta desembocó en su nacionalización en 1977. Aunque había modernizado una parte de la fábrica, la cerraron definitivamente en 1986 con el argumento de su poca rentabilidad.

La privatización de las otras dos compañías estatales, AHMSA y SICARTSA, se llevaron a cabo en 1991. En ambos invirtieron mucho dinero para la reestructuración y modernización antes de que las anunciaran para la venta. Sin embargo, el precio de la venta era bastante bajo considerando el valor real de las plantas, así vendieron SICARTSA I al Grupo Villacero por 195.5 millones de dólares, aunque tenía un valor real de alrededor de 2 mil 500 millones, lo que es menos que un 8% (Fernández-Vega: 23.06.2011). En el caso de AHMSA vendieron la planta al Grupo Acerero del Norte (GAN) por el 10,7% de su valor real (González Chávez 2008: 293).

SICARTSA que era un proyecto diseñado en cuatro etapas, apenas estaban terminando la segunda cuando anunciaron su venta. Para la privatización la dividieron en cuatro paquetes, de los cuales dos adquirió el Grupo Villacero (SICARTSA I) y dos la empresa hindú Caribbean Ispat Mexicana (SICARTSA II) (Ibid. 261). La última logró rebasar la producción de AHMSA a partir de 1999. En 2007 el Grupo Villacero vendió su parte a Ispat Mexicana, que entonces había cambiado su nombre a AcelorMittal, un consorcio siderúrgico que según el índice de worldsteel ocupó el primer lugar de los productores de acero más importante del mundo en 2009 (worldsteel: 11.03.2011) y que tiene subsidiarias en 20 países del mundo (AcelorMittal: 24.06.2011). Por lo tanto, no sorprende el hecho de que su propietario Lakshmi Mittal sea la sexta persona más rica en el mundo, según Forbes, con una fortuna aproximada de 31.1 billones de dólares (Forbes: 24.06.2011). Esta absorción total de SICARTSA por un consorcio internacional también fue criticada porque, considerando que era un proyecto político de

Lázaro Cárdenas que tenía la intención de contribuir al desarrollo de la región y así de la nación, fue completamente invertida.

A comparación de SICARTSA, AHMSA quedó en manos nacionales del Grupo Acerero del Norte (GAN). Sin embargo, la venta de esta siderúrgica se realizó bajo muchas irregularidades, dado que dicho grupo había sido fundado unos días antes de que saliera la convocatoria y sus dueños no tenían ni experiencia en el negocio con el acero, ni el capital para la adquisición, pero eran familiares del presidente Carlos Salinas de Gortari.

Por la misma razón, tampoco sabían manejar la grave crisis de los años noventa que llevó a AHMSA al borde de la quiebra, una situación que desembocó en la suspensión de pagos 1999 que apenas fue levantada en 2008.

Hoy en día GAN, igualmente como sus competidores, se ha convertido en una empresa transnacional que tiene subsidiarias en Israel y los EU.

En el caso de las empresas privadas, la crisis de los años ochenta y noventa también tenían efectos negativos que las llevaron a ser absorbidas por compañías extranjeras. HYLSA formó parte del grupo Alfa al que también pertenecía Empaques de Cartón Titán y 25% de las acciones de Televisa (Toledo; Zapata 1999 II: 304). Viendo la difícil situación de la crisis, el grupo Alfa trató de diversificar los riesgos, invirtiendo también en otros sectores. Así, en 1982 el grupo Alfa “desempeñaba su actividad en 143 empresas subsidiarias” (Ibid. 308). La segunda estrategia, la investigación tecnología y el proceso HYL que exportó a varios países, le permitió cierta posición en el mercado nacional e internacional. No obstante, el deslizamiento de la paridad cambiaria del peso frente al dólar a mediados de los años setenta también dejó resbalar la deuda que había acumulado con institutos financieros norteamericanos, de tal manera que estaba al borde de la quiebra a principios de los años ochenta. En consecuencia, el Estado apoyó a la empresa a través del Banco Nacional de Obras y Servicios (Banobras) por medio de créditos y la compra de



acciones. Esta nacionalización parcial fue financiada a través de un crédito que Banobras pidió del extranjero<sup>21</sup>, una acción que obviamente fue muy criticada. Aunque le permitió a HYLSA sobrevivir unos años más en conjunto con sus líneas de investigación y con la adquisición de tres plantas, que anteriormente pertenecían a AHMSA, y la construcción de una nueva planta en 1994 (Gonzalez Chávez 2008: 265), fue vendida en 2005 al grupo argentino Techint (CNN Expansión: 24.06.2011) que hoy se llama Ternium.

TAMSA se vio gravemente afectada por la crisis petrolera, dado que PEMEX ha sido su principal cliente. También había pedido préstamos en el extranjero a mediados de los años setenta que se transformarían en una deuda externa preocupante (Toledo; Zapata 1999 II: 260). Tuvo que despedir a 1,200 obreros en 1986 y buscó nuevos mercados en el exterior donde tenía bastante éxito (Ibid. 258). Los despidos y los bajos salarios provocaron también la primera huelga en la historia de TAMSA. Para salir de la crisis cerró su planta I y despidió a 2,500 obreros más, para luego fusionarse en 1994 con la empresa argentina Siderca Tenaris. Este consorcio hoy en día representa “la empresa productora de tubos de acero sin costura más grande del mundo y cubre prácticamente la tercera parte de la demanda total” (González Chávez 2008: 265).

La planta que anteriormente fue Fundidora Monterrey se convirtió en una joint venture entre GAN e Industrial Monterrey (IMSA) (Ibid. 270). La última hoy en día tampoco existe y fue absorbida por Ternium (CNN Expansión: 24.06.2011).

En resumen, se puede ver que las anteriores grandes empresas siderúrgicas y orgullo de la nación en cuanto su contribución al crecimiento económico del país, se han convertido en

---

<sup>21</sup> Banobras pidió prestado al extranjero 680 millones de dólares para dar recursos en pesos a Alfa, inscribiendo la deuda en el Fideicomiso de Riesgos Cambiarios, y le otorgó de hecho otro subsidio por 85 000 millones de pesos, tomando en cuenta las diversas devaluaciones que el peso sufrió en 1982 (Toledo; Zapata 1999 II: 340).

consorcios transnacionales. La única compañía que es de origen mexicano es GAN con AHMSA. Estas empresas siguen siendo estratégicas en relación con el consumo nacional de acero al que todavía cubren en gran parte, sin embargo, su valor para la nación y la redistribución de las ganancias a través de los impuestos es casi inexistente. Siguen una lógica globalizada del neoliberalismo que consiste en la competencia extrema por mercados que exige de los trabajadores la sumisión total a la divisa del aumento de producción. Esto implica la aceptación de un deterioro del nivel de vida y la pérdida de la protección sindical. Empero, el Estado se ha transformado en el primer gestor de los intereses patronales y como veremos más adelante le hace compañía a las empresas en la destrucción del sindicato minero. Asimismo, tiene que acudir en auxilio de las empresas cuando se encuentran casi en quiebra, por lo cual, el ideal neoliberal del Estado reducido sólo es deseado durante el auge económico, mientras que en la crisis necesita de su apoyo.

#### **3.6.4. El desmantelamiento de las relaciones laborales**

Sigue siendo sorprendente que las empresas siderúrgicas hayan podido lograr este poder por encima de la voluntad obrera, sobre todo, por la larga tradición sindical del SNTMMSRM y sus ideas nacionalistas. A lo largo de las últimas tres décadas continuamente ha bajado su influencia por varias maniobras empresariales y políticas. El problema original fue la resistencia casi inexistente por parte de las centrales obreras en contra de la nueva política neoliberal, con lo cual básicamente excavaron su propia tumba. Napoleón Gómez Sada tampoco puso mucho esfuerzo en oponerse a este deterioro sindical y en la mayoría de los casos sólo buscaba una buena indemnización para los despedidos, sin exigir a los patrones cualquier tipo de compromiso, pero en el caso del cierre de la Fundidora Monterrey incluso él lo descalificó como una “falta de respeto a los trabajadores que siempre habían apoyado al gobierno” (Reygadas 1989: 191). El supuesto atraso tecnológico de la empresa no era tan convincente, considerando la alta actividad política de sus obreros:

La liquidación de la Fundidora Monterrey fue la primera acción de gran envergadura dentro de la reconversión industrial en la rama. El 9 de mayo de 1986, mientras la empresa estaba emplazada a huelga, fue declarada en quiebra, hecho que violentó la Ley Federal del Trabajo. Los argumentos que se esgrimieron a favor de la quiebra nunca quedaron muy claros: se dijo que era imposible que Fundidora Monterrey pagara sus adeudos y que su base tecnológica era atrasada. Su situación financiera no era boyante, pero muchas otras empresas estaban en peores condiciones (...). En los años setenta Fundidora concluyó un programa de expansión y modernización y la división de Aceros Planos no sólo era rentable, sino incluso moderna y necesaria. La quiebra no obedeció sólo a criterios técnicos o a una lógica de racionalidad de económica pura, sino que se quiso liquidar a un núcleo obrero y a un contrato colectivo que fueron vistos como estorbo para la modernización de la industria siderúrgica (Reygadas 1989: 190s).

En Cananea trataron de hacer lo mismo, declararon en quiebra a la empresa cuando el sindicato estaba en huelga, sólo que no parecía muy persuasivo, cuando un año anterior todavía fanfarroneó su producción record. Ahí incluso mandaron 4,000 ejecutivos del ejército para tomar las instalaciones. Con la quiebra hubieran podido eliminar el CCT de la sección 65, que es una de las más combativas. A pesar de múltiples protestas y declaraciones de solidaridad, la sección no se salvó de la liquidación de un 25% de la plantilla (719 trabajadores) (Ibid. 197s).

En el caso de AHMSA y SICARTSA despidieron a una gran cantidad de obreros para “adelgazar” la plantilla y así hacer más atractiva las empresas en venta.

En otros casos, como la sección 28 de Palaú, conocida por su historia de lucha en los años cincuenta, desaparecieron la entidad, para poco después reabrir las minas, celebrando nuevos CCT, pero con menores prestaciones (Ibid. 207).

En total, disminuyó el número de los obreros siderúrgicos aproximadamente un 63% de 59,312 trabajadores en 1988 a 22,084 en 2004<sup>22</sup>, como se puede ver en el siguiente cuadro.

---

<sup>22</sup> Los datos antes de 1988 y después de 2004 que proporciona el INEGI se basan en otros conteos.

**Cuadro 3.4. Personal ocupado en la siderurgia, 1988-2004**

|             | <b>Personal ocupado<br/>total (siderurgia)</b> | <b>Obreros<br/>(siderurgia)</b> |
|-------------|--|---------------------------------|
| <b>1988</b> | 81731  | 59312                           |
| <b>1989</b> | 74732  | 53627                           |
| <b>1990</b> | 63909  | 45817                           |
| <b>1991</b> | 55546  | 40016                           |
| <b>1992</b> | 45265  | 31835                           |
| <b>1993</b> | 35921  | 25803                           |
| <b>1994</b> | 34103  | 24442                           |
| <b>1995</b> | 32799  | 23434                           |
| <b>1996</b> | 34128  | 24394                           |
| <b>1997</b> | 35488  | 25366                           |
| <b>1998</b> | 36104  | 25639                           |
| <b>1999</b> | 33993  | 23897                           |
| <b>2000</b> | 34335  | 24294                           |
| <b>2001</b> | 32817  | 23234                           |
| <b>2002</b> | 30857  | 22008                           |
| <b>2003</b> | 30802  | 21994                           |
| <b>2004</b> | 30947  | 22084                           |

Fuente: INEGI. La industria siderúrgica. 1996, 2000, 2004, 2006

El SNTMMSRM en general perdió entre 1982 y 1988 14 secciones y liquidaron a 40,000 afiliados (Reygadas 1989: 206).

Hay dos aspectos negativos para los trabajadores que hay que tomar en cuenta de esta ola de despidos. Por un lado, el tremendo debilitamiento del sindicato que dentro de pocos años perdió a una gran cantidad de afiliados y por otro lado, el miedo al desempleo por parte de los obreros que siguen trabajando. El temor a tener que enfrentarse a una situación de total precariedad, que en el caso de enclaves mineras obliga a la migración, explica también la disposición de los trabajadores a aceptar peores condiciones de trabajo, un debilitamiento del sindicato y un deterioro de su CCT.

Obviamente, había secciones que no querían aceptar tales condiciones, como en el caso de la 67 y 68 de la Fundidora Monterrey y de la 65 en Cananea. A los primeros nos les quedó más que

aceptar su liquidación, en el segundo caso definitivamente pudieron mitigar el efecto de la nueva política neoliberal, pero tampoco se salvaron de la liquidación de una parte de la plantilla.

En resumen, este debilitamiento del sindicato minero, posibilitaría al gobierno y a las empresas a destruir gran parte de la mencionada representación obrera a partir de 2006.

### **3.7. Los acontecimientos desde 2006 a la fecha**

#### **3.7.1. La política laboral del “Gobierno del Cambio”**

Durante la era de Vicente Fox, cuando ideológicamente el presidente ya no tenía la necesidad de buscarse la legitimidad entre la base laboral, empezó su política laboral con un pacto típicamente corporativista. En el caso del sindicato minero, la entrega de la toma de nota a Napoleón Gómez Urrutia en el puesto del Secretario General, sucediendo a su padre en 2001, siguió el mismo patrón, sobre todo, porque legalmente Gómez Urrutia no hubiera podido asumir este puesto sin haber sido minero. El presidente Fox y su Secretario de Trabajo, Carlos Abascal, falsificaron el documento que comprobara que Gómez Urrutia haya sido minero por más de 5 años en una mina de Peñoles. Siguiendo la tradición de pactos, Vicente Fox firmó en 2001 el “Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos”, pero esta vez con la UNT y la FNSI (Federación Nacional de Sindicatos Independientes), una central de sindicatos blancos, como suscritores (Pérez Pérez 2002: 14).

Empero, el verdadero interés del gobierno panista se evidenció cada vez más en los siguientes años. El PAN, como partido que tiene su origen en el interés empresarial al que se juntaron también otros sectores, obviamente, tenía una perspectiva diferente sobre el sindicalismo nacional. El respaldo electoral que le posibilitó a Vicente Fox ganar la elección presidencial

después de 71 años de gobiernos priistas, era lo suficiente fuerte para no requerir de un apoyo corporativista como fuente alterna de legitimidad. Además, el sistema corporativista nunca ha sido una base de apoyo para el PAN, porque la mayor parte de las organizaciones integradas por estatuto forman parte del PRI. Sólo en ciertas ocasiones ha habido una colaboración entre estas instituciones y el gobierno panista, cuando también han decidido una alianza a nivel partidario entre el PAN y el PRI, como en el caso de la reforma a la LFT. No obstante, el PAN ideológicamente representa el sector empresarial y hace desvanecer el límite entre política y economía, como en el caso de Fox, quien era el presidente de la división América Latina de Coca Cola. Dicho de otro modo, no es de sorprender que la política del PAN tenga una fuerte tendencia antisindical, porque el Estado ya no es mediador entre los sectores de producción, sino el gobierno representa directamente un sector de producción, el empresariado. Esta postura ya se podía notar durante los sexenios de Portillo, de la Madrid, Salinas y Zedillo, pero a ellos no les fue posible alejarse completamente de su base sindical.

Los dos hechos que más muestran la dirección ideológica del PAN en la cuestión obrera, son la reforma a la LFT y la reforma energética que buscaba la privatización del petróleo. En el último caso, no sólo se trataba de alternar las relaciones laborales, sino mucho más de acabar con un patrimonio nacional que durante más de 70 años ha sido uno de los símbolos más importantes para la soberanía de México.

La reforma laboral ha sido una iniciativa igual de delicada, como demuestra el fracaso del primer intento, el “Proyecto Abascal”.

La misma política cada vez más agresiva en cuestiones laborales ha dejado crecer simultáneamente una nueva disconformidad entre el sector sindical. Dos de los sindicatos que sobresalen en este contexto son el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), que fundó el Frente Sindical Mexicano en 2002 (Martínez: 26. 06.2011) para oponerse a exactamente estas reformas, y el SNTMMSRM, cuyo Secretario General, Napoleón Gómez Urrutia, se pronunció en contra del “Proyecto Abascal”. Por lo tanto, tampoco es una coincidencia que el gobierno intentara deshacerse de estos representantes obreros, que desde entonces han sido

descalificados como los mayores obstáculos contra la implementación de las políticas laborales. Con la desaparición de Luz y Fuerza del Centro y las maniobras en el sindicato minero, junto con la nueva iniciativa de la reforma laboral, ha crecido mayor resistencia entre el sector sindical, como demuestra el Pacto entre el SME, el SNTMMSRM y la CNTE.

Sin embargo, también hay sectores obreros que inicialmente apoyaron a la reforma laboral propuesta por el PRI, como la CTM, pero que después también se alejaron.

La Cámara de Diputados mantiene la actual reforma laboral “en espera por tiempos electorales” (El Economista: 26.06.2011). Después de que cada partido haya presentado su iniciativa, la propuesta del PRI, que en esencia sólo es una modificación mínima a la primera versión (del PAN), también ha sido aceptada por el PAN. La reforma, entre otros, busca romper el principio de la bilateralidad, facilitar el despido sin costo y el outsourcing (ANAD: 26.06.2011).

Empero, la reforma laboral no sólo es una iniciativa laboral más, sino es el proyecto que posibilitará al gobierno y a los patrones, destruir la herencia legal que ha quedado de las luchas obreras. Si bien, debemos recordar que la LFT desde su inicio fue muy criticada por limitar el poder del proletariado, porque asignó a los trabajadores una posición dentro del sistema que eliminara la factibilidad de una versión socialista del Estado, también hay que ver que la LFT fijó algunos derechos de los trabajadores, aunque no en la amplitud como les hubiera gustado a la mayoría de los sindicatos.

La actual reforma laboral, sin embargo, no tiene la intención de limitar el poder de los sindicatos, sino eliminar a los sindicatos, porque está restringiendo de manera extrema la libertad de los obreros, mientras la misma la está ampliando para los patrones. Será cada vez más difícil para los trabajadores encontrar una forma de protesta o un argumento legal para defenderse, porque su marco de acción es casi inexistente en un sistema que legitime la explotación. La mayoría de las protestas será calificada como ilegal, lo que se transformará en argumento para la intervención violenta.

Hoy en día hablamos de un sistema neoliberal cuando un Estado reducido abre más espacio a los empresarios y reduce el de los trabajadores, pero las formas que retoma esta política en México contienen algunos elementos que lo hace comparable con el Porfiriato.

Si pensamos en el caso de SICARTSA, un proyecto siderúrgico impulsado por Cárdenas para desarrollar la región y aumentar la independencia económica del país, que fue vendido a un billonario extranjero, México otra vez subordinó uno de los sectores industriales claves para la soberanía nacional a la voluntad de un consorcio extranjero.

Igualmente, una gran parte de las minas son de capital extranjero, sobre todo, canadiense. Estas compañías que obtienen las concesiones por parte del gobierno para explotar regiones culturalmente protegidas y sagradas para algunos pueblos indígenas, demuestran en su manejo despectivo de los asuntos laborales y comunitarios su poder aplastante frente al pueblo, que parece cada vez más a los enclaves mineros de finales del siglo XIX.

Finalmente, la política comunitaria de las empresas va de la mano con el desvanecimiento del modelo del Estado intervencionista, que proporcionaba la infraestructura y servicios sociales. Hoy en día, aunque el Estado todavía tiene que proporcionar ciertos servicios (salud, educación, vivienda etc.) en las comunidades mineras, otra vez se destaca el “servicio a la comunidad” por parte de la compañía, que es financiado por sus propias fundaciones que crearon para minimizar la carga de impuestos. El nuevo término es “Responsabilidad Social Corporativa” que supuestamente busca el “desarrollo sustentable” de las comunidades. Sin embargo, la forma en la que proveen estos servicios no se diferencia de las políticas clásicas del paternalismo, y estudiando la cuestión con detalle, se hace evidente que crece la dependencia de los obreros hacia el patrón, mientras desaparecen sus DHL. El otorgamiento de servicios como la vivienda, escuelas u hospitales por parte de la empresa tiene un efecto muy negativo para los trabajadores en cuanto surge un conflicto, porque el patrón simplemente cancela estos servicios, lo que obliga a los obreros a largo plazo dejar de protestar o emigrar. Si nos acordamos del poder del dueño de la CCCCo., William Cornell Greene, sobre el pueblo de Cananea, dado que no sólo poseía la mina, sino también las tierras alrededor de la comunidad, las tiendas y el ferrocarril, y si comparamos esta situación con la actual, cuando Grupo México



cerró el hospital local en dicha localidad para presionar a los mineros en huelga (Gutierrez Ruelas: 27.06.2011) o cuando expulsó a los trabajadores en Nacozari de sus viviendas (Muñoz Ríos: 27.06.2011 a), los paralelos en el manejo del poder patronal sobre sus obreros son muy evidentes. Simultáneamente, la misma empresa, como la mayoría de los consorcios mineros, edita cada año un reporte de sustentabilidad en el que presenta orgullosamente su apoyo a la comunidad. En el caso de Cananea prefieren impulsar proyectos comunitarios con un volumen de 1,1 millones de dólares (Grupo México: 27.06.2011) en lugar de cumplir con las exigencias de la sección local que pide la mejora de las medidas de seguridad. A lo largo de los años (la sección 65 está en huelga desde hace 4 años) el conflicto se ha transformado en un enfrentamiento de principios y el intento de la empresa de cerrar la mina (Zúñiga: 27.06.2011) - la mina de cobre más rica en México - para así cancelar el CCT, demuestra claramente que dicho paternalismo contrasta con las ideas de los derechos obreros.

La idea del “desarrollo sostenible” como concepto político tiene su origen en la Agenda 21 de la ONU que también prevé, entre otros, la obligación por parte de las empresas transnacionales en contribuir para mejorar la situación social en las localidades donde operan (Capítulo 30). Dicho concepto retomó el Banco Mundial, que tiene un fuerte enfoque en fomentar la minería, cuando la extracción de minerales llegó a tener una muy mala fama, incluso, entre los economistas. Uno de los estudios más citados en este contexto es el de Richard Auty sobre la “maldición de recursos” (resource curse), cuando evidenció que la minería como una de las actividades económicas principales, desestabiliza en realidad la situación económica de un país y contribuye al subdesarrollo (Auty 1993). Esto tiene que ver con problemas macroeconómicos (mal holandés), pero también con las consecuencias locales cuando la extracción destruye directamente la realización de otras actividades económicas, como la agricultura con la contaminación de la tierra y del agua.

A pesar de estas críticas, el Banco Mundial no ha cambiado su interés en la minería, porque para los bancos es un negocio muy rentable, sino que sólo modificó la estrategia. Retomaron la idea del desarrollo sostenible y la combinaron con la creación de estándares económicos, sociales y

ambientales que deberían minimizar los riesgos financieros. El resultado son los “Principios del Ecuador” que han sido apropiados por 72 bancos y que exigen a sus prestatarios que piden un crédito mayor a 10 millones de dólares que cumplan con estas normas (Equator Principles: 27.06.2011). En realidad, se trata de un mecanismo que permite a los bancos vigilar la rentabilidad de los proyectos mineros, que son altamente riesgosos en términos financieros, para garantizarse el pago de la deuda. En este contexto, la reducción de riesgos implica controlar los problemas locales, es decir, la proliferación de la infraestructura social para los mineros y sus familias, evitar problemas laborales impidiendo la actividad sindical, influir en una legislación apropiada para las propias intenciones etc.

A fin de que estos proyectos también logren la aceptación de la población, que por los mismos efectos contaminantes no necesariamente lo quiere apoyar, se suele destacar el hecho de que una empresa de estas dimensiones siempre contribuye al desarrollo regional, sobre todo, porque está creando fuentes de empleo. Aunque este aspecto, igualmente, ha sido criticado porque las grandes minas modernas trabajan con la tecnología más reciente, que no necesariamente requiere de un gran número de mano de obra (Slack 2009: 76) y porque los empleos muchas veces son muy mal remunerados. Sin embargo, se trata de un argumento esencial para crear la aceptación de un proyecto que, en realidad, no deja mucho beneficio a la comunidad local, sobre todo, si se trata de empresas extranjeras que se llevan toda la riqueza fuera del país y cuando el monto de impuestos es mínimo y no cumple con la idea de la redistribución. El enunciado de Paul Mitchell, anterior presidente del Internacional Council on Mining and Metals, una organización de investigación acoplada al Banco Mundial, sobre esta cuestión deja bien claro que se trata de un discurso y no necesariamente del cumplimiento con el compromiso:

...una de las dos partes de los casos industriales para crear acceso a la tierra y a los recursos no renovables de un país, concretamente, que estos recursos son esenciales para la sociedad y que su explotación contribuye al desarrollo económico del país anfitrión. En consecuencia, si ambos

argumento son débiles o falsos, entonces nuestro caso para el acceso a la tierra es significadamente debilitado (Mitchell en Slack 2009: 83)<sup>23</sup>.

Al gobierno mismo corresponde un papel importante para crear un clima que atraiga a los inversores:

Los gobiernos desempeñan un papel clave en determinar un clima de inversión por medio de muchos factores de este tipo, como son los impuestos, la seguridad del derecho de propiedad, regulaciones gubernamentales, estabilidad política y el control de la corrupción. Los gobiernos también tienen un alto control sobre los mercados laborales y financieros (Waye; Young 2009: 164)<sup>24</sup>.

Por lo tanto, hay que considerar dicho aspecto, analizando la actitud del gobierno mexicano por insistir en la reforma laboral y en el intento de dismantelar las organizaciones sindicales. Los acontecimientos en el sindicato minero a partir de 2006, que explicaré en el siguiente apartado, están relacionados con la política federal que, en lo referente a su desarrollo económico, está fuertemente influenciado por las condiciones del Banco Mundial.

### **3.7.2. Los acontecimientos en el sindicato minero desde 2006**

#### Destitución de Napoleón Gómez Urrutia

Napoleón Gómez Urrutia recibió su toma de nota en 2001 por el entonces Secretario de Trabajo, Carlos Abascal. Aunque los mismos mineros votaron por él, legalmente no hubiera debido asumir este puesto, dado que nunca ha sido minero, pero el mismo secretario se lo

---

<sup>23</sup> Original en ingles: [O]ne of the two parts of industry's case for access to land and countries' non-renewable resources, namely that these resources are essential for society and their exploitation provides economic development in the host country. It follows that if either of these arguments is weak or untrue, then our case for access to land is weakened significantly.

<sup>24</sup> Original en ingles: Governments play a key role in shaping investment climate through many of these factors, such as taxation, security of property rights, government regulation, political stability, and control of corruption. Governments also have high levels of control over labour and financial markets.

posibilitó. Sin embargo, Gómez Urrutia no se lo agradeció en cuanto éste propuso su reforma a la LFT a la que se oponía. Cuando Gómez Urrutia además fue electo vicepresidente del Congreso del Trabajo el 14 de febrero 2006, la misma secretaria anuló las elecciones dos días después y anunció que Víctor Flores seguirá siendo presidente. Simultáneamente, el gobierno federal congeló las cuentas del SNTMMSRM, preparándose para el golpe del siguiente día, cuando Elías Morales tomó las oficinas del sindicato con 300 personas armadas. La STPS reconoció a Elías Morales como nuevo Secretario General, mientras recriminó al último la defraudación de 55 millones de dólares. Este dinero correspondía a las secciones mineras de Grupo México porque venía de la privatización de dicha empresa, sin embargo, faltaban las pruebas para confirmar este desfalco. Dado que emitieron órdenes de aprehensión en contra de Napoleón Gómez Urrutia, éste huyó a Canadá en donde se encuentra hasta hoy (Alzaga: 27.06.2011).

Después de varias protestas en las secciones mineras, reasignaron a Gómez Urrutia en su puesto y cuando además salió a la luz de que una de las firmas del Consejo de Seguridad y Justicia del Sindicato, que diera luz verde a la destitución de dicho líder, estaba falsificada. En la XXXV Convención en 2008 reeligieron a Gómez Urrutia, sólo que esta vez la STPS ya no le entregó la toma de nota. Hasta hoy no está reconocido como Secretario General, pero tampoco se le ha asignado el puesto a otra persona (Muñoz Ríos: 27.06.2011 b), lo que ha creado un vacío legal. Éste ha tenido repercusiones, especialmente, en las negociaciones de los CCT de cada sección, que a veces lleva a cabo el mismo sindicato nacional, a veces sólo los representantes obreros locales con los abogados de las empresas y también ha posibilitado la entrada de otros sindicatos en las secciones. El mismo caos legal trascendió a las secciones locales donde el reconocimiento oficial de los representantes locales se ha complicado.

En el 2009 la Frente de Renovación Nacional del Sindicato Minero, que se agrupó alrededor del anterior Secretario de Asuntos Políticos del CEN, Carlos Pavón Campos, anunció que Napoleón Gómez Urrutia realizó “modificación a los estatutos a espaldas de los mineros” (La Jornada del 09.07.2009). Éstos incluyen el cambio del nombre de SNTMMSRM a Sindicato Nacional de

Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana, la creación del puesto del “Presidente Nacional del Sindicato”, que es una figura encima del Secretario General, la eliminación del voto secreto a favor del voto directo, el nombramiento de los Delegados de Zona directamente por el Secretario General y varios más. En general, se trata de concentrar aún más el poder en la cima, lo que obviamente tiene que ver con el hecho de que el Secretario General se encuentre fuera del país y que él pueda manejar desde ahí a solas sus asuntos.

### Pasta de Conchos

El 19 de Febrero de 2006 aconteció el siniestro minero más grave de los últimos años en la mina de cabrón Pasta de Conchos en San Juan Sabinas, Coahuila, donde 65 trabajadores perdieron su vida. El accidente demostró la negligencia de las autoridades laborales y de la empresa Industrial Minera México de Grupo México, que además es emblemática para la zona carbonífera, donde una gran cantidad de minas pequeñas opera de manera clandestina. El hecho de que desde dicho accidente han muerto 69 mineros de carbón más, confirma esta negligencia. En el caso de la mina de Pasta de Conchos la STPS estaba enterada de la falta de medidas de seguridad. Como se supo más tarde, una comisión de la misma secretaria llevó a cabo una inspección de seguridad en dicha mina en julio 2004. La Secretaría se tardó un año para informar a la empresa Industrial Minera México sobre 34 deficiencias graves de seguridad. La compañía reafirmó en una respuesta del 2 de febrero 2006 la eliminación de las fallas de seguridad, lo que la STPS a su vez acreditó oficialmente el 7 de febrero 2006. 12 días después resultó que la mina no cumplía de ninguna manera con los estándares de seguridad. En un reporte del Centro de Reflexión y Acción Laboral sobre dicho accidente confirman que, según el testimonio de los trabajadores, “en la mina no existía red de hidrantes, extintores, camillas, botiquines, caseta de emergencia, rutas de evacuación, tampoco salida de emergencia con cuerda de vida” (García Jamín: 27.06.2011). En el mismo documento mencionan que los mineros habían notado el nivel de gas metano, que estaba muy elevado, y por lo tanto amenazaron al patrón con parar las actividades hasta que haya bajado el gas:

El turno de la noche había amenazado a la empresa con un paro si la mina no era ventilada para bajar los niveles de gas. Habían dado de plazo hasta las cuatro de la mañana para apagar la maquinaria o se saldrían de la mina. La explosión ocurrió a las dos de la mañana (Ibid.).

El caso es muy trágico porque las mismas autoridades nunca atendieron a los familiares, que sólo se habían enterado por los medios masivos de comunicación del accidente, y porque cancelaron las medidas de rescate después de cinco días, aunque todavía algunos trabajadores hubieran podido sobrevivir. Desde entonces, los parientes de los siniestrados se han organizado como Familias Pasta de Conchos y han estado luchando para el rescate de los mineros accidentados y para un juicio justo. Llevaron el caso a la Comisión Nacional de Derechos Humanos y a la Organización Internacional de Trabajo. Ambas organizaciones han reconocido la responsabilidad de la empresa y del gobierno en el accidente, sin embargo, ha habido demasiado resistencia por parte de las entidades encargadas para cumplir con las recomendaciones que las dos instituciones emitieron. A principios de 2007 pudieron sacar el cuerpo de dos mineros fallecido, pero cancelaron nuevamente las obras de rescate.

#### Protesta en la sección 271 en SICARTSA

La sección 271 hasta hoy es una de las más combativas del sindicato minero. Antes de los sucesos en 2006 ya habían tenido fuertes problemas con su patrón, Grupo Villacero, que a fuerzas quería acabar con su organización e imponerles un sindicato blanco. Por lo tanto, la sección local ya estaba alertada cuando se presentaron los cambios en el CEN (CEREAL: 28.06.2011). Entró en huelga el 2 de abril de 2006 en apoyo a Napoleón Gómez Urrutia y en contra de la política de la STPS. Dos semanas después, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la declaró ilegal porque no había sido registrada en la Junta. En menos de 24 horas después del fallo, “900 policías federales y otros del estatales de Michoacán, con refuerzos de tropas del ejército” rompieron violentamente la huelga y abrieron el fuego. En este enfrentamiento cayeron muertos dos trabajadores, 50 resultaron heridos de bala y 150 lesionados (Alzaga: 27.06.2011).

### La huelga de la sección 298 en Nacozari de García

El caso de la sección 298 muestra algunos rasgos parecidos a la situación de la sección 14 (Nueva Rosita) en 1950, aunque no llegaron al extremo de una marcha hacia la Ciudad de México.

El problema con el que se tuvieron que enfrentar fue una situación legalmente indefinida porque estaban en la revisión de su CCT cuando destituyeron a Napoleón Gómez Urrutia. Ya habían elaborado sus propuestas, pero la empresa, Mexicana de Cobre de Grupo México, se negó a recibir a los representantes sindicales. Antes de que destituyeran a Gómez Urrutia, ya habían acordado una fecha (5 de Marzo) para la revisión, sin embargo, fue entre este lapso cuando cambió toda la situación en el sindicato nacional. La delegación local fue a la Ciudad de México, pero los representantes del patrón se negaron a recibirlos. En consecuencia, concedieron una postergación de 19 días, pero la empresa seguía negándose. Fue entonces que se proclamaron en huelga el 24 de marzo de 2006. Elías Morales prorrogó, en contra de la voluntad de los obreros que estaban a favor de la huelga, “por su cuenta, el período de prehuelga hasta el día 19 de abril del 2006. Posteriormente, realizó nuevas prórrogas para los días 3 de mayo, 29 de mayo y 7 de julio del 2006” (CEREAL: 28.06.2011). Este apoyo facilitó a la compañía justificar su negativa, argumentando con que la cita concertada, el 5 de marzo, había perdido su vigencia.

Desde el inicio la sección entró muy debilitada en huelga porque no tenía el respaldo del sindicato nacional y por la misma cuestión fue enredada en el problema nacional. Tuvo que defender a Gómez Urrutia para defenderse a sí misma, pero como esta cuestión ya era un asunto altamente político, dictado por la STPS, su interés particular, la revisión del CCT, perdió importancia.

Simultáneamente, las posibilidades económicas de la sección minera eran muy precarias porque no podían usar el fondo de resistencia, que el gobierno había congelado antes de que destituyeran a Gómez Urrutia. Vivieron esencialmente de las aportaciones solidarias de otras secciones o sindicatos, que tampoco alcanzaban y la población tenía problemas para adquirir las

mercancías básicas. Una esposa entrevistada me lo comentó que “uno vivía al día” (esposa minera: entrevista del 15.11.2006). A esto se sumó que les dieron de baja en el IMSS y que cerraron las escuelas que pertenecen a la empresa (CEREAL: 28.06.2011).

Al mismo tiempo había una alta presencia policiaca en el pueblo y detuvieron a cuatro funcionarios sindicales. Dicha acción se basaba en las órdenes de aprehensión que las autoridades laborales habían emitido por delitos de asociación delictuosa, delincuencia organizada, despojo en despoblado y robo, fundamentándose en la denuncia que la empresa había presentado un día después de que la sección estallara en huelga (25 de marzo).

Finalmente, anunciaron el cierre de la mina “La Caridad, argumentando motivos de fuerza mayor (“enormes pérdidas por el paro laboral”)” (Ibid.), aunque durante mi investigación en dicho pueblo la gente desmintió que realmente hubieran cerrado la mina. Definitivamente se trató una maniobra legal para cancelar el CCT.

El conflicto terminó con un laudo favorable de la JFCA para la empresa y el cierre de la mina. Acordaron con los trabajadores que iban a liberar a sus representantes a cambio de la entrega de las instalaciones.

Al final los trabajadores se quedaron sin sindicato y sin empleo. La compañía sólo recontrató a 300 de los 1200 mineros (minero: entrevista del 18.11.2006), a los demás también negaron trabajo en otras empresas cercanas, porque casi todas tenían su vínculo con Mexicana de Cobre, dado que eran sus contratistas. A los que volvieron a dar trabajo, tenían que aceptar contratos de 29 días que implicaban una jornada de 12 horas (esposa minera: entrevista del 15.11.2006).

A la mayoría no le quedó otra opción que emigrar. En consecuencia, 900 familias dejaron Nacoziari, que casi quedo despoblado (Muñoz Ríos: 28.06.2011 a).

Empero, algunos trabajadores se quedaron en la comunidad y seguían exigiendo trabajo. Así, en agosto 2007 un grupo de 90 ex mineros bloqueó la carretera para exigir que les regresaran el



empleo. Como respuesta, la empresa mandó un grupo armado que matara a uno de los manifestantes (Alzaga: 27.06.2011).

### La huelga en Cananea, Sombrerete y Taxco

En julio 2007 tres secciones de Grupo México (15, 65 y 201) estallaron en huelga por las “constantes violaciones a los contratos colectivos y la falta de seguridad e higiene en sus minas y plantas” (Velasco: 28.06.2011), refiriéndose también a los hechos ocurridos en el año anterior y al siniestro en la mina Pasta de Conchos. Desde el principio estaba muy claro que se trató de una protesta directamente en contra del actuar de Grupo México, que había cometido una multitud de violaciones a los derechos humanos en el 2006.

Estas secciones hasta hoy siguen en pie de lucha, aunque varios trabajadores dejaron sus filas por dificultades económicas. Entre ellas destaca la sección 65 porque es la más grande, la que más tradición de lucha tiene y la mina posee el yacimiento más grande de cobre en México, por lo cual la recuperación de las instalaciones es de mucho interés para la compañía. En varias ocasiones han intentado disolver la huelga de manera violenta, como en el 2008 (Gutiérrez Ruelas: 28.06:2011) o en el 2010 (Cano: 28.06.2011 a), no obstante, los trabajadores siempre han recuperado el terreno.

La compañía ha utilizado varias tácticas para acabar con la protesta minera, en 2009 anunció el cierre de la mina para cancelar el CCT (Zúñiga: 27.06.2011), como en el caso de Nacozari, lo que no logró. Luego, el Grupo México los quiso afiliar a un sindicato blanco, la Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI), al que supuestamente pertenecen todas las secciones de la compañía y que está liderado por Rupertino García Reyes, a quien la misma empresa impuso (Cano: 28.06.2011 b).

Actualmente sostienen que haya firmado un CCT con la CTM, lo que la misma sección 65 desmiente (Sección 65: 28.06.2011 a). De esta manera, el patrón intentó agrupar a los trabajadores terceros, que en este momento están operando en la mina, pero como legalmente esto no es justificable, dado que la sección sigue en huelga, inventó un nuevo nombre para la empresa, Buenavista de Cobre (Sección 65: 28.06.2011 b).

En resumen, la huelga en Cananea no sólo es una protesta local, sino un movimiento político en contra del gobierno federal, pero también en contra de la empresa. Su postura es muy clara, la actual política es “neoporfirista” y no sólo se trata de recuperar condiciones dignas de trabajo en la localidad, sino de recuperar la nación y todo por lo que los mineros han estado luchando desde hace más que 100 años:

Lo importante es que los mineros de Cananea seguros estamos que hoy más que nunca al cumplirse 105 años de la huelga de 1906 dan ejemplo de dignidad y lucha para todos los trabajadores y no de servilismo y lambisconería como muchos otros líderes y aun seguirán defendiendo su derecho porque Cananea es de los Cananenses y no de un Empresario Rapaz y Asesino.

“CANANENSE TE INVITO A LUCHAR POR TU FAMILIA”

“A TI LÍDER QUE SALISTE DE LA GLORIOSA SECCIÓN 65”

“JUNTOS RECUPEREMOS CANANEA POR SONORA Y MEXICO” (Sección 65: 28.06.2011 c)

A causa del accidente en Pasta de Conchos, la huelga en Nacozari y en Cananea, Grupo México ha logrado a nivel internacional la fama de ser uno de los consorcios menos éticos. Así, la empresa suiza Convalence, que anualmente edita un ranking de las empresas transnacionales más éticos, asignó a Grupo México el noveno lugar, viendo la lista al revés, es decir, de los menos éticos entre 581 compañías. De tal manera que se trata de la empresa menos ética de América Latina (Huffington Post: 28.06.2011).

### Alianza Minera Nacional

El 11 de junio de 2009 surgió una nueva agrupación regional del sindicato minero desde el seno de la sección 147, la Alianza Minera Nacional (AMN). Ésta reúne alrededor de 14,000 trabajadores, sobre todo, de las secciones de la zona carbonífera donde AHMSA también tiene sus minas. Aunque no necesariamente quiere decir que si el CEL de una sección esté a favor de la afiliación, los obreros también lo estén. La declarada meta de la AMN es la sustitución de Napoleón Gómez Urrutia en el puesto del Secretario General en una convención extraordinaria y “reestructurar a fondo el SNTMMSRM” (Mas Noticias: 28.06.2011). No es un sindicato nuevo, sino una disidencia del mismo sindicato minero. Afirmo agrupar más que dos terceras partes

para poder sustituir a dicho líder. Al principio había un acercamiento con el movimiento de Carlos Pavón (Frente de Renovación Nacional del Sindicato Minero), con el cual rompieron poco después. Si bien acentúan la necesidad de democratizar el sindicato minero, que es bastante autoritario, sus intenciones van más hacia una política favorable al patrón, de ahí que la gente de forma burlesca se refiera a la AMN como “Aliahmsa” (El Tiempo: 28.06.2011). Hasta hoy no han podido conseguir su meta, pero siguen haciendo proselitismo en otras secciones.

#### Sindicato Nacional Minero Metalúrgico Napoleón Gómez Sada

A finales de 2010 el anteriormente mencionado Frente de Renovación Nacional del Sindicato Minero, bajo el mando del anterior Secretario de Asuntos Políticos del SNTMMSRM, Carlos Pavón, oficialmente fue registrado como Sindicato Nacional Minero Metalúrgico Napoleón Gómez Sada. Agrupa a 10 secciones (9, 30, 62, 74, 94, 102, 120, 219, 261, Bermejillo), todas de la empresa Peñoles.

Su fundación es muy controvertida porque significa un debilitamiento considerable para el sindicato minero, dado que la SNTMMSRM actualmente sólo consiste en 60 secciones. Además, criticaron que en los recuentos que se llevaron a cabo a finales del año, los trabajadores fueron intimidados y obligados por la empresa a votar por el nuevo sindicato (Muñoz Ríos: 28.06.2011 b).

Sin embargo, desde antes habían existido problemas entre el CEN y las secciones de Peñoles. Así, en el 2009 el SNTMMSRM mandó un contingente afín a su política a Fresnillo (sección 62) donde supuestamente iban a tomar las instalaciones de la mina, pero se produjeron graves enfrentamientos entre los llegados y la sección local, en los que un minero de la sección 201 (Sombrerete) murió (Valadez Rodríguez: 28. 06.2011).

En resumen, los acontecimientos de los últimos seis años demuestran que por un lado, falta la base legal tanto al sindicato nacional mismo, como a las prácticas empresariales y políticas.

Cada uno actúa según sus intereses, pero esta arbitrariedad ha repercutido en una situación bastante insegura para los trabajadores que quieren salvar sus conquistas laborales, pero esto los lleva a la obligación de posicionarse a nivel nacional frente a los diferentes sindicatos y disidencias que han surgido. No obstante, con cualquier posicionamiento entran en un conflicto mayor. De este modo sale a la luz lo que realmente está en juego, es decir, que el modelo corporativista ya no está funcionando para el sindicato minero. Las secciones tienen que decidirse entre el sindicato tradicional, que sigue siendo muy autoritario en sus prácticas, pero que tiene que defender cada vez más las conquistas laborales, o entre una de las contracorrientes que son respaldadas por alguna empresa e implican la pérdida de los DHL a costo de una política paternalista de corte neoliberal.

Por otro lado, la profunda división del sindicato nacional ha desembocado en el enfrentamiento de las diferentes secciones entre sí, que en el caso de Fresnillo ya cobró su primera víctima. Esto implica un profundo debilitamiento no sólo del sindicato minero, sino de la cuestión obrera en sí, porque la unidad es uno de los principios más importantes para poder exigir su derecho. Se sobreentiende que para las empresas, la situación no podría ser mejor, y se trata de un clásico caso de “divide y vencerás”.

En conjunto se puede ver que el desmantelamiento de la base legal, repercute en un actuar cada vez más violento, tanto por parte del sindicato, como por parte de los patrones y del gobierno. Dado que a los obreros no les dejan muchas alternativas, aparte del paternalismo que va de la mano con el derrocamiento de los derechos reales, no es de sorprender que la violencia sea una forma de expresión cada vez más usada y de esta manera, la protesta retoma nuevamente rasgos anarcosindicalistas.

En los talleres de DHL analizan todas estas políticas para saber qué está en juego, pero también se trata de revivir los momentos orgullosos del sindicalismo. La historia del sindicato minero es larga y compleja, pero igualmente rica y llena de lecciones. Se trata de recuperar las conquistas y la consciencia sobre su valor, dado que fueron alcanzadas con muchos sacrificios. No es un

recuento de los hechos históricos, sino el rescate de la memoria sobre lo vivido en el propio entorno laboral y sindical.

Antes de entrar en este aspecto educativo, me gustaría presentar el lugar de la investigación, Monclova, con sus características y su historia específica, porque es con los trabajadores de ahí con los que se están desarrollando los talleres en DHL. Como lo he explicado en el capítulo teórico, para el enfoque educativo que se basa en Paulo Freire, es de suma importancia conocer las problemáticas y lógicas locales para proporcionar un servicio educativo adecuado a las necesidades. Sólo desde el mundo de vida de los obreros locales es posible entender los impactos que puedan tener estos talleres.

## **4. Monclova y su historia**

En este capítulo presentaré el lugar de la investigación con su historia y sus características específicas que han influido de forma decisiva en la organización de los obreros y su concepción política y laboral. Esto aborda tanto su ubicación en el extremo norte del país en una zona desértica, como la historia del lugar en general, de la empresa - Altos Hornos de México - y también del sindicato local.

### **4.1. Las características de Monclova**

#### **4.1.1. Ubicación y datos generales**

Monclova está ubicado en el centro de Coahuila, en un valle formado por la Sierra de La Gloria y los cerros El Mercado y La Rata que pertenecen a la zona norte de la Sierra Madre Oriental. La región se caracteriza por un clima seco semicálido y vegetación escasa.

Monclova se encuentra a 195 kilómetros al norte de Saltillo en la carretera 57 y a unos 230 kilómetros al sur de Nueva Rosita. Siguiendo la misma carretera se llega, después de 100 kilómetros más, a la ciudad fronteriza Piedras Negras (E-local Coahuila: 18.02.2011). Al norte de Monclova se extiende la zona carbonífera en donde se encuentra el 95 por ciento del carbón del país (Aranda Enviado: 18.02.2011).

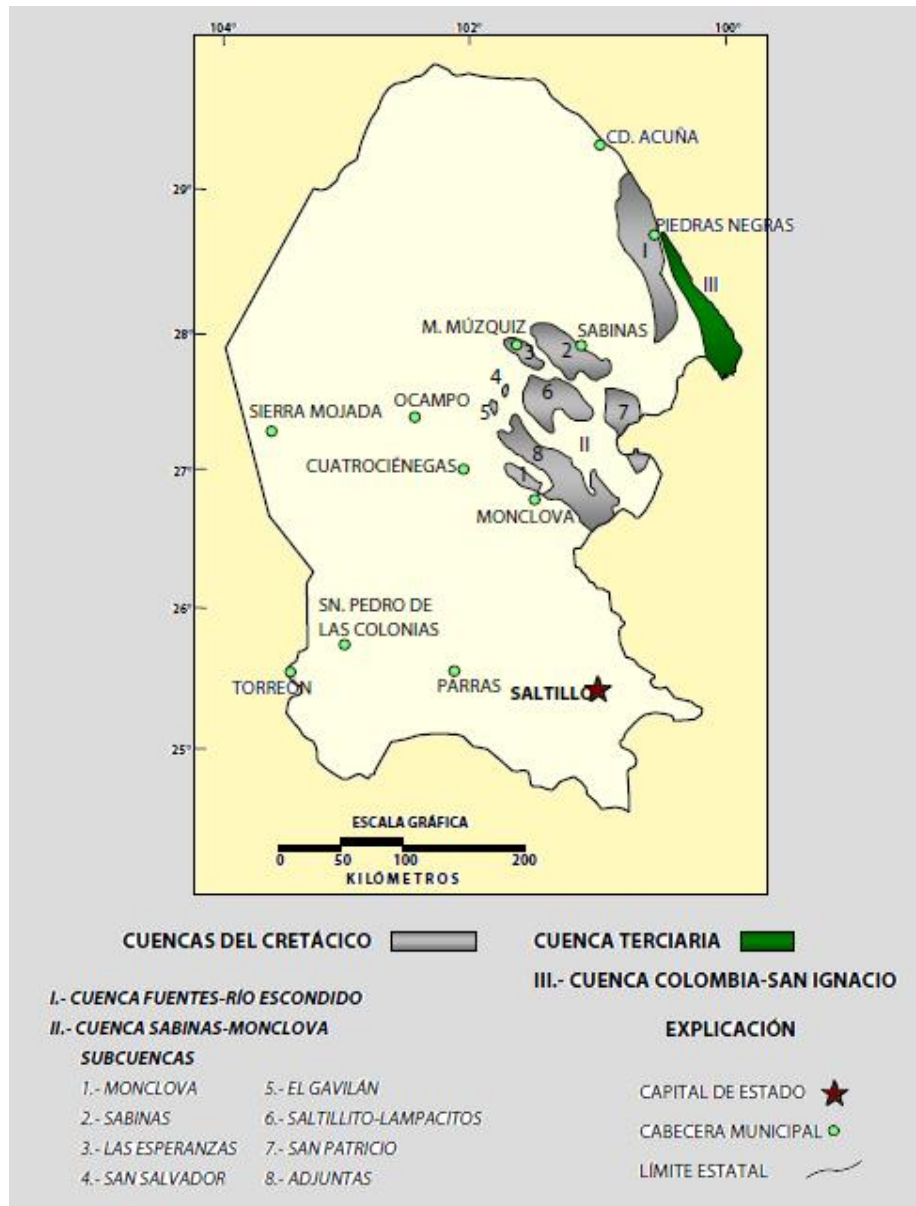
La extracción del carbón de esta zona se remonta a principios del siglo XIX después de que los ingleses introdujeran en 1820 en las “minas de Catorce (San Luis Potosí) y Real del Monte (Hidalgo) las primeras máquinas de vapor” para cuyo funcionamiento necesitaban carbón, mineral que encontraron finalmente en el norte de Coahuila, tras varias exploraciones. (Sariego 1988b: 58).

Mientras la zona carbonífera se transformó en un centro importante de la industrialización del país, Monclova, en términos económicos, no cobró importancia hasta mediados del siglo XX con

la construcción de Altos Hornos de México (AHMSA).

Hoy en día es la tercera ciudad más grande del estado después de Saltillo y Torreón, con 216,206 habitantes; si se toma en cuenta la zona conurbana de los municipios vecinos Castaños y Fronteras suman 317,314 habitantes (INEGI: censo 2010).

### Cuencas carboníferas de Coahuila



Fuente: SGM (2010): Panorama minero del Estado de Coahuila.

#### **4.1.2. Monclova y su dependencia de Altos Hornos de México**

Aunque Monclova ya es una ciudad relativamente grande, todavía muestra rasgos típicos de un enclave minero, dado que ochenta por ciento de la comunidad depende de la actividad de AHMSA (González Chávez 2008: 337). Tradicionalmente se usaba el concepto del enclave para describir las comunidades mineras que se agruparon alrededor de empresarios extranjeros y que tenían prácticamente un estatus político autónomo, lo que no es el caso en Monclova. En esta ciudad, desde la fundación de AHMSA, siempre ha existido la presencia del Estado y también el sector laboral es más diversificado que en un enclave.

Si bien no toda la población económicamente activa trabaja directamente para esta empresa, mantienen contacto laboral con la siderúrgica, siendo subcontratados de manera exponencial en los últimos años para realizar actividades relacionadas con los fines de la empresa, como la construcción, el transporte, el mantenimiento etc.

Además de los trabajos directamente vinculados con la actividad acerera, gran parte del sector terciario también depende de la presencia de estos obreros. Esta dependencia se ha hecho evidente en tiempos de crisis cuando AHMSA estaba a punto de declararse en quiebra (1991 y 1998) y cuando tuvo que despedir a varios miles de obreros. Así redujeron la plantilla de las dos secciones locales, la 147 y la 288 de las plantas siderúrgicas I y II de AHMSA, entre 1988 y 1992 en el contexto de la privatización de unos 17,000 a 7,000 (González Chávez 1994: 163). Relacionado con este reajuste masivo, despidieron a aproximadamente 17,000 empleados de otras empresas de construcción y de comercio, sin contar todavía los trabajadores de servicios y prestaciones públicas (González Chávez 2008: 313). Dicho de otro modo, el impacto que tiene la empresa sobre la población es muy impresionante, crece y disminuye con la producción, debido a que tiene el monopolio, sea directo o indirecto, sobre la mayor parte de las actividades económicas de la comunidad. En el capítulo anterior ya he explicado hasta que dimensiones puede llegar la dependencia de los obreros del patrón en un enclave, Monclova es un caso



menos extremo, dado que ya era una comunidad con su propia historia cuando decidieron la construcción de la siderúrgica. Los servicios sociales son otorgados por instituciones públicas<sup>25</sup> y no por el patrón, no obstante, la presencia de la empresa no ha dejado de tener grandes impactos en la comunidad y su infraestructura.

De igual manera era necesario ampliar los servicios locales para los miles de obreros y sus familias que en unos pocos años migraron a la ciudad. El flujo migratorio transformó a Monclova en la “localidad con la tasa media anual de crecimiento poblacional más alta del estado de Coahuila”, considerando de que en los años treinta, antes de que construyeran AHMSA, tenía alrededor de 6,000 habitantes y veinte años después 21,527 (Toledo et al. 1999 II: 53). La siguiente tabla da una idea más amplia sobre la evolución de la población de Monclova.

**Tabla 4.1. Evolución de la Población de Monclova 1950-2010 (Habitantes)**

| 1950   | 1960   | 1970   | 1980    | 1990    | 1995    | 2000    | 2005    | 2010    |
|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 21,530 | 45,257 | 81,878 | 119,609 | 178,606 | 189,738 | 193,744 | 200,160 | 216,206 |

Fuente: INEGI Censo de Población y Vivienda 1950, 1960, 1970, 1980, 1990, 1995, 2000, 2005, 2010

Otra característica que comparte Monclova con un enclave minero, es el relativo aislamiento geográfico, pues está en una zona árida, poco poblada en el norte de México, donde la economía está determinada por la minería y actividades relacionadas (Sariego 1988b: 19). Este aislamiento no es tan extremo ya que existen ciudades más grandes, cercanas a algunas horas de Monclova, como Torreón, Saltillo y Monterrey, pero la ubicación es un factor importante en cuanto a la dependencia de AHMSA, porque en caso de despidos masivos, las personas afectadas tienen que migrar para encontrar otro trabajo porque la región inmediata no ofrece

---

<sup>25</sup> Si bien todavía se encuentran restos de la anterior política patronal hacia los obreros en el CCT. Así, teóricamente la empresa debería prestar el servicio médico a los obreros en su propio hospital, también se obliga a construir cada dos años 150 casas para los obreros y dar un apoyo a las escuelas locales. Aparte del último aspecto, ahora no cumple con estas obligaciones que encargó a las correspondientes instituciones estatales.

alternativas o sólo fuentes de trabajo peor pagadas, como la minería de carbón.

Otro aspecto que se vincula con el aislamiento geográfico es la autonomía relativa de la comunidad dentro de la cual la relación empresa-sindicato domina la vida cotidiana (Ibíd.: 20). Esta cuestión sigue teniendo cierta validez, especialmente durante importantes eventos sindicales como son, por ejemplo, las elecciones del gremio local. Dado que hay varios grupos políticos dentro de las secciones 147 y 288 que quieren participar en las elecciones y a los que a veces se les prohíbe el acceso a las urnas, se presentan enfrentamientos violentos entre las fracciones políticas que también paralizan la vida comunal. En estas situaciones varios comerciantes prefieren cerrar sus negocios para evitar mayores riesgos (Rojas 2008: 1A). No sorprende que en la literatura sobre el tema escriban que “la actividad sindical y política se confunden en Monclova” (Toledo et. al. 1999 II: 55):

Ello se explica sobre todo porque gran parte de los problemas que afligen a la población se identifican a la vez con AHMSA y con el municipio. El crecimiento urbano desordenado, los problemas de distribución del agua, del gas y de las comunicaciones telefónicas, las tensiones derivadas de la inexistencia de un servicio de transporte eficaz, se suman para conformar un cuadro que no ha hecho sino empeorar desde el establecimiento de la planta siderúrgica en los cuarenta hasta años recientes. A dichos problemas se suman los que se deriva de la operación de la siderúrgica, como son los humos de las diversas instalaciones (alto horno, acería etc.) y la contaminación derivada de los subproductos que se originan en algunos procesos productivos (Ibid.).

La intensidad del predominio sindical en la política local definitivamente ha perdido peso con los despidos masivos que redujeron de manera extrema a la plantilla laboral de las secciones 147 y 288, mientras han aumentado el sector de los trabajadores eventuales y contratistas que no son sindicalizados. Sin embargo, no ha disminuido el interés de la política local en la actividad de AHMSA y sus impactos sobre la ciudad.

Otra peculiaridad de Monclova y de su sindicato es el poder que éste tiene sobre las demás secciones que pertenecen a AHMSA. Dado que AHMSA es una empresa siderúrgica integral

también es propietaria de varias minas de hierro y de carbón en la región alrededor de Monclova. Las secciones 147 y 288, dos de las secciones más grandes del sindicato minero en general, tienen gran influencia sobre las secciones de la cuenca carbonífera<sup>26</sup> lo que se hace evidente durante coyunturas del sindicato minero nacional, cuando los líderes sindicales hacen visitas frecuentes a estas secciones vecinas para representar ciertas políticas internas. Para estas secciones más retiradas de AHMSA, Monclova representa un centro importante. Asimismo, los obreros de las dos plantas siderúrgicas son considerados como más afortunados porque tienden a tener un nivel de vida mejor que tiene mucho que ver con la historia de estas secciones, que explicaré en el siguiente subcapítulo con más detalle.

Hasta ahora sólo he mencionado lo específico de Monclova respecto a la dependencia económica de la comunidad de AHMSA y de la vida sindical, sin embargo, también hay que considerar no sólo la historia como tal, sino también quién la cuenta, quién guarda y sistematiza la memoria y quién genera y distribuye la información. Si bien hay documentos que recuperan la historia de la vida sindical desde el punto de vista obrero, lo que en otras comunidades mineras ni es el caso, la clase alta de la ciudad sigue dominando el abordaje histórico e informativo de la localidad, y con eso quiero decir, que son en su mayoría familiares de directivos en AHMSA o de empresas contratistas los que escribían la crónica municipal. Así, el Archivo Municipal de Monclova es patrocinado por familiares del actual dueño de AHMSA, Alonso Ancira Elizondo, y de uno de los fundadores de la siderúrgica, Harold Pape. El nombre de éste último predomina en las obras de la vida cultural y comunitaria de Monclova, trátense de museos, monumentos o parques recreativos - todos impulsados por él - por lo cual también es reconocido como empresario filantrópico. Sin embargo, el punto de vista sobre la comunidad y su historia no deja de ser empresarial.

---

<sup>26</sup> Sec. 27 Palaú, sec. 205 Muzquiz, sec. 239 San Juan de Sabinas, sec. 259 Palaú, sec. 293 Nava, sec. 303 Melchor Muzquiz

Otro empresario, Salvador Kamar Apud, entre otro dueño de Mineral Siderúrgica de Coahuila, también es propietario de XEGIK-AM, una de las principales estaciones de radio local, que es más conocida como “la Acerera”, y del periódico local “la Voz de Monclova”. Se sobreentiende que en estos medios no aparecen comentarios o artículos críticos a la empresa.

## **4.2. La historia de Monclova**

### **4.2.1. La historia de la comunidad Monclova**

#### Orígenes

La zona donde hoy está ubicado Monclova fue poblado antes de la conquista, por los Coahuiltecos un pueblo Chichimeca de una lengua nahuiloide, el Coahuilteco (Ramírez Lara 1989: 35s).

Lo específico de Monclova son sus numerosas fundaciones, que le han hecho famosa bajo el nombre el “Ave Fénix”, que hasta hoy tiene cierta vigencia por su carácter parecido a un enclave y el relacionado ciclo de decadencias y resurgimientos.

En 1577 la región ganó importancia tras el descubrimiento de las Minas de la Trinidad. Poco tiempo después las minas fueron abandonadas y fue hasta 1583 cuando fundaron Nueva Almadén en el mismo lugar tras ser abandonado nuevamente siete años después, el mismo destino se repitió entre 1643 y 1647.

Como a los conquistadores les fue imposible someter a los pueblos indígenas de la zona de manera militar, pidieron a los franciscanos, con la ayuda de los tlaxcaltecas, que enseñaran a los cazadores locales a cultivar la tierra. Fue entonces cuando en 1674 nació jurídicamente la provincia Nueva Extremadura, que más tardé cambiaría el nombre a Coahuila. En el lugar de Monclova fundaron dos pueblos: San Miguel de Luna y San Franciscano de la Nueva Tlaxcala. El

primero era para los indígenas locales y el segundo para los franciscanos y tlaxcaltecas. No obstante, el destino se repitió y después de pocos años los dos pueblos quedaron abandonados. En 1689 el general Alonso de León fundó en el mismo sitio Santiago de la Monclova y desde entonces se lo conoce como “Monclova”, que finalmente se transformó en cabecera política y centro difusor de la colonización y evangelización de un vasto territorio (Williamson Bosque 1995: 46s).

### La capital de Coahuila-Texas

A partir de 1714 varios curas se dedicaron más a comprar haciendas y a ampliar su latifundio que a la evangelización, lo cual creó para 1764 el latifundio más grande de América Latina con 7,5 millones de hectáreas. Al final de la colonia, Texas y Coahuila formaban una provincia con Monclova como capital y se mantuvo después de la Independencia. Como zona del movimiento contrarrevolucionario, Monclova fue también testigo del encarcelamiento de Hidalgo y de sus seguidores, Allende, Aldama, Jiménez y Abasolo en 1811 (Luna Lastra 1995: 137).

Fue hasta 1838 cuando perdió el título de la capital frente a Saltillo y un año después Texas y Coahuila fueron separados (de Hoyos 1995: 83s). Dicha separación se tornó definitiva con la anexión de Texas a los Estados Unidos como resultado de la guerra de 1847.

### La revolución y principios de la industrialización

A pesar de que Monclova como tal no desempeñó un papel central durante el movimiento revolucionario, aunque fue en este lugar donde designaron a Venustiano Carranza primer jefe del Ejército Constitucionalista y donde sufrieron una grave derrota (Torres de Ramírez 1995: 215), fue más bien en la zona aledaña desde donde se integraron los obreros y campesinos al ejército revolucionario. Ya he descrito en el capítulo anterior quienes formaron las tropas revolucionarias de la región y su constitución social (véase 3.2.1. Los actores de la Revolución Mexicana).

Si bien, Monclova no era un lugar de mucha importancia histórica durante esta época, hay que tomar en cuenta a los obreros que se integraron al Ejército Constitucionalista, porque los

descendientes de algunos de ellos formaron más tarde la plantilla de AHMSA.

Antes de la fundación de AHMSA, la gente de Monclova vivía principalmente de la agricultura (nopales y nueces), de la ganadería, de la minería y del comercio (Páez Falcón 1995: 194). Asimismo, también había una fábrica textil, fundada en 1833, pero que dejó de existir pocos años después (de Hoyos 1995: 86). Con la fundación de AHMSA en 1942, Monclova definitivamente perdió su carácter aldeaño para transformarse en una ciudad industrial de primera importancia.

#### **4.2.2. La historia de Altos Hornos de México**

##### La fundación de AHMSA

Antes de la fundación de AHMSA sólo existían dos plantas siderúrgicas, la Fundidora Monterrey y la Consolidada, pero su producción no podía cubrir la creciente demanda de acero en México. Por la misma razón el país dependía de las importaciones de los productos siderúrgicos, una situación que se volvió crítica en 1938 cuando los Estados Unidos castigaron a México, tras la nacionalización del petróleo, con un bloqueo económico que implicaba también la adquisición del acero. Con los preparativos del vecino del norte para la segunda guerra mundial la escasez del acero evidenció la necesidad de fomentar la producción siderúrgica nacional a través de la fundación de una nueva planta acerera. Fue entonces, durante el cardenismo cuando hicieron los primeros planes para una planta siderúrgica nacional.

El gobierno federal encargó a los ingenieros José de la Fuente y William Kane realizar estudios de factibilidad para dicho proyecto (Toledo 1999 I: 176). Como la Fundidora Monterrey estaba especializada en la producción de barras, perfiles y productos no planos, la idea inicial era enfocarse en la producción de hojalata y productos planos. Al principio sólo pensaban fundar una “fábrica de hojalata e importar materia prima básica, laminarla y estañarla, y luego venderla como hoja de lata a las compañías manufactureras de línea blanca y de envase” (Ibid.). Sin

embargo, la guerra mundial causó también una escasez de rollos laminados en caliente en el extranjero, lo que llevó al grupo formado por “banqueros y hombres de negocios, el gobierno de México - por medio de Nacional Financiera (Nafinsa) - y con el apoyo técnico de Armco International Corporation [a la conclusión de instalar] una planta siderúrgica que partiera de fundir mineral de hierro con coque producido de carbón nacional para alcanzar la mayor autonomía posible” (Chávez Quezada 1994: 60s).

En diciembre de 1941 se constituyó oficialmente AHMSA con un capital total de 52,310,000 pesos (10,7 millones de dólares) de los cuales 64% lo proporcionó el Estado, a través de Nafinsa, y 36% la iniciativa privada (Toledo 1999 I: 181). AHMSA era el primer proyecto siderúrgico en el que el Estado desempeñaba un papel crucial:

Así, el Estado participó activamente en la promoción y regularización de la industria, avalando las compras necesarias para los equipos y participando como accionista mayoritario en la empresa. Además, buscó proteger el despegue de la empresa a través de la implantación de controles sobre la importación de productos de acero, debido al carácter de “industria infantil” que daba al sector. Sin embargo, desde un principio, y a pesar de la participación mayoritaria del Estado, AHMSA fue manejada con el criterio y modalidades de una empresa privada que, por lo demás, permitió durante 25 años, dar un promedio anual de 31% de dividendos a sus socios (Ibíd. 177).

Además, el “proyecto AHMSA” fue apoyado por la Comisión Marítima de los Estados Unidos porque ésta era tomada en cuenta como un cliente importante, proporcionándole plancha para la construcción de barcos (Chávez Quezada 1990: 292).

La asistencia técnica proporcionó la ARMCO, una planta de acero en Ohio, que también designó al hombre que se encargaría de la supervisión del proyecto en México. “Este hombre resultó ser el ingeniero Harold R. Pape, cuya historia a partir de ese momento sería, en buena medida, la misma de AHMSA”(Toledo 1999 I: 178). En sus apuntes biográficos Harold Pape escribió sobre su relación con el proyecto de AHMSA:

Casi sin saber por qué, me había preparado durante toda la vida para desarrollar un proyecto como el que ahora se me ofrecía y era natural que siguiera ese camino (Ruiz Díaz 1995: 300).

Para la decisión sobre el lugar dónde establecer AHMSA, fueron tomadas en cuenta varias

ciudades norteañas como Monterrey, Saltillo, Ramos Arizpe, Torreón, San Pedro de las Colonias, Sabinas y Monclova. Se descartaron Monterrey por la cercanía de la Fundidora, Sabinas por la actividad sindical radial de los mineros de la ASARCO en Nueva Rosita, que está sólo a 15 kilómetros de Sabinas (Toledo 1999 I: 182). Finalmente, se decidieron por Monclova por la cercanía de la materia prima, el carbón y el mineral de hierro, las dos líneas del ferrocarril (una va del norte a sur y la segunda del poniente al oriente) que posibilitaban el transporte del mineral hasta la planta y la existencia del río Monclova (Ruiz Díaz 1995: 300). Lo último es esencial para la siderurgia dado que se requiere de mucha agua para enfriar el metal caliente.

Como no existían los suficientes recursos financieros y como el mundo estaba en guerra, era imposible adquirir un equipo nuevo, por lo cual se inició el proyecto con un equipo usado y reconstruido que se importó desde los Estados Unidos (González Chávez 2008: 214). El alto horno, que quedaba abandonado desde la primera guerra mundial, lo compraron de una planta cercana a la ciudad de San Luis Missouri y el molino universal para la plancha y tira en Indiana Harbor de la Youngstown Sheet and Tube, las graderías de un hipódromo en Cincinnati, un puente de ferrocarril tendido sobre el río Ohio, un taller de fabricación en Kentucky, una grúa del Departamento de Aceración de Lukens Steel, Co. en Coatsville (Ruiz Díaz 1990: 301s).

El esfuerzo con el que planearon y llevaron a cabo este proyecto, que en muchos momentos requería de improvisación y de imaginación, hizo surgir una identificación muy fuerte con la empresa, sobre todo, porque los ingenieros que eran tanto extranjeros, principalmente, estadounidenses, franceses y alemanes, como recién egresados del Instituto Politécnico Nacional y de la Escuela Superior de Ingeniería Metalúrgica, y que tenían poca o ninguna experiencia en la siderurgia, desarmaron y armaron en conjunto todo el equipo. Organizaron el trabajo en “duplas”, un ingeniero extranjero y el adjunto mexicano, que aprendía del primero (Toledo 1999 I: 194). Como las partes de la siderúrgica eran de varias plantas diferentes, tenían que improvisar mucho y gracias a la unión entre los ingenieros lograron echar a andar la empresa. Este proceso del aprendizaje, muchas veces basado en la necesidad de experimentar,



quedó grabado en la memoria de los ingenieros:

Una “capacitación sobre la marcha”, un “aprender haciendo, al desarmar equipo usado en los Estados Unidos y armarlo en México”; “viendo cómo funcionaban los equipos en otras plantas”; “tomando ideas de aquí y allá” “¡tirándonos al agua para aprender a nadar!”; “en fin, mucha acción, aunque no mucha planeación” (Toledo 1999 I: 195).

La construcción de la siderúrgica inició el 25 de octubre de 1942 y el 2 de junio de 1944 fluía la primera vaciada de fierro del alto horno. Arrancaron la producción con 5,886 toneladas de acero líquido en 1944 para lograr hasta 1950 una producción de 123,443 toneladas. En estos pocos años lograron cubrir el 32% de la producción nacional (Chávez Quezada 1994: 64).

En 1948 los ingenieros nacionales tomaron el mando y AHMSA quedó 100% en manos mexicanas (Ibid. 65).

#### Integración, consolidación y crisis

Inicialmente, AHMSA no tenía minas propias y estaba dependiente del mineral de fierro de Cerro del Mercado, propiedad de la Fundidora Monterrey, y del coque de la ASARCO en Nueva Rosita. Esta dependencia llevó a una irregularidad del suministro de la materia prima y frenó la producción. En consecuencia, la empresa adquirió minas de carbón en la cuenca de Sabinas y construyó una planta coquizadora (Mexicana de Coque y derivados, S.A.). En 1957 adquirió minas de fierro en el estado de Chihuahua, La Perla y La Negra. Cuando La Consolidada entró en problemas financieros, AHMSA la compró a mediados de 1960 y así entró en la producción de productos no planos (Chávez Quezada 1994: 66s). Además, fundó y compró varias empresas más, entre otras, Refractarios Básicos Monclova, S.A. (extracción de caliza – material utilizado en el proceso siderúrgico), Fundición Monclova, S.A. (fabricación de rodillos de laminación, de piezas vaciadas de fierro etc.), Sierrita, S.A. (taller de estructuras de acero) y Construcciones Mecánicas Monclova, S.A. (taller de máquinas herramienta y armado de equipo) (Ibid. 68).

De esta manera, AHMSA logró entrar en la categoría de una empresa totalmente integrada, y así se hizo más independiente del exterior.

El éxito de AHMSA, no sólo se basa en la integración del proceso siderúrgico, sino también en la ampliación y mejoramiento del equipo de la planta misma. Así cambiaron el diseño del soplador del primer alto horno que sólo tenía la capacidad de producir 100 toneladas, a uno que hizo posible la fabricación de 450 toneladas diarias (Toledo 1999 I: 298). Asimismo, adquirieron varios altos hornos más, en 1954, 1966, 1971 e inauguraron la planta 2, que también está situada en Monclova, pero en otro terreno, en 1976 (Chávez Quezada 1994: 98s). Gracias a esta integración y mejoramiento de la producción, AHMSA logró sólo a 10 años de su fundación, superar a la de la Fundidora Monterrey, la entonces planta siderúrgica más grande de México (González Chávez 2008: 219) y no sólo eso, sino que podía operar con mejores costos y utilidades que la competencia privada, hasta logró ponerse en la cima de la producción siderúrgica en toda América Latina (Ibíd. 217).

Con el traslado de la administración de Monclova a la Ciudad de México (1971-1976), la situación económica empezó a empeorar, dado que la enorme distancia geográfica no permitía vigilar bien el proceso de producción (Chávez Quezada 1994: 72), pero también porque la siderurgia a nivel mundial entró en crisis.

El cambio se produjo después de que Luis Echevarría nombrara a José Antonio Padilla Segura director de AHMSA. A diferencia de Harold Pape, quien tenía un estrecho vínculo con la planta y quien destacaba la capacidad de saber hacer mucho de poco y de tener obreros bien preparados, el nuevo director optó por la compra de instalaciones nuevas, dejar la responsabilidad a empresas consultoras y no llevar registro escrito de los cambios en las instalaciones. La relación estrecha entre la administración y todo el complejo de la producción fue cambiada por la lógica de un plan sexenal diseñado en la capital. Por eso no sorprende que los ingenieros y viejos directivos de AHMSA conozcan la era de Padilla Segura (1970-1982) como la “docena trágica” (Toledo 1999 II: 175):

En la siderurgia la curva de aprendizaje, es decir, la planeación y realización, requiere de un tiempo de maduración muy largo, incompatible con la mentalidad sexenal con que actúan la mayoría de los mandos que son nombrados políticamente (Servando Chávez en: Toledo 1999 II: 176).

El traslado de la administración de AHMSA a la Ciudad de México fue realizado bajo la idea de unificar las empresas siderúrgicas paraestatales en SIDERMEX (Siderúrgica Mexicanas) con la finalidad de crear un organismo cúpula de control. Este grupo SIDERMEX surgió en 1979 e incorporó las tres grandes compañías integradas (AHMSA, SICARTSA y Fundidora Monterrey, que el Estado salvó de la quiebra unos años antes) y 77 empresas ligadas a la fabricación de acero (Gonzalez Chávez 2008: 239). La creación de SIDERMEX ha sido bastante criticada, porque carecía de un marco jurídico y absorbió la administración de AHMSA para fines de organizar a este complejo industrial. Asimismo, era una tarea imposible coordinar la administración de todas estas empresas desde tan lejos, considerando además que cada una de las compañías integradas tenía varias filiales, como en el caso de la Fundidora que agrupó a 30 filiales en lugares diferentes:

Tampoco existió un marco jurídico que diera existencia legal a Sidermex; su constitución fue más de hecho que de derecho, de ahí que el mencionado corporativo haya tenido que constituirse sobre la base de la estructura administrativa del personal e incluso utilizando las oficinas de AHMSA en México. En otras palabras, la integración administrativa de Sidermex se hizo sobre la base de la concepción y equipos administrativos de AHMSA. Lo mismo sucedió en el terreno de las finanzas, comercialización, aspectos jurídicos, técnicos etc. Sin exagerar, se puede decir que Sidermex nunca tuvo un empleado propio, ya que todos estaban en la nómina de Altos Hornos (Toledo 1999 II: 292).

No se requiere de muchas explicaciones para entender que esta constelación perjudicó a AHMSA. Al mismo tiempo la ausencia de la administración en Monclova causó un descuido de las instalaciones, de la producción en general y de las relaciones laborales. Sin embargo, este último aspecto desembocó en un movimiento sindical muy poderoso, la Línea Proletaria, que desde el punto de vista de los directivos era la principal causa de la decadencia de AHMSA; Para los obreros, en cambio, fue la época dorada. Si bien es cierto que AHMSA no aprovechó la capacidad instalada de producción, entre otros, por los numerosos paros laborales, que además pesaban bastante en la nómina, considerando que simultáneamente ampliaron la plantilla laboral a un número extenso de obreros, no todo era culpa de los trabajadores. También hay que tomar en cuenta que la tal llamada “insurgencia sindical” se produjo a mediados de los años

setenta cuando se presentaba una crisis económica que se reflejó en una caída drástica del salario real, aparte de que también era una rebelión contra la camisa de fuerza del partido único que dominaba la vida sindical. El aumento de las prestaciones y la ampliación de la base sindical de la sección 147, también seguían un cálculo político que pretendía la pacificación obrera, con menos concesiones políticas posibles, obviamente, a costo de las ganancias (véase capítulo 3.5.5. *La insurgencia sindical en el sector siderúrgico*).

En resumen, la situación financiera de AHMSA empeoró, tanto por las razones explicadas como por la crisis económica y el bajo consumo de acero.

En consecuencia, se pidió en 1987 un crédito de 170 millones de dólares al Banco Mundial para reestructurar la producción de AHMSA (Toledo 1999 II: 301). Así se inició una etapa de la modernización de las instalaciones que iba de la automatización, al cambio de hornos de tipo Siemens-Martin por hornos eléctricos y convertidores de oxígeno, hasta la instalación de la colada continua (González Chávez 2008: 189s).

Es también en la época de los años ochenta cuando prepararon la planta para la privatización.

#### La privatización de AHMSA

La crisis del sector siderúrgico en los años ochenta estaba ligada al bajo consumo nacional de acero, lo que contribuyó a un giro en la búsqueda de nuevos mercados en el exterior. Asimismo, el alto gasto público en el sector siderúrgico fue insostenible, por lo cual iniciaron programas de saneamiento de finanzas con la idea de privatizar dicho sector (González Chávez 2008: 245). Este viraje está inserto en una nueva orientación política de estilo neoliberal, moldeada bajo la mano de Carlos Salinas de Gortari.

Antes de privatizar AHMSA emprendieron un amplio programa de reestructuración con el nombre de “Administración o Desempeño de calidad total” (Chávez Quezada 1994: 78), que introdujo un nuevo modelo de producción de estilo japonés, el toyotismo, y abrió la era del pos-

fordismo. El meollo de éste consistía en la introducción de nuevas tecnologías, el mejoramiento de la administración, la reducción de la plantilla laboral y la modificación de contratos colectivos de trabajo (González Chávez 2008: 279). Más concretamente, aparte de la adquisición de la nueva maquinaria ya mencionada, en el ámbito administrativo se buscaba por medio del programa de “calidad total” un control estricto de la producción:

Esta nueva forma de trabajo implicó cambios en la filosofía de trabajo, como la calidad total, o sea que el control riguroso de todas las etapas y fases de la producción, sin descuidar ningún movimiento del proceso de transformación del producto, las prácticas de justo en tiempo, los círculos de calidad, el control estadístico de los procesos etc. (González Chávez 2008: 282).

Otro elemento de la reestructuración era la subcontratación de servicios ligados a la producción para reducir costos administrativos, pero también para bajar el gasto en salarios y prestaciones para los obreros. Un aspecto relacionado con la reducción de salarios y prestaciones es la reducción masiva de la plantilla laboral que se dio en dos olas. Primero, buscaron cortar el personal a través de un programa de retiro voluntario que posibilitaba a los trabajadores jubilarse con sólo 20 años de servicio, sin haber cumplido 60 años de edad. Con él se retiraron 680 obreros en 1988 (Ibíd. 283). Sin embargo, la empresa pretendía una reducción más radical del personal, lo que efectuó en 1991, con el despido de 4,458 trabajadores sindicalizados y 960 no sindicalizados (Ibíd. 285). Ligado al corte de personal también redujeron los departamentos de trabajo y las categorías salariales. De las 300 categorías quedaron 36 especialidades, 42 departamentos y 12 niveles salariales (Ibíd. 286).

Finalmente, el cambio más extremo para los trabajadores mismos, aparte del despido masivo, fue un cambio radical en los términos de la contratación colectiva. Aprovecharon la revisión del contrato colectivo en 1989 para modificar varios artículos con el fin de aumentar la producción y reducir costos, mediante la subcontratación de trabajos (art. 16), el incremento de puestos de trabajo eventual (art. 20), pero también la suspensión de artículos que preveían prestaciones muy favorables para los obreros, como el otorgamiento de créditos y la construcción de casas (art. 195). En total, se trataba de reformas a 35 artículos del CCT (Ibíd. 284). Estas modificaciones, aparte de bajar los costos, tenían la intención de cambiar la “mentalidad” de los

trabajadores (Chávez Quezada 1994: 77), porque buscaron implementar otro estilo de obrar y de organizarse dentro de la fábrica. Esto implicaba reducir el ausentismo y crear círculos de calidad que son grupos multidisciplinarios “comandados por un líder, lo que eliminó a los supervisores. Al equipo se le asignó un lugar en la línea de montaje, un conjunto de operaciones de ensamble y la opción de radicalizarla de la mejor manera” (González Chávez 2008: 282). La reducción del personal y de las categorías, a cambio, exigía de los obreros que se quedaron, a ampliar sus habilidades. Por la misma razón, también introdujeron casi la obligación de capacitarse para adquirir todas estas competencias, ya que ligaron el ascenso a la capacitación y lo desvincularon de la antigüedad (art. 193), cosa que contravenía lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT 2005: art. 159).

El 11 de octubre de 1991 el Banco Mercantil del Norte, S.N.C. convocó la venta de las acciones de AHMSA en poder del Estado que integraban las siguientes empresas:

Consortio Minero Benito Juárez Peña Colorada, S.A. de C.V.

Carbón y Minerales de Coahuila, S.A. de C.V.

Minerales Monclova, S.A. de C.V.

Minera del Norte, S.A. de C.V.

Cía. Minera La Florida de Múzquiz, S.A. de C.V.

Cía. Minera El Mamey, S.A. de C.V.

Hullera Mexicana, S.A. de C.V.

Cía. Carbonera La Saucedá, S.A. de C.V.

La Perla Minas de Fierro, S.A. de C.V.

Avíos de Acero, S.A. de C.V.

(González Chávez 2008: 292)

Sólo había dos Grupos interesados en la empresa, el Grupo Industrial Alfa, S.A., el anterior Grupo Monterrey (a través de Hojalata y Lámina, S.A.- HYLSA), y Grupo Acerero del Norte, S.A. de C.V. (GAN), dirigido por Xavier Autrey Maza y Alonso Ancira Elizondo (Ibid. 293). Los compradores tenían que aceptar una deuda de 350 millones de dólares, comprometiéndose a invertir 535 millones de dólares y pagar inmediatamente en efectivo (Chávez Quezada 1994: 80). Al final, fue el Grupo Acerero del Norte, con el apoyo de la compañía holandesa Hoogovens, que

ya había asesorado el proceso de la reestructuración, y con la Mission Energy Co. de los Estados Unidos, que compró AHMSA por “145 millones de dólares en efectivo y 498 millones de dólares de inversión comprometida” (García Jamín 2006: 3).

El proceso de la venta en general fue muy criticado porque se presentaron varios asuntos cuestionables. Así, GAN fue formado sólo pocos días antes de la convocatoria de la venta y sus propietarios, la familia Ancira no tenía ninguna experiencia en la industria siderúrgica, como hubiera sido en el caso del Grupo Alfa (González Chávez 2008: 295). Asimismo, el precio de la venta era considerablemente bajo:

El precio que GAN pagó por AHMSA representó 10.77% del capital contable de la empresa y 7% de sus activos totales, es decir, del patrimonio de los inversionistas, que en este caso era el gobierno federal. Así, el precio pagado fue casi de regalo [Simón 1994 a: 93-94]. Servando Chávez señala que la empresa invirtió entre 1990 y 1991 la cantidad de 191.7 millones de dólares en el programa de expansión [Chávez 1994: 93-94], es decir, 46.7 millones de dólares más de los que se obtuvo por la privatización. La vendieron a un precio que no cubrió los gastos hechos para reestructurarla y modernizarla. (González Chávez 2008: 293s)

El favoritismo hacia GAN también ha sido relacionado con los lazos familiares que existen entre Alonso Ancira y Carlos Salinas de Gortari. La esposa de Alonso Ancira es la prima de la primera esposa del ex-presidente, de Cecilia Occelli (Fernández-Vega: 13.03.2006). Sin embargo, el punto más criticado fue la venta de la planta carboeléctrica Río Escondido, que estaba incluida en el paquete adquirido por GAN, y que produce la energía que se vende a la Comisión Federal de Electricidad. De esta manera, la venta infringió la Ley del Servicio Público Eléctrico y la Constitución (García Jamin 2006: 3):

Sin licitación pública, por asignación directa, el gobierno federal vendió a la Organización Autrey la Planta Carboeléctrica Río Escondido, con todo y minas de abastecimiento. Abrió de esta manera el camino de la privatización de la Comisión Federal de Electricidad, cuyas funciones – generación y distribución de engería – están reservadas al Estado (Ortega Pizarro 1992: 20).

Era en este contexto de la compra de la carboeléctrica que Ancira se puso en contacto con la compañía estadounidense Mission Energy de California para ofrecerle entrar en el negocio de

AHMSA. Por medio de este socio, que otorgó a GAN un préstamo de 150 millones de dólares, le fue posible a Ancira pagar el precio fijado para AHMSA, dado que él mismo no poseía capital propio para la inversión (García Jamín 2006: 3).

### AHMSA en manos privadas

El cambio de una economía protegida por el Estado a una economía del libre mercado ha sido muy radical para el sector siderúrgico. Antes, el Estado se ocupaba de asegurar la venta del producto, tratando de evitar una competencia del producto nacional con otro extranjero y probablemente más barato, por medio de aranceles muy altos. La desaparición de este proteccionismo significaba un reto bastante grande para las empresas siderúrgicas. Éstas, en su mayor parte, no eran tan eficientes como sus competidores extranjeros y estaban bajo la presión de reorganizarse lo más rápido posible para poder garantizar sus ventas. La rápida apertura del mercado, impulsada por el Estado a través de la firma del GATT en 1986 y más tarde del TLC en 1994, perjudicaba al sector siderúrgico que no estaba a la altura para poder competir internacionalmente:

El hecho de que el gobierno redujera los aranceles sin haber dado tiempo para que la industria se modernizara ha golpeado duramente a la rama acerera. (Sarahí Cornejo 1994: 241)

La apertura del mercado tiene dos aspectos que hay que considerar desde el punto de vista de una empresa. Primero, la búsqueda de otros mercados en el extranjero a través de la exportación y segundo, la competencia con los productos de empresas extranjeras en el mercado nacional. Si bien AHMSA intentaba entrar en el mercado exterior, no le fue fácil porque fue castigado en 1993 por el Departamento de Comercio de los Estados Unidos con un 49,35% de impuestos compensatorios. Esta política antidumping no fue eliminada hasta 2007. Igualmente, Canadá castigó la exportación de la producción de AHMSA con 35,5% entre 1997 y 2003 (AHMSA 2009: 50s). Las empresas siderúrgicas mexicanas también trataron de impulsar una política antidumping en contra de las importaciones de los Estados Unidos, lo que también lograron entre 1992 y 1999 (Ibíd. 45). En este contexto hay que mencionar que los métodos



antidumping son medios legales y reconocidos en dichos tratados de libre comercio, pero demuestran la enorme brecha entre el ideal de un mercado libre y la realidad desventajosa por la que pasan varios sectores económicos.

En general, se puede decir que era imprescindible para todas las empresas después de que entraran en vigor los dos tratados de libre comercio, cambiar su estratégica para poder competir, lo que era aún más necesario en el caso de AHMSA cuyas instalaciones y producción habían sido descuidadas en los años setenta y ochenta, lo que significaba una desventaja real en el mercado. Carmen López Cisneros cita en su artículo "AHMSA: Estrategia de modernización integral 1992-1998" un funcionario de AHMSA que habla sobre el enfoque cambiante en la producción que le da una posición primordial al mercado como tal:

Antes se vendía lo que se producía, ahora se produce lo que se vende. (López Cisneros 2001: 131)

Por esta razón, AHMSA se enfocó en su Plan de Negocios 1992-2002 en las siguientes metas:

Reducir costos y mejorar la eficiencia operativa, elevar la calidad de los productos, competir con menores precios, mejorar el servicio al cliente, mantener el liderazgo en productos planos en el mercado interno, proveer de un ambiente de trabajo positivo para el desarrollo de sus trabajadores. (Ibid. 128s)

Para mejorar la eficiencia invirtieron aproximadamente 971 millones de dólares entre 1992 y 1998, especialmente, para actualizar las instalaciones de la siderúrgica. Esto se refería tanto a las acerías (nuevo convertidor), la colada continua, la laminación en caliente (automatización), la laminación en frío, como frenar la contaminación ambiental mediante una planta de tratamiento de aguas residuales y otras operaciones de mantenimiento (Álvarez Medina 2001: 156s). Luego, buscaron la certificación de calidad de producto, que a nivel internacional sirve como etiqueta para garantizar la calidad y para la estandarización. Así, AHMSA obtuvo la certificación ISO-9000, ISO-9002 (normas de calidad), 14001 (norma ecológica) y Q5 9000 (calidad automotriz de Estados Unidos) (González Chávez 2008: 304). Para aumentar la atención al cliente AHMSA entró en una alianza con Chaparral Steel, que se encargó de las ventas en los Estados Unidos (López

Cisneros 2001: 140).

La meta de tener los menores precios y la reducción de costos, es el aspecto que más ha afectado a los obreros. Aparte de los despidos masivos y las modificaciones del contrato colectivo, esto también significaba una intensificación del ritmo de trabajo que implicaba, tanto jornadas más largas, como la obligación de una capacitación multifuncional que permitía reducir el personal y encargar a un solo obrero varias tareas, flexibilizar la contratación en sí por medio del fomento de puestos eventuales, que se orientaban en las necesidades y ciclos de producción y la subcontratación de trabajos. Lo último se hace evidente en el tabulador de salarios en el que oficialmente figuran 88 departamentos de los cuales sólo 32 han sido revisados, mientras varios departamentos, incluso, todavía figuran con el salario fijado en los viejos pesos (CCT 147 2005-2007: 192-221). Muchos de estos departamentos han sido subcontratados. La situación de los obreros subcontratados, es todavía más precaria porque son los primeros en ser afectados cuando AHMSA está en crisis, dado que lo primero que se recorta son los servicios de los contratistas y se les paga con mucho retraso (González Chávez 2001: 136). Así, los obreros subcontratados son los grandes perdedores porque no tienen ninguna seguridad, son mal pagados y explotados:

La fuerza de trabajo en las empresas subcontratistas es suministrada en condiciones de menor resistencia y mayor docilidad a la movilidad en cualquiera de las funciones que se requiere, se da una extensión de la jornada de trabajo que va en muchos casos más allá de las 10 horas, además de los bajos salarios, unido a que laboran en circunstancias deplorables de seguridad y nulas en lo social. A lo anterior se tiene que agregar que son objeto de discriminación, marginación y penalización, al operar sin relaciones contractuales de por medio. (González Chávez 2001: 188).

Como ya lo he mencionado en un apartado anterior, la aceptación de estos cambios radicales y desfavorables para los obreros, sólo era posible, por un lado, por el constante miedo de perder también el empleo y por otro lado, por crear nuevos ideales ligadas a la producción y la competitividad internacional (véase capítulo 4.2.3. La historia de la sección 147 - *La caída de la Línea Proletaria y el camino hacia la privatización*):

...pero también era necesario establecer una filosofía que convenciera a los obreros de la idea que son

parte de la empresa y que su propio progreso depende del funcionamiento de sus instalaciones (Ibíd. 183s).

María de Lourdes Álvarez Medina demuestra que a pesar de la gran inversión dedicada a modernizar las instalaciones, a mejorar la calidad y comercializar los productos, la ventaja comparativa de las empresas mexicanas sigue siendo su mano de obra barata, para este fin, presenta la siguiente tabla sobre la comparación de costos entre E.E.U.U., Canadá y México en 1997:

**Tabla 4.2. Comparación de costos  
(Dólares por tonelada a marzo de 1997)**

|   | <b>EUA</b> | <b>Canadá</b> | <b>México</b> |
|---|------------|---------------|---------------|
| <b>Horas-hombre por tonelada de acero</b> | 4.20       | 4.50          | 8.70          |
| <b>Costos por hora</b>                    | 37.00      | 30.50         | 10.00         |
| <b>Costos de mano de obra</b>             | 155.00     | 136.00        | 87.00         |
| <b>Materia prima</b>                      | 141.00     | 144.00        | 117.00        |
| <b>Otros materiales</b>                   | 177.00     | 176.00        | 173.00        |
| <b>Costos de operación</b>                | 472.00     | 456.00        | 377.00        |
| <b>Más gastos financieros</b>             | 38.00      | 37.00         | 57.00         |
| <b>Costos antes de impuestos</b>          | 510.00     | 493.00        | 434.00        |

Fuente: Álvarez Medina, María Lourdes (2001): *Procesos productivos y cambio técnico en Altos Hornos*.  
En: Rueda, Isabel: *De la privatización a la crisis. El caso de Altos Hornos de México*. pp.165

Y añade:

Podemos señalar que la modernización tecnológica en el periodo estudiado ayudó a bajar costos, pero al comparar índices con otros países nos damos cuenta de que las ventajas aún están sustentadas en bajos salarios y materias primas baratas y no en la productividad, por lo que se tiene un buen margen para mejorar. (Ibíd. 166)

Incluso, AHMSA destaca el bajo costo de la mano de obra en su reporte anual de 2009 como su ventaja comparativa:

AHMSA logró aumentos de productividad a partir de la reducción de aproximadamente 4,053 empleados de su plantilla laboral durante el período de 1996 y 2009. Además, el salario medio de AHMSA y el costo beneficio para sus operaciones de acero y minas fueron aproximadamente U.S. \$7.02 por hora durante el 2009, el cual AHMSA considera que está por debajo de la mayoría de sus competidores nacionales y extranjeros. (AHMSA 2009: 31)

A pesar de esta ventaja, la productividad no aumentó como se deseaba, mientras producía 2,659,000 toneladas de acero líquido en 1991, no logró superar esta cantidad hasta 1995 con 3,103,00 toneladas y tampoco a partir de ahí ha registrado aumentos sobresalientes en los años siguientes.

**Tabla 4.3. AHMSA: Producción de acero líquido 1989-1999 (1000 toneladas)**

| Año  | Producción acero líquido 1000 toneladas |
|------|---|
| 1989 | 2862                                    |
| 1990 | 3096                                    |
| 1991 | 2659                                    |
| 1992 | 2550                                    |
| 1993 | 2584                                    |
| 1994 | 2490                                    |
| 1995 | 3103                                    |
| 1996 | 3393                                    |
| 1997 | 3505                                    |
| 1998 | 3677                                    |
| 1999 | 3382                                    |

Fuentes: AHMSA: *Reporte Anual 1997, 2002* y Chávez Quezada (1994): *Notas sobre la historia de AHMSA 1941-1992*. En: Rueda, Isabel: *Tras las huellas de la privatización*. pp.92

Este hecho refleja también la difícil situación financiera de la empresa. Aunque en la primera etapa como empresa privada entre 1992 y 1994 logró modernizarse, AHMSA experimentaba un aumento significativo en su endeudamiento en 1994 por la devaluación del peso mexicano frente al dólar estadounidense (Simón Domínguez 2001: 195). En la segunda etapa de 1995 a 1997 trató de ampliar su oferta y explorar nuevos mercados, para este fin invirtió en el “segmento de productos de mayor valor agregado, como la lámina galvanizada, lámina cromada y alambres” (López Cisneros 2001: 137). Sin embargo, no tenía mucho éxito, dado que no conocía bien este mercado y todavía tenía que buscarse nuevos clientes, quienes ya estaban atendidos por otros productores nacionales, es decir, AHMSA intentó a entrar en un mercado que ya estaba servido (Ibíd. 139).

Como los nuevos propietarios de AHMSA no tenían capital propio, iniciaron su negocio con

préstamos, mayoritariamente, de bancos extranjeros (Ibíd. 132). Toda la modernización y reestructuración fueron financiadas con los créditos, lo que implicaba un alto peligro de no poder pagar la deuda por cualquier baja en la venta o mal inversión. De este modo, la inversión en los mercados de lámina galvanizada, lámina cromada y alambres no resultó rentable, además, de que la utilidad se vio afectada por la devaluación del peso en 1994, pero el golpe más fuerte fue la crisis en Asia en 1997 de cuyas consecuencias GAN no pudo recuperarse. A nivel internacional se sumaron varios problemas más que finalmente desembocaron en una sobreoferta de acero y una reducción de precios (Ibíd. 151). También otras empresas siderúrgicas nacionales se vieron afectadas por dicha crisis, no obstante, sólo en el caso de AHMSA que seguía teniendo utilidades de 15%, la llevó al borde de la quiebra, porque no le fue posible pagar los elevados intereses del extremo endeudamiento (Simón Domínguez 2001: 200s). Esta deuda sumaba 2,374.5 millones de dólares (López Cisneros 1999: 206). Para pagar una parte de la deuda, AHMSA despidió mil empleados de confianza y vendió las subsidiarias recién adquiridas, que se evidenciaron como menos rentables (Simón Domínguez 2001: 202), sin embargo, no pudo pagar la deuda acumulada y así “el 24 de mayo de 1999 el GAN obtuvo del juzgado tercero de la ciudad de México la declaración de suspensión de pagos”(Ibid.). En consecuencia, quitaron las acciones de AHMSA de la bolsa de valores y Alonso Ancira renunció a su cargo.

En suma, la grave crisis por la que estaba pasando AHMSA hasta cierto punto se hubiera podido evitar. El problema de GAN era que no tenía ninguna experiencia en la siderurgia, que es un negocio cíclico que hay que equilibrar con otros sectores como lo hacía el Grupo Alfa, que aparte de HYLSA, también era propietario de Alpek, Sigma y Versak (López Cisneros 1999: 207). Asimismo, entró en el negocio sin capital propio lo que significaba un endeudamiento enorme desde el principio, de esta manera AHMSA se transformó en un ejemplo de una privatización fracasada que tenía implicaciones graves para muchos obreros que perdieron su empleo por el mal manejo de la empresa por parte de los directivos:

[Esto] pone de manifiesto el fracaso del proceso de privatización de AHMSA, al vender la empresa siderúrgica más grande del país a un grupo industrial, que no sólo ha demostrado su incapacidad e ineficiencia para administrarla, sino su falta de interés para que con sus utilidades pueda subsistir y también pagar sus deudas. (Simón Domínguez 2001: 204)

La historia de AHMSA y su odisea por los vaivenes de las acciones de sus nuevos propietarios no termina ahí. El problema de la deuda, aparte, de que GAN no la podía cubrir, era la destinación del dinero prestado, así 1,431.7 mdd de los 2,374.5 mdd fueron destinados a la expansión y modernización de la empresa, 208 mdd para el pago de las deudas con los proveedores y 39 mdd para el pago de impuestos. Los restantes 695.8 mdd fueron invertidos en empresas o bienes no necesarias para las operaciones (López Cisneros 1999: 206). Por esta razón y por impuestos no pagados, la Secretaría de Hacienda interpuso una denuncia en contra de Javier Autrey, Alonso Ancira y Carlos Carredaño en 2003 por defraudación fiscal. Éstos huyeron del país y fueron buscados por la Interpol. En 2004 detuvieron a Autrey y a Carredaño en España, mientras Ancira huyó a Israel donde compró una mina de cobre (Aravá Mines), cuando la suspensión de pagos todavía estaba vigente (Rodríguez García 2006: 39).

La denuncia contra defraudación fiscal, finalmente, no prosperó y Ancira regresó a México y a su cargo de dirigente de AHMSA. Por último, en 2008 levantaron la suspensión de pagos (AHMSA 2009: 24) que se hizo famosa por ser la más grande en América Latina. Ahora GAN trata de evitar la quiebra mediante el impulso del “proyecto Fenix” que busca el crecimiento a través de una enorme inversión en la modernización de las instalaciones de AHMSA.

### AHMSA en la actualidad

Como ya lo he mencionado, el grupo bajo el cual se perfila AHMSA es Grupo Acerero del Norte (GAN) que tiene el 78,91% de las acciones de la siderúrgica. Asimismo, AHMSA tiene siete subsidiarias, cuatro nacionales y tres internacionales. La subsidiaria más grande es la entidad de las minas, Minera del Norte (MINOSA) que a su vez suma siete unidades mineras: Minera Carbonífera Río Escondido (MICARE Coah. – 2 minas de carbón), Minerales Monclova (MIMOSA Coah. – 5 minas de carbón), Cerro de Mercado (CERRO Dgo. – 3 minas de fierro), Unidad Hércules (MINOSA Coah. – 5 minas de fierro con la unidad Manzanillo Col.), Real del Monte y

Pachuca (RDM Hgo. – jales de oro y plata), Minera el Baztán (BAZTAN Mich. – 1 mina de cobre) y Minera Magistral de Oro (MAGISTRAL Dgo. – jales de oro y plata).

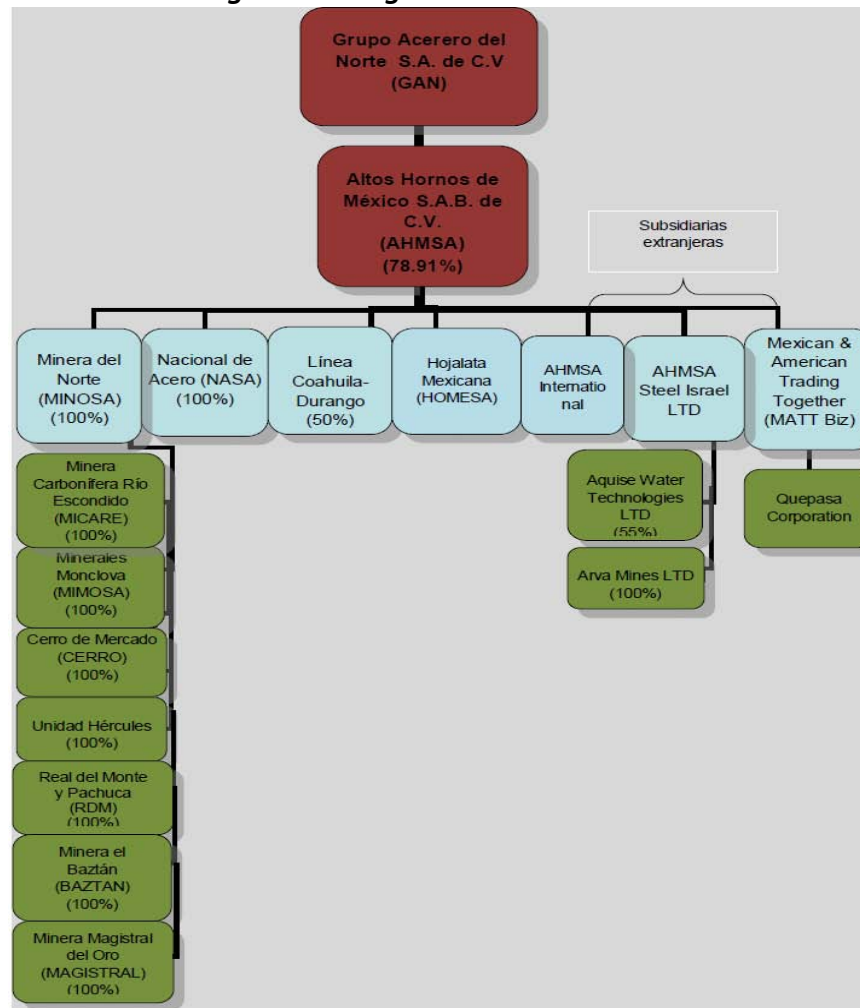
Parte del carbón extraído en las unidades MICARE y MIMOSA, el carbón térmico, se vende a la Comisión Federal de Electricidad para la producción de luz.

La empresa comercializa sus productos a través de tres subsidiarias, Nacional de Acero (NASA), Hojalata Mexicana (HOMESA) y AHMSA Internacional. La última se encarga de la ventas a nivel internacional y tiene sus oficinas en Texas, E.E.U.U.

Asimismo, AHMSA está en un joint venture con Peñoles que en conjunto mantienen las acciones de la Línea Coahuila-Durango (ferrocarriles de carga).

AHMSA tiene dos subsidiarias más en el extranjero, AHMSA Steel Israel, que suma una mina de cobre en Israel (Arva Mines) y una empresa que se dedica al tratamiento de aguas residuales (Aquise Water Technologies). La otra subsidiaria es Mexican & American Trading Together (MATT Biz), que se dedica a explorar nuevas oportunidades de negocio a través de inversiones en el sector mediático (Quepasa Corporation) (AHMSA 2009).

**Figura 4.1. Organización de AHMSA**



Fuente: Elaborado con datos del Reporte Anual 2009 (AHMSA)

Los clientes de AHMSA son en su mayoría nacionales y los productos son utilizados en las industrias de manufactura, construcción, automotriz, petróleo, empaque y aparatos domésticos. En el mercado nacional de acero, AHMSA participa con un 17%, y en el mercado nacional de productos planos con un 33%. El porcentaje de sus ventas al mercado internacional es relativamente bajo: Ha variado en los últimos años entre 7% y 17%, de lo cual la mayor parte es exportada a los Estados Unidos.



**Tabla 4.3. AHMSA: Exportaciones (2004-2009)**

| Año   | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| <b>Volumen total de ventas al extranjero (miles de toneladas)</b> | 178  | 426  | 276  | 498  | 285  | 463  |
| <b>Porcentaje de la exportación del volumen total de ventas</b>   | 7%   | 15%  | 10%  | 16%  | 10%  | 17%  |

Fuente: AHMSA: *Reporte Anual 2008, 2009*

Las ventas y las utilidades han subido en los últimos años, sin embargo, la compañía se vio gravemente afectada por la crisis financiera del 2008 cuyas consecuencias se hicieron más visibles en el 2009.

**Tabla 4.4. AHMSA: Ventas y utilidades (2004-2009)**  
**Millones de Pesos**

| Año                   | 2004   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Ventas</b>         | 21.985 | 23.638 | 25.166 | 27.378 | 35.709 | 26.308 |
| <b>Utilidad Bruta</b> | 4.905  | 5.153  | 5.235  | 5.474  | 11.032 | 3.435  |
| <b>Utilidad Neta</b>  | 3.609  | 2.565  | 1.711  | 2.015  | 4.977  | 948    |

Fuente: AHMSA: *Reporte Anual 2008, 2009*

La crisis también se refleja en los índices de eficiencia de la producción, que son el aprovechamiento de la capacidad instalada para la producción, que ha tenido muy buenos resultados, pero ha caído drásticamente en el 2009. Lo mismo pasa con las horas hombre por tonelada que antes bajaban hasta un 4.52 y que en el 2009 subió a 6.04.

El número de empleados de AHMSA, incluyendo sus subsidiarias, ha aumentado en los últimos años, lo que tiene que ver con la expansión de la empresa misma, sin embargo, en el número de los empleados (sindicalizados y no sindicalizados) de las dos plantas siderúrgicas en Monclova se refleja bastante bien la tendencia de la reducción de la plantilla, aunque haya subido un poco desde 2004, y desde entonces se mantiene más o menos estable. La reducción de las horas hombre por tonelada y de la plantilla, tal como el aumento de la producción (con excepción del 2009, año de la crisis) demuestra bastante bien que la empresa ha podido mejorar su posición

en el mercado, sobre todo, por una incrementada explotación de la mano de obra.

**Tabla 4.5. AHMSA: Producción, horas hombre y número de empleados (1999-2009)**

| Año  | Producción acero líquido (1000 toneladas) | Capacidad instalada (1000 Toneladas) | Horas hombre por tonelada | Empleados AHMSA-total | Empleados de plantas siderúrgicas (sind. y no sind.) |
|------|---|--------------------------------------|---------------------------|-----------------------|--|
| 1999 | 3,382                                     | 3,800                                | 6.12                      | 17,199                | 9,052  |
| 2000 | 3,352                                     | 3,800                                | 6.00                      | 16,541                | 8,957  |
| 2001 | 3,033                                     | 3,400                                | 6.20                      | 15,540                | 7,599  |
| 2002 | 2,868                                     | 3,316                                | 6.00                      | 14,747                | 7,453  |
| 2003 | 2,868                                     | 3,316                                | 5.54                      | 14,151                | 7,358  |
| 2004 | 3,014                                     | 3,316                                | 5.44                      | 16,711                | 7,741  |
| 2005 | 3,243                                     | 3,316                                | 5.28                      | 17,367                | 7,640  |
| 2006 | 3,367                                     | 3,450                                | 5.15                      | 17,721                | 7,682  |
| 2007 | 3,523                                     | 3,523                                | 5.00                      | 18,584                | 7,721  |
| 2008 | 3,667                                     | 3,730                                | 4.52                      | 18,961                | 7,858  |
| 2009 | 2,991                                     | 3,730                                | 6.04                      | 19,769                | 7,940  |

Fuente: AHMSA: *Reporte Anual 2004-2009*

#### **4.2.3. La historia de la sección 147 y de sus obreros**

Para entender el surgimiento de la sección 147 y su carrera política es de mucha importancia conocer también el contexto en el que se desarrollaron las movilizaciones, tal como las etapas de la “paz sindical”. Es importante pensar el sindicato local al lado de la empresa, si bien luego se enfrentan, cada discurso obrero y empresarial en el contexto de las coyunturas de la vida sindical hace referencia a las experiencias y problemas particulares de la comunidad. Asimismo, hay que considerar la región en la que se desenvuelve una sección y su historia, lo que particularmente, en el caso de Monclova es significativo porque Coahuila y la zona carbonífera tienen una larga tradición de lucha obrera y revolucionaria, lo que aún cobra más importancia considerando que los primeros obreros que se instalaron en Monclova ya se habían formado en este contexto.

Otro aspecto, que hace necesario considerar estos elementos locales es el hecho de que el sindicato minero es el único sindicato nacional que no tiene un contrato colectivo único, sino cada sección, apoyado por el comité ejecutivo nacional, negocia su contrato con el patrón. En

este sentido, cada contrato colectivo refleja su historia con los logros y los fracasos de una sección.

#### La fundación de la sección 147

Los primeros trabajadores que se instalaron en Monclova para formar la plantilla de AHMSA, venían por un lado, de un ambiente agrario, como lo eran los “chileros”, pastores de cabras en los alrededores de Monclova quienes se sentían atraídos por los salarios bastante altos en comparación con sus ingresos, y por otro lado, venían de los centros industriales del norte, mayoritariamente de la zona carbonífera de Nueva Rosita, pero también de Chihuahua, San Luis Potosí, Zacatecas y Durango. Los últimos ya eran experimentados en la labor industrial y retomaron el papel de “maistros” que enseñaron a los nuevos obreros cómo manejar las máquinas, pero también cómo exigir sus derechos (Toledo 1999 I: 196s). Entre ellos también se encontraron varios líderes sindicales que habían trabajado en Nueva Rosita para la ASARCO. Harold Pape les asignó puestos más importantes, como de capataces y supervisores, aprovechando su capacidad organizativa, pero también frenando así su potencial político que hubiera podido perjudicar a la empresa (Ibid.).

Aun así, la tradición de lucha de los obreros que vinieron de otros centros industriales fue un factor primordial para impulsar desde los inicios de AHMSA la afiliación al sindicato minero:

La tradición de organización y de lucha que existía en el norte de México fue también un factor importante que se debe considerar al abordar la constitución del sindicalismo en Altos Hornos de México. En efecto, las luchas de los mineros y de los ferroviarios formaron parte de la herencia que se hizo presente en Monclova al iniciarse la producción siderúrgica. Los primeros acereros buscaron emular esa tradición y desde temprano recibieron múltiples solicitudes para que se afiliaran al SITMMRM. (Ibid. 267)

Sin embargo, desde el principio se plantearon problemas para poder realizar esta acción, dado que la empresa ya había firmado un contrato con un sindicato que la mayoría consideraba “blanco” y que estaba afiliado a la CTM. Los obreros estallaron en huelga para exigir su

reconocimiento como sección minera y para desaparecer al otro sindicato. Se planteó una situación complicada, dado que el conflicto se había prologado por un año, lo que hizo intervenir al presidente Ávila Camacho personalmente para decidir a favor de los huelguistas. Fue entonces hasta 1943 cuando el sindicato local obtuvo su registro como sección 147 del SITMMRM en la Secretaría del Trabajo y hasta 1944 cuando firmó su primer CCT con la empresa (Rodríguez del Valle 1994: 106s).

Entre 1943 y 1949 la plantilla de AHMSA subió rápidamente de 1,364 a 3,000 trabajadores, lo que también tenía implicaciones importantes para la actividad sindical (Toledo 1999 I: 268s). El primer conflicto que encabezó la sección 147 fue en 1948, cuando organizaron paros de una hora diaria para exigir la instalación de un comedor para los obreros. La empresa no cedió y despidió a los líderes (Ibid.). En el mismo año se produjo otro conflicto que inicialmente no tenía nada que ver con la relación laboral, dado que el origen del problema era el mal trato de un comerciante libanés de la comunidad hacia unos líderes sindicales. Sin embargo, los obreros estallaron en huelga y como reacción, el patrón les cerró la puerta y siguió por 46 días con la producción gracias al apoyo del personal de confianza que trabajaba entre 14 y 15 horas diarias. Este conflicto se prolongó por la expiración del CCT y el despido de los líderes obreros y terminó cuando Pape cooptó a éstos, ofreciéndoles puestos de mayor responsabilidad en la empresa (Ibid. 303s).

Los obreros de Monclova también hicieron sentir a nivel nacional el mismo espíritu de lucha cuando apoyaron la protesta de los mineros de Nueva Rosita, en la famosa caravana del hambre, generado porque quienes habían exigido la revisión del contrato colectivo, fueron despedidos (Garza 1987: 207).

En la misma década de los años cincuenta, que después de la mencionada caravana se caracterizó por su “paz laboral”, los directivos de AHMSA empezaron a invocarse en el sindicato para evitar peores enfrentamientos. Básicamente, intentaron distanciar a los líderes de la base

obrera y corromper a los sindicalistas. Así entre 1954 y 1959 detuvieron a tres secretarios generales locales por malversación de fondos (Rodríguez del Valle 1994: 108), pero el instrumento más “eficiente” fue la “división entre los trabajadores, especialmente al acercarse las revisiones contractuales, para evitar que prevalecieran los intereses obreros al firmarse los CCT” (Ibíd.). Un ejemplo que demuestra muy bien este aspecto fue en 1958 cuando el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) quiso demandar un aumento salarial de \$ 8.00 y para este fin propuso una huelga general. La mayoría de las secciones no cedía, sospechando una maniobra política por el gremio nacional, no obstante, la sección 147 se decidió a favor de la huelga. Pocos días después anunció el CEN en una asamblea extraordinaria que había aceptado un aumento de \$3.60 a cambio de posponer por dos años la revisión del CCT. En la sección 147 no había uniformidad entre las filas obreras que tenía mucho que ver con que desde los años cuarenta había dos grupos dentro del sindicato, el grupo rojo o derecha y el grupo azul o izquierda<sup>27</sup>. Ambos eran de la línea oficialista, por lo cual sus denominaciones no tienen implicaciones ideológicas, más bien se refiere a los sitios que ocupaban dentro del local sindical. Aunque los azules agruparon a los obreros con más experiencia de lucha y los rojos eran personas vinculadas con la empresa (Orive 2010: 414), esta diferencia realmente no se reflejó en la política sindical. En el contexto de este conflicto cada grupo adoptó una postura. Esta discrepancia aumentó la distancia entre las agrupaciones de tal manera que cada grupo hacía sus mítines, volanteaba su postura y se enfrentaba de manera violenta con el otro. Incluso, murió un obrero y provocó que la intervención de la policía y del ejército en el recinto sindical se diera con mucha frecuencia. Por lo mismo, la Secretaria de Trabajo se negó a posibilitarle a la sección 147 la revisión del CCT, que ya había vencido desde hacía medio año. Finalmente, se resolvió el conflicto, expulsando al secretario general local y a varios de sus compañeros del sindicato minero y convocando nuevas elecciones. En estas elecciones salió triunfante el grupo rojo que hasta ahí había estado en la oposición (Rodríguez del Valle 1994: 108s).

---

<sup>27</sup> Los azules ya estaban en el poder desde los años cuarenta.

Si bien, fueron enfrenamientos muy duros para los trabajadores, al patrón y al CEN del sindicato nacional les convenía el resultado, porque entonces el sindicato local no se enfrentó a ellos, y la sección 147 ya era una de las secciones más grandes y fuertes del país. Esta política de la división es de suma importancia como estrategia de debilitamiento, que tiene vigencia hasta hoy, tanto a nivel nacional, es decir, entre los diferentes grupos del sindicato minero, que pretenden liderar el CEN, como a nivel local. Hoy ya no se llaman rojos y azules, sino verdes y naranjas, pero la táctica sigue siendo la misma.

Después del conflicto relatado, siguió una temporada de baja actividad sindical, por un lado, por la gran decepción y los sacrificios que significaba para los obreros y por otro lado, por una política paternalista de la empresa. Esto ocurría mediante el servicio de la Sociedad Cooperativa Obreros Unidos de Monclova, creada en 1943, el fomento de las actividades deportivas, sociales, culturales y el apoyo para la construcción de varias escuelas para la comunidad, un asilo de ancianos y un hospital infantil (Ibíd. 110). Los años sesenta se caracterizaron por ser una época sindical tranquila y por ser el inicio del liderazgo de Napoleón Gómez Sada como Secretario General Nacional, posición que mantuvo por 40 años.

En general, hay que destacar la experiencia a lo largo de los años de la lucha obrera de la sección 147 porque muchos de los fracasos sirvieron para el aprendizaje de la década de los setenta cuando empezó a presentarse un cambio fundamental en el sindicato local. Asimismo, no sólo es el sindicato que aprende de las tácticas del patrón, sino también viceversa. En un folleto de la sección 147 del año 1981 dejan muy claro las implicaciones que puede tener el conocimiento de las tácticas obreras por parte de la empresa:

(...) muchas veces prefieren perder mucho dinero durante una huelga con tal de no ceder a nuestras demandas, desgastar nuestras formas de lucha, desanimarnos y derrotarnos. Al fin de cuentas ellos tienen mucho capital al cual recurrir y nosotros si no trabajamos no comemos, menos cuando escasea el fondo de resistencia (Sección 147 marzo 1981; En: Orive 2001: 467)

El conflicto de 1948, cuando la empresa cerró la puerta a los obreros y siguió la producción con el personal de confianza, también influyó en la creación de una solidaridad entre los directivos y el personal de confianza. Un acontecimiento, que según la opinión de algunos, “[estimuló] la cohesión y [fomentó] el espíritu de trabajo en equipo, entre todos los empleados de AHMSA” (Quezada Chávez 1995: 287). Si bien este autor lo formula de manera general, conociendo el contexto, es evidente que no se refiere a los obreros como tal, más bien, éstos se vieron obligados a aceptar las condiciones de la empresa porque ella había demostrado que podía desistir por un tiempo de su mano de obra. Lo que en términos sindicales es *el as* de los trabajadores. Quiere decir que en este juego de poder, el patrón ganó y puso las condiciones para resolver el conflicto que implicaba el despido de los líderes sindicales que más tarde cooptó. Además, el mismo conflicto y el de 1958 evidencian la debilidad del sindicato en tiempos de la revisión del CCT. Si se resiste el patrón a revisarlo, el sindicato bien puede estallar en huelga, pero si la negativa de la empresa le toma por sorpresa o si hay desacuerdos dentro de la misma sección, al sindicato se le hace muy difícil poner sus condiciones para la revisión del CCT, es decir, se encuentra en una posición de debilidad que nada tiene que ver con la supuesta bilateralidad de las negociaciones. No hay que olvidar que el CCT es el instrumento legal más importante que define la relación entre patrón y obreros. Por lo tanto, las condiciones bajo las cuales se revisa el CCT son fundamentales para el resultado de la negociación y así para el vínculo entre empresa y sindicato en el futuro.

### La Línea Proletaria

La “paz sindical” (1958-1976) llegó definitivamente a su fin en los años setenta con la fundación de la Línea Proletaria. Ya en los años sesenta había un acercamiento entre algunos obreros de Monclova y brigadistas del Partido Popular Socialista (PPS) de la línea lombardista, pero que no fructificó hasta principios de los setenta por la amenaza que sufrieron los obreros por parte del grupo hegemónico en la sección 147 (Orive 2010: 417). Un grupo estudiantil del 68, Brigadas Emiliano Zapata, se reorientó en 1970 hacia la política de la línea de masas y llevó sus ideas a las

comunidades indígenas en Guerrero, Oaxaca y Chiapas y a los centros obreros de Durango, Monterrey, Torreón y Monclova<sup>28</sup>. Adolfo Orive, impulsor de esta corriente política, describe las intenciones de la Línea Proletaria y sus orígenes de la manera siguiente:

Entonces, cuando se dio el movimiento estudiantil de 68, después de la masacre de Tlatelolco, nos dividimos, todos que participábamos en el movimiento estudiantil – yo era profesor de tiempo completo en la UNAM – tomamos tres caminos distintos. Unos que se integraron al gobierno, otros que se fueron a la lucha armada, con influencia muy fuerte del foco guerrillero cubano (...) y la tercera corriente – que es a la que yo, nada más pertencí, sino yo impulsé, era una corriente inspirada mucho en el maoísmo y que era integrarnos con la gente, que si no nos integrábamos con la gente, realmente no podíamos ayudar a que la gente tomara las decisiones, y entonces no se podía construir el socialismo. El socialismo había que construir de abajo para arriba y no de arriba para abajo (Adolfo Orive: entrevista del 20.01.12).

Desde el punto de vista de los directivos de AHMSA, fue en 1971, año en que la empresa cambió de administración y José Antonio Padilla Segura ocupó el puesto del director general, cuando empezaron a desgastarse las relaciones laborales. Como lo he mencionado en el subcapítulo anterior, era de fundamental importancia el traslado de la administración de Monclova a la Ciudad de México. En la opinión de los directivos, este hecho creó un vacío de poder en el cual pudo entrar el movimiento obrero más fuerte de la oposición (Quezada Chávez 1995: 118).

En 1972 se acercaron los primeros obreros a la política que más tarde se convirtió en la Línea Proletaria en el ambiente laboral y que iniciaba su movilización en los barrios marginados como Liga Flores Magón, donde luchaban para mejoras en la infraestructura urbana. Aunque los brigadistas habían escogido la sección 147 por la posición estratégica de AHMSA en la economía

---

<sup>28</sup> La Línea Proletaria está inmediatamente vinculada con el nombre de Adolfo Orive. Estudió y enseñó en la Facultad de Economía en la UNAM, influido por el marxismo de Charles Bettelheim, de quien fue alumno durante su estudio en París. En México pertenecía al Grupo Torreón que proclamaba la política popular de la cual supuestamente también Samuel Ruiz se dejó inspirar. Sin embargo, también tenía fuertes lazos con Raúl y Carlos Salinas de Gortari (Proceso: 10.06.2005). Actualmente es diputado en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal por parte del PT.



nacional, no les fue tan fácil vincularse como foráneos con los trabajadores locales. Con el inicio de sus actividades políticas en las colonias pretendían lograr mayor aceptación entre los obreros:

Las vinculaciones siempre fueron muy difíciles, porque obviamente éramos foráneos. Entonces, se comenzó con conocidos, siempre a través de las familias acaba uno conociendo dos o tres obreros, cuatro obreros, cinco obreros. En una fábrica, en el caso de Monclova fueron cuatro los que primero integraron la primera brigada de política popular, Línea Proletaria, línea de masas en Monclova. Nos fue muy difícil entrar a la fábrica, estaba el sindicato, le llamábamos charro, el sindicato controlado por la empresa, muy, muy fuerte. Entonces, lo que hicimos es, cambiamos el terreno, y en vez de luchar en la fábrica, comenzamos luchando en las colonias donde vivían los obreros. Y esto nos permitió que efectivamente ahí ganáramos muchísimo más simpatía con los obreros (Adolfo Orive: entrevista del 20.01.2012).

Otra cuestión muy importante que ayudó a los brigadistas a relacionarse mejor con los obreros, fue su integración directa en la fábrica como trabajadores.

Sin embargo, la verdadera politización se dio mediante círculos de estudio sobre la lucha sindical, que aprendieron a vincular con su propia situación laboral:

Dice (Virgilio Maltos Long) recordar que cuando decidió implicarse en la política sindical tenían círculos de estudio respecto a las luchas obreras de Cananea, Río Blanco, la historia de los Mártires de Chicago “y, pues nos dimos a la tarea de examinar qué es el sindicalismo, su historia y proyecciones. Eso nos permitió ir viendo las condiciones laborales que teníamos en AHMSA” (Rojas Carrizales 2005: 72).

Por este hecho, dicho grupo se hizo conocido entre los trabajadores como “litos”, por su apodo “intelectualitos” (Ibid. 101).

La fuerza que pudo ganar esta corriente política era gracias a su cercanía con la movilización de masas del estilo maoísta que, a diferencia de las ideas leninistas, da poco crédito a los líderes y ve el poder dentro de las masas mismas. Esta postura tenía un fuerte eco en el sindicato local, sin embargo, no cobró importancia hasta 1976.

Todavía a principios de los años setenta seguían enfrentándose los grupos azul y rojo. Dada la supuesta diferencia de los rojos frente a los azules que agruparon a obreros políticamente más

experimentados, la Liga Flores Magón se acercó a los últimos para estar también enterada de la política sindical. Era durante este tiempo cuando empezaron a circular de manera clandestina el boletín “El Talache” del Frente Único (Liga Flores Magón) (Orive 2010: 419). En las elecciones de 1974 los azules denunciaron la corruptela de sus adversarios, que entonces estaban en el poder, y salieron ganando. A pesar del cambio de grupo en una parte del Comité Ejecutivo Local (CEL), en el Grupo A<sup>29</sup>, no se notaba ninguna mejora en la política sindical, más bien lo contrario. En la revisión del CCT en 1975 aceptó la suspensión del artículo 195, que era uno de los grandes logros del sindicalismo de Monclova, porque prevé la obligación de la empresa a construir anualmente 150 casas de tipo obrera a precio de costo, que los obreros pueden adquirir con un 6% de interés anual (Garza 1987: 217s).

Como consecuencia, la Línea Proletaria de los barrios marginados se hizo más fuerte y se fundó la corriente obrera Grupo 1º de Mayo con el color blanco como símbolo de identificación (que no tenía nada que ver con la idea del sindicalismo blanco). En el sindicato el Grupo 1º de Mayo enfrentó directamente al grupo azul, el cual como reacción lo expulsó (Orive 2010: 421). El grupo blanco (Línea Proletaria) se juntó para platicar sobre los problemas que se dieron dentro de los departamentos y las áreas de trabajo. Fueron los trabajadores mismos quienes buscaron y discutieron las probables soluciones y no dejaron esta cuestión a los líderes sindicales. Dado que venían de un contexto de las colonias populares, la suspensión del artículo 195 tenía una resonancia negativa inmensa, pero la no repartición de utilidades, finalmente, desembocó en que dicho grupo entrara en acción. Como el CEL había actuado completamente en contra de los intereses obreros, fueron a reclamarles, pero dado que no hacían nada, el Grupo 1º de Mayo tomó el recinto sindical y exigió nuevas elecciones (Garza 1987: 217). Convocaron las elecciones y salió ganando el Grupo 1º de Mayo con 73.4% (Rodríguez del Valle 1994: 120).

---

<sup>29</sup> Secretario General del Interior, Exterior y Actas; Organización; Educación, Estadística y Propaganda, de Asuntos Políticos, y el segundo vocal del Consejo de Vigilancia y Justicia.

Ellos rompieron con el CEN en cuanto denunciaron el fraude con las cuotas sindicales de la vieja elite sindical de la sección 147 a quienes los líderes nacionales defendieron. Pocos días después de esta denuncia, vino el Consejo General de Vigilancia y Justicia en compañía de 150 “halcones” para convocar una Asamblea General Extraordinaria en la que pretendieron excluir a los líderes de la Línea Proletaria. Esta tendencia ya tenía tanto respaldo entre los obreros que acudieron al recinto sindical impidiendo a los representantes del CEN el acceso (Garza 1987: 219s).

El siguiente acto se presentó a principios de 1977 cuando el grupo 1º de Mayo denunció la corruptela dentro de la Cooperativa que todavía estaba en manos de la anterior élite sindical. Para borrar las evidencias de la defraudación habían incendiado sus archivos. En una Asamblea General nombraron una comisión que debería hablar con los viejos representantes, pero en cuanto acudieron a la Cooperativa fueron recibidos a balazos. Dos comisionados murieron y los que se quedaron agarraron a uno de los pistoleros al que golpearon tan fuerte, que murió más tarde a consecuencia de esa paliza (Ibíd. 220). De ahí que cerraran la Cooperativa por un año.

En marzo de 1977 revisaron el CCT y fue entonces cuando la Línea Proletaria tuvo su mayor triunfo. La empresa en general ofrecía un aumento salarial respetable de 10%, 1,500 plazas para trabajadores eventuales y la construcción de 150 casas, pero sin cambiar el CCT. Sin embargo, lo que pretendía el sindicato era que se plasmaran estas prestaciones y otras más en el CCT, tal como mejorar la situación de los eventuales.

Como eran logros muy importantes, vale la pena citar todas sus reivindicaciones:

Las principales demandas de los trabajadores consistían en lo siguiente:

- 1, que a los trabajadores eventuales, con un año o más de estar laborando en la planta se les otorgara la base. Al respecto, el Sindicato señalaba que en la empresa había trabajadores eventuales que tenían más de 20 años laborando;
- 2, se exigía que no se elaboraran trabajos fuera de la planta que pudieran elaborarse dentro de ella. El Sindicato argumentaba que la empresa lo hacía en exceso, y luego compraba esos productos reelaborados a precios muy altos. Los trabajadores argumentaban que muchos de los trabajos se

hacían en talleres cuyos propietarios eran jefes medianos y altos de AHMSA;

3, se exigía que en el Contrato Colectivo quedara estipulada la construcción de 150 casas anuales por parte de la empresa o del INFONAVIT, además de un incremento del Fondo del Fideicomiso para la construcción de casas por cinco millones de pesos

4, se exigían otras prestaciones de menor importancia, como incremento de aguinaldo, etc. (García Márquez 1989: 113)

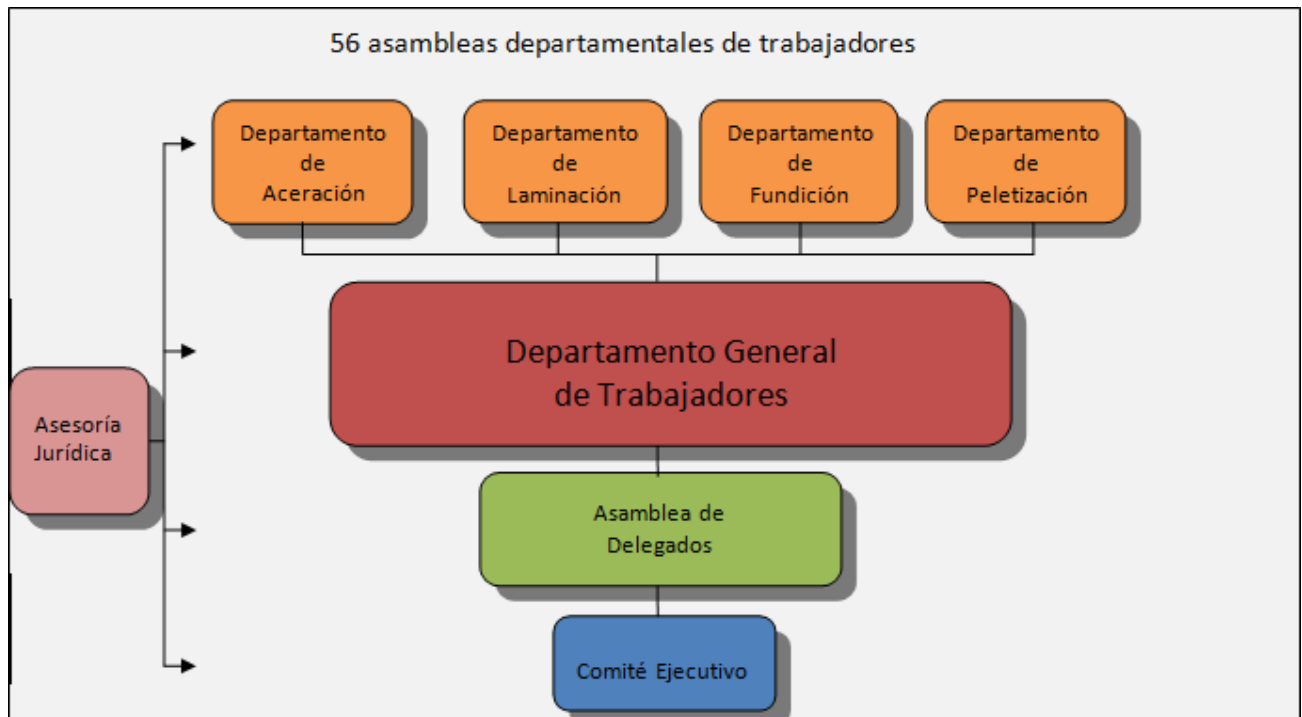
Dado que la empresa no lo quería aceptar, la sección 147 estalló en huelga por siete días hasta que AHMSA finalmente cedió. Estas modificaciones del CCT fueron las mismas que se suspendieron con la privatización de la compañía, exactamente porque significaban un aumento de poder para el sindicato, sobre todo, porque cada trabajador eventual que cumplía con el requisito de más de un año de antigüedad, que eran muchos, se afiliaba a ella, igualmente trataron de impedir la subcontratación con la cual algunos directivos hacían su dinero extra, pero perjudicaban a los obreros que no disfrutaban de ninguna protección y sólo recibían salarios bajos. Así, también se convirtió en la sección minera más grande del país con más de 14,000 miembros.

Esta huelga no sólo trajo consigo muchas mejoras para los obreros, sino significó también una forma de organización interna diferente, que destacaba la importancia del trabajo en pequeños grupos dentro de los departamentos y que, al mismo tiempo, fomentaba la conciencia política de los obreros:

Durante este movimiento se empezó a construir un nuevo esquema de organización obrera interna en la fábrica para construir el poder obrero que le diera sustento al nuevo poder sindical. Ahora los trabajadores participaban en la toma de decisiones más conscientemente, desde sus departamentos, a través de sus delegados y en las asambleas generales. Que la huelga la hayan organizado desde abajo, desde asambleas "chicas", en este caso departamentales, les garantizó que fueran ellos, los obreros de base, quienes sacaran adelante el movimiento de huelga y no así los dirigentes. Por ello instalaron la Asamblea de Delegados de Ajustes por cada departamento, la cual era la encargada principal del movimiento, mediante una nueva forma de funcionar de los delegados, ahora ya no como correas de transmisión del comité seccional sino como verdaderos representantes de las bases obreras de los departamentos. (Orive 2010: 431)

Esta organización departamental impulsó un esquema de la toma de decisión diferente que Adolfo Orive subsume en el siguiente organigrama:

**Figura 4.2. Estructura de la Sección 147 de Mineros de Monclova**



Fuente: Orive (2010). Poder Popular. México D.F., Siglo XXI, 473

Asimismo, fue el inicio de una política que poco a poco hizo acrecentar el poder real de los obreros en Monclova. Orive describe el triunfo de esta revisión del CCT como un objetivo cuyo alcance formaba un pretexto en una lucha por metas más grandes (Ibid. 430).

Además, la segunda sección de AHMSA en Monclova, la 288, que fue fundada en 1976 cuando arrancó la planta 2, también empezó a simpatizar con la Línea Proletaria y las dos se apoyaron mutuamente a partir de 1978. Igualmente, el personal de confianza seguía al ejemplo de la sección 147, en el sentido de pronunciar su interés por formar su propio sindicato y exigir su CCT, lo que después de muchos conflictos también lograron, pero bajo la tutela de la CTM (Rodríguez del Valle 1994: 123s). Aunque en ambos casos nunca se trató de una acción fácil, pues, en más de una ocasión despidieron a miles de obreros, se hizo sentir el poder cada vez

más fuerte del sindicato. Ni es necesario mencionar el respaldo que tenía en la comunidad porque logró mejorar la condición de vida de muchas familias, pero obviamente, siempre ha habido gente que no estaba de acuerdo con esta movilización, sobre todo, los directivos de la empresa.

La acción que siguió fue la elección de los representantes de la Cooperativa en diciembre de 1977, en las que también ganó la Línea Proletaria. En el siguiente año ya se metieron con los funcionarios de la empresa y la corrupción, porque repartían entre ellos las concesiones de las compañías constructoras para cuyos servicios luego cobraban sumas exorbitantes (García Márquez 1989: 150). El argumento de la baja producción de la que sólo culparon a los sindicalistas durante los años setenta y ochenta, no sólo fue causada por los obreros, sino también por estos funcionarios. Sin embargo, sirvió el argumento de la corrupción que había dentro de AHMSA para la privatización que, incluso, muchos trabajadores favorecían.

Asimismo, también denunciaron la baja seguridad que había dentro de la fábrica.

En el mismo año reeligieron a Felipe Valdez en el cargo de Secretario General, con lo cual violaron los estatutos. Si bien tenía mucho respaldo, infringieron el reglamento (Ibid. 152), lo que sirvió de argumento para la expulsión de los representantes de la sección 147 en la XX Convención, órgano máximo del sindicato minero nacional. Realmente, no fue ese el motivo, en cuanto el mismo Napoleón Gómez Sada, reelecto durante 40 años, era quien lo pronunciaba; más bien se trataba de golpear a la Línea Proletaria, que se había convertido dentro del sindicato en la corriente de oposición al CEN más fuerte, y no sólo en Monclova, sino también en las plantas siderúrgicas en Lázaro Cárdenas y su sección 271 y en la Fundidora Monterrey y sus secciones 67 y 68. Los comisionados de Monclova, incluso, apoyaban a estas secciones en la formulación de sus metas políticas, por ejemplo, observaron el proceso de la revisión del CCT en la sección 67 y después comentaron los errores que habían cometido en dicha sección (Orive 2010: 449).

La visión que planteaban los dirigentes nacionales, en conjunto con los representantes de las

secciones a los que sí permitieron asistir, sobre la Línea Proletaria era la de una corriente sectaria que no tenía escrúpulos en infringir los estatutos. Hasta se dibujaron como víctima de la violencia de los líderes de esta sección:

El Comité Ejecutivo Nacional y ahora la XX Convención General Ordinaria resisten las embestidas de grupúsculos sectaristas que al amparo de una posición demagógica, pretenden crear desconcierto y anarquía en el sistema minero. Es de todos conocido la nefasta actividad promovida y auspiciada por los dirigentes de la Sección 147 que a base de presiones llegaron a colocarse al frente de la misma, y baste recordar que cuando por violaciones a nuestros estatutos, antes de llegar a la asamblea, los miembros del Consejo fueron agredidos y golpeados brutalmente.(Comité Ejecutivo Nacional en Rojas Carrizales 2005: 31)

Desde el punto de vista del sindicalismo oficial, la Línea Proletaria ya era una amenaza al sistema, aunque su fuerza era a nivel local, es decir, dentro de las secciones donde podía actuar sobre problemas muy concretos, se trataba de una corriente política conocida en el país que invitaba a la imitación. A comparación con otras corrientes de la izquierda, la Línea Proletaria nunca trató de salir de las filas del sindicato nacional, sabiendo que su fuerza era a nivel local. Esto obviamente implicaba la aceptación de la estructura del CEN como tal, pero dada la ideología de masas que seguía, no era tan pertinente crear líderes políticos a nivel nacional. Sin embargo, no se debe subestimar la solidaridad entre las secciones que sí era una presión política, considerando que el Estado se fundaba en estas organizaciones corporativistas:

El carácter concreto, pragmático y no-ideológico de sus planteamientos tácticos es lo que choca no solamente con las proposiciones del PSUM-MSR para el movimiento obrero, sino que es lo que quizá hace de la Línea Proletaria la tendencia de la oposición más profunda que existe en los sindicatos nacionales de industria. (Bizberg 1983: 352)

Obviamente, se presentaron choques con las posturas ultraizquierdistas, pero parte de la estrategia de la Línea Proletaria también era mantener estos pleitos dentro del movimiento para no dejar crecer el antagonismo que hubiera podido debilitar su posición (Orive 2010: 446).

El problema con el CEN se resolvió con la convocatoria a nuevas elecciones locales para el puesto del Secretario General, en las que nuevamente ganó la Línea Proletaria.

El siguiente acto político dentro de la sección 147, después de la revisión del CCT en 1977, fue la nivelación del tabulador. Entre 1977 y 1979 habían realizado un estudio sobre los salarios y los puestos correspondientes en el tabulador y el trabajo real que subsumían estas categorías. Este estudio sacó a la luz muchas irregularidades: cuando los peones hicieron casi el mismo trabajo que los profesionales, pero ganaban mucho menos. Igualmente evidenciaba que varios obreros realizaban trabajos que no correspondían a su categoría y en muchos casos se trataba de nuevos tipos de actividades que surgieron con la modernización del equipo y que todavía no se habían plasmado en el tabulador (Ibid. 434s). En esencia, se pretendía igualar la tremenda jerarquía dentro del sindicato, que siempre implicaba un peligro a la unidad obrera y que de esta manera contribuyó también a una democratización. Asimismo, estaba enfocada en acrecentar la plantilla laboral. La empresa, sin embargo, no quiso aceptar las propuestas, lo que contestó el sindicato con tortuguismo y finalmente logró el ajuste de los sueldos (Ibid. 440).

La verdadera confrontación política se presentó en 1980 durante la revisión del tabulador para la cual exigían un aumento de 25%, cosa que era imposible, dado que en 1977 habían introducido el tope salarial con el aumento máximo de 20%. Se trataba, entonces, de romper esta política laboral. La movilización tuvo lugar en un clima político muy agitado, dado que la inflación anual era muy alta y varios sindicatos en todo el país protestaban para exigir un aumento adecuado, al igual que otros sectores laborales en Monclova y los mineros de la zona carbonífera (Ibid. 457s). La sección 147 se declaró en huelga y, además, elevó su presión dejando de pagar luz, teléfono, tesorería y receptoría de rentas, con la intención de usar el fondo de resistencia exclusivamente para la compra de alimentos. Aunque pudieron lograr la participación de la gran mayoría de los trabajadores, e incluso de sus familias y de la comunidad entera, no se debe subestimar la debilidad financiera del sindicato en huelga. Si el patrón no está dispuesto a negociar, como fue en este caso, el sindicato se encuentra en una lucha contra el tiempo porque el fondo de resistencia sólo alcanza para unas semanas. AHMSA no tenía interés alguno en negociar y en el sindicato tampoco hubo apoyo por parte del CEN. Cuando el fondo de resistencia después de 32



días se acabó, tuvieron que aceptar la propuesta de la empresa, que implicaba el aumento de 20% y un 5% en las prestaciones. Cuando anunciaron este aumento a la base obrera, que había reunido a más de 10,000 trabajadores en el estadio de beisbol, bajó a rechiflas al Secretario General y eran varios que querían seguir pronunciándose a favor de “llevar la lucha hasta la muerte” para no quedar en ridículo (García Márquez 1989: 207s).

No obstante, se trató de un enfrentamiento contra la política laboral del gobierno y no sólo contra la empresa, lo que entrañaba un potencial altamente explosivo porque los obreros trataron de retar al sistema en sí. Por lo tanto, no es sorprendente que el patrón no cediera, pero la memoria sobre el movimiento que se había formado todavía está muy viva. Así, un obrero comentó los sucesos de aquellos días de la siguiente manera:

Con esta huelga que llevamos a cabo, nos sentimos superiores (...) y nos fuimos a otra huelga en la revisión de, parece de tabulador, o revisión de contrato. No recuerdo qué era de las dos cosas. Dijimos: "¡Vamos a romper el tope salarial!" Porque se acaba de dar el aumento de salario mínimo. Entonces dijimos: "¡Vamos a romper el tope salarial!" Y lo acuerdo como si ahorita fuera que el secretario general, ese mismo Felipe Valdez dijo: "Pues, con huelga, sin huelga, el tope salarial no lo podemos romper". Nos lo advirtió, pero los chiflados como trabajadores que habíamos ganado la huelga anterior: "¡Nos vamos a huelga!" Tomamos la decisión como trabajadores y nos fuimos a huelga. Más que ya no recuerdo que fecha fuimos a huelga para romper el tope salarial. Estuvimos la primera semana en huelga y no había ningún cambio por parte de la empresa. ¿Será el gobierno? ¿Romper el tope salarial? Ya no era contra la empresa. Pasó la siguiente semana y no había ninguna otra información. La tercera semana, y no había ninguna otra información y nos dijeron de parte del sindicato: "Nos queda de fondo de resistencia" - o sea, de fondo de huelga - "nos queda nada más para otra semana. ¿Le seguimos en la huelga o nos vamos a trabajar?" Aguantamos las cuatro semanas y a las cuatro semanas dijimos: "Nos vamos a trabajar." Ya no teníamos fondo de resistencia y aparte de eso no había ninguna oportunidad, no teníamos nada, estábamos en contra del tope salarial. Nos fuimos a trabajar. Sí, nos pagaron el tiempo caído, tuvimos esa oportunidad, pero no rompimos el tope salarial. Regresamos a trabajar. O sea, como te digo fue una chiflazón de parte de los trabajadores. Yo lo entendí, a pesar de que no tenía mucho entendimiento sobre esto. Lo entendí después de que, cuando lo dijo el secretario general, inmediatamente lo entendí, es el T-O-P-E S-A-L-A-R-I-A-L, aquí está el presidente! El gobierno federal, o la Comisión de Salario la que está diciendo: "¡Esto es el tope y nadie lo va a romper!" Estábamos contra el gobierno, 14,000 trabajadores no vamos a poder. Yo lo entendía así (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

En la revisión del CCT en 1981 los trabajadores decidieron ir por etapas formando paquetes de

reivindicaciones de menor y mayor importancia, las cuales negociaron a lo largo de varios meses. Como en los casos anteriores, AHMSA no tenía mucho interés en cumplir las exigencias y la sección se decidió a favor de la presión por medio del tortuguismo al que la empresa, finalmente, cedió (Orive 2010: 468). En estas negociaciones también convinieron en hacer una investigación sobre la situación de la salud.

Tal estudio hizo ver que las condiciones de trabajo no eran muy saludables y que en consecuencia sería recomendable reducir la jornada laboral para proteger la salud de los obreros. La situación de salubridad hasta hoy es un asunto de mucha preocupación, pero en este caso el patrón ya no quiso ceder porque hubiera significado contratar a 5,500 trabajadores más (Ibid. 481), lo que, obviamente, también hubiera aumentado aún más el poder del sindicato local. El gobierno ya no estaba dispuesto a ceder más y el CEN aplicó la cláusula de exclusión a varios líderes.

El movimiento dejó de tener fuerza cuando introdujeron una política de austeridad después de que la economía del país entrara en crisis.

El éxito de esta corriente definitivamente era su relación con las masas, en lo que se diferenciaba de otras posturas de la izquierda que todavía dieron más crédito a los líderes políticos. En su opinión, una toma del poder del Estado a través de una revolución no servía si la gente no estaba preparada, porque nunca cambiaría la estructura. Por la misma razón los líderes sindicales, como máximo, podían ser orientadores (Bizberg 1989: 100), en los casos mejores sin puestos de decisión, y la fuerza real estaba entre los obreros. Éstos, al cambio, tenían que prepararse. La concientización política se dio a través del análisis de su propia situación laboral dentro y fuera de la planta siderúrgica:

Para la Línea Proletaria, la toma del Estado no favorecería en nada a las masas obreras si no existe la estructura mediante la cual sean ellas las que tomen las decisiones. Es evidente lo importante que para esta corriente resulta la educación sindical de las bases obreras y la consolidación de una organización en la cual tengan un mayor contacto con las decisiones. Por ello, su lucha no puede reducirse a una coyuntura en la cual se tome por asalto el poder del Estado, sino que se trata de una lucha prolongada. (Bizberg 1989: 96s)

Ilan Bizberg cita más adelante un enunciado de la sección 147 en la que explica la intención de esta “lucha prolongada”:

Nuestra forma de lucha es la lucha popular prolongada, es decir, el irle ganando al enemigo paso a paso, irle cortando dedo por dedo, en el caso del Sindicato, irle quitando al charrismo sección por sección...Nos diferenciamos de los llamados izquierdistas que plantean llevar a cabo acciones aceleradas y de enfrentamiento directo con el enemigo provocando derrotas en los movimientos, y de los reformistas que esperan que el cambio venga solo (Sección 147 en: Bizberg 1989: 97)

El movimiento no siempre cumplió con lo que intentó hacer y representar, por ejemplo, rechazó teóricamente cada colaboración con partidos políticos, pero su líder sindical, Felipe Valdez, se declaró candidato del PRI para el puesto de diputado (Orive 2010: 477). Igualmente, la reelección en su puesto del Secretario General no siguió al ideal del orientador.

Más aun, era una corriente sindical fuerte que sabía interpretar las necesidades de los obreros y les dio un espacio de libre expresión que les servía como aprendizaje para discutir, como sujetos políticos, sus opiniones:

Así se iniciaba la formación de ciudadanos autónomos y conscientes que participaban – opinando, discutiendo y decidiendo – en la solución de sus problemas más sentidos, fundamentalmente laborales. Era el ejercicio informal de una democracia participativa que simultáneamente generaba poder obrero: la base tomaba decisiones y actuaba en consecuencia en la resolución de sus problemas, y no servía únicamente de apoyo y objeto de las decisiones y las acciones de los dirigentes sindicales (Orive 2010: 501).

### La caída de la Línea Proletaria y el camino hacia la privatización

La fuerza de la Línea Proletaria llegó a su fin con el cambio de la política laboral bajo la presidencia de Miguel de la Madrid que encontró la justificación para este giro ideológico en la crisis de la deuda en 1982. El director de SIDERMEX, Miguel Alessio Robles, proclamó la necesidad de un cambio en el ambiente laboral, una “renovación moral”, la cual debería desembocar en la modificación del CCT para garantizar la eficiencia de la producción y así sacar al país de la crisis. Miguel Alessio encontró un gran respaldo en el CEN del sindicato minero para su política, mientras la sección 147 se opuso a este cambio. El Secretario General Nacional,

Napoleón Gómez Sada, apoyó activamente a la oposición en el sindicato local, que en aquel tiempo estaba a favor de las modificaciones, mientras la Línea Proletaria todavía entró en diálogo con la cima empresarial para romperlo un día después (Rodríguez del Valle 1994: 126s). Estaba dispuesta a discutir sobre el aumento de la productividad para lo cual quiso proponer mejoras, basadas en sus experiencias cotidianas, pero lo que pretendía la empresa no era la productividad en sí, sino las reducciones de costos y del poder sindical, que implicaban un fuerte recorte de personal (Orive 2010: 488s). La Línea Proletaria era un movimiento incompatible con esta política y en consecuencia, el objetivo primordial del gobierno, del CEN y de la empresa era desaparecerla mediante divisionismo, despidos masivos y corrupción. Virgilio Maltos Long, el entonces Secretario General de la sección 147 comentó los sucesos, que acabaran con este movimiento obrero, de la siguiente manera:

...porque por ahí hubo un documento donde, en base a las preocupaciones del gobierno federal, hubo una reunión de altos vuelos, de que costara lo que costara era desaparecernos. Como nosotros éramos el foco, luego a nivel nacional ¿Verdad? era empezar con la cabeza que éramos nosotros. Entonces hubo un documento donde a costo que fuera, era desaparecernos y era corrernos a como diera lugar. Entonces empezaron las represiones así fuertes ¿Verdad? Empezaron en un momento, primeramente, bueno, empezaron conmigo de que me quitaron de dirigente. Me faltaban 60 días para terminar mi periodo. Entonces me quitaron la cartera por una supuesta agresión que le hice yo a un compañero de nosotros, "lo había golpeado". Me aplicaron estatutariamente el Nacional, 5 años fuera de derechos sindicales y la cartera. (...) Entonces como no lo podían hacer vía cohecho, vía corrupción, a mí, me ofrecieron la presidencia municipal con toda la lana que quisiera para la campaña, me ofrecieron las diputaciones federales, las diputaciones locales o lo que quisiera. Me ofrecieron los clásicos cañonazos en aquel entonces, en la revisión del contrato para que dejáramos hacer las cosas. Entonces, como no lo lograron con eso, luego se dio una etapa importante, que también ahí, luego de las cosas fuertes en el interior ¿Verdad? de todos los compañeros que les habían aplicado la cláusula y los que habían despedido (Virgilio Maltos Long: entrevista del 17.5.2011).

Varios líderes sindicales decidieron aceptar las ofertas de los puestos de la política popular que les proporcionaba el PRI, lo que condujo a la ruptura interna, suceso que tanto habían esperado los enemigos de la Línea Proletaria. Los trabajadores mismos no quisieron aceptar las maniobras con la que el gobierno y la empresa intentaron acabar con su movimiento e hicieron un paro departamental, lo que tomó el patrón como pretexto para despedir a 1,200 obreros. Además, la

compañía presentó una denuncia en contra del sindicato local por daños y perjuicios.

Aunque lograron la reinstalación de la mayoría de ellos después de complicadas negociaciones, dejaron fuera a 57 obreros, mayoritariamente funcionarios y comisionados sindicales (Rodríguez del Valle 1994: 128). De esta manera, una vez más, decapitaron un movimiento obrero. Si bien, la Línea Proletaria destacaba que el poder estaba entre las masas y que a los líderes sólo correspondía un papel secundario, este hecho evidenciaba que no era cien por ciento así:

Era todo un plan de trabajo del gobierno federal, gobernación, Napoleón Gómez Sada, la empresa y los empresarios y el gobierno de aquí. ¡Todo el poder! Todo lo que hicieron, fue de los empresarios, la Secretaria de Gobernación y, me acuerdo que en este entonces, Farell (Arsenio Farell Cubillas) que era el Secretario de Trabajo, haciéndose los dignos y las muy buenas gentes, reinstalan a mil y pico y nos dejan a 57 fuera. (...) También le hicimos su bronca. Entonces dijo ahí, textualmente: “¡Cabrón, tu, ni te matachiches vuelves a entrar, cabrón!” Entonces yo, necios todos esos, era muy respetuosos para ellos ¿No? les menté la madre ¿No? Del movimiento, sí, otro que estábamos con el movimiento nacional. Y bueno, pues, fue como nos empezaron a descabezar, quedamos fuera ahí del sindicato, empezaron a atemorizar a toda la gente, los que quisieran ahí a protestar y el Secretario General que me sustituyó fue por 60 días porque ya terminaba mi período. Entonces, ponemos a otro compañero que es el que nos traicionó (Virgilio Maltos Long: entrevista del 17.5. 2011).

Asimismo, pudieron debilitar a la Línea Proletaria con una política altamente paternalista por parte de la empresa que trató de ofrecer inmediatamente una solución a los problemas que se produjeron, para no dar al sindicato la posibilidad de discutir el problema. Finalmente, se perfiló el fin de la Línea Proletaria con el nuevo Secretario General que se corrompió y abandonó a los obreros despedidos dejándolos a su destino, cosa que en aquel entonces no era común porque normalmente estas personas seguían siendo apoyadas por los obreros y les servían como consejeros. Esto provocó una división y así un debilitamiento del sindicato local. En cuanto este Secretario General terminó su periodo en 1986, entregó el puesto al grupo azul y con esto la era de la Línea Proletaria definitivamente había terminado. En 1990 regresó el mismo personaje al CEL, pero ahora con el grupo autentico café del cual salió en 1998 el grupo naranja, la actual oposición, y fue bajo su periodo cuando realizaron el reajuste masivo (Orive 2010: 492s).

Virgilio Maltos Long todavía era un Secretario General Local bien preparado y con convicciones

claramente obreras, lo que la base también le demostró cuando intentó volver a ponerlo:

El 8 de marzo de 1982, miles de trabajadores efectuaron un impresionante plantón frente a las oficinas generales de la empresa, de las 12 a las 12:30 horas, la media hora asignada a consumo de alimentos....“Virgilio, caíste/pero no te vendiste!”, coreaban los sindicalistas. Por momentos, la multitud enardecida hacía temer otro estallamiento de huelga. El contingente había salido de AHMSA a eso de las 15:30 horas acompañado por la banda de guerra de una institución educativa y fue escoltada por patrulleros de tránsito local en previsión de accidentes viales. A la marcha de la 147 se sumaron obreros de la Sección 288 y obreros cetemistas que con carteles y mantas pedían un justo porcentaje de incremento salarial y el cese a la represión contra Maltos Long. “Obrero-seguro, a los charros dale duro”; “obrero honrado, jamás serás diputado” (Rojas Carrizales 2005: 71)

Sin embargo, la misma deslealtad del siguiente secretario general hacia los intereses obreros, demostró que la Línea Proletaria no había logrado prepara a todos de la misma manera para comprender los impactos de la nueva política laboral del gobierno con toda su profundidad. Su justificación para el reajuste masivo y las modificaciones del CCT demuestran un convencimiento de que el giro ideológico con sus consecuencias extremadamente negativas para los trabajadores era necesario:

Tenía que cambiar. Hacia 1984, los trabajadores no avizoraban la crisis que atraparía a la industria siderúrgica ya obligada a causa de la modernidad, por la sobreoferta y la feroz competencia; esa imprevisión condujo incluso, dos años después, al cierre definitivo y total de Fundidora Monterrey (...). Había entonces necesidad de cambiar y enfilar con otra filosofía sindical, pero eso no lo entendía la mayoría de los trabajadores (Hernández Puente en Rojas Carrizales 2005: 108).

En general, la crisis provocó mucha inseguridad, pero como he mencionado antes, también la Línea Proletaria había reaccionado e hizo sus propuestas para aumentar la producción, basadas en las experiencias obreras. La intención de aprovechar la crisis para impulsar un cambio ideológico en las relaciones laborales era muy evidente. Por eso, saltan a la vista las dos posturas contrarias de los secretarios generales que ambos se habían formado en la Línea Proletaria, sólo que el último no estaba tan involucrado en los procesos de formación. De ahí que el proceso de la concientización no fuera tan equitativo como pretendía, sino comprometía a unos obreros más que a otros. Se sobreentiende que la misma corrupción también jugaba un papel

fundamental para facilitar este enorme cambio en la sección 147.

Las mencionadas discusiones y procesos no eran tan visibles para los obreros que no tenían un puesto sindical, si bien se enteraron de los despidos y de la postura empresarial en general, se hacía evidente la caída del movimiento a través de la corrupción experimentada dentro de los departamentos:

No recuerdo qué Secretario General era, pero estaba un hermano de un compañero donde, digo, íbamos el mismo turno, siempre muchos años juntos, nada más él y yo de tercera (turno). Nada más él, sino en la Línea, él y yo siempre, por ejemplo, yo terminaba a las dos tres de la mañana en la grúa, me venía ahí con él al horno, tenía una caseta arriba, enorme ahí estaba acondicionado, estaba con aire-condicionado y todo. Entonces, de ahí, comenté con él y estaba un rato, me hablaban por el sonido y ya me subía. El me platicaba y luego yo lo vi, por eso, se hablaba que la Línea Proletaria había traído o venía buscando beneficios particulares. Este compañero, trabajador, que fue funcionario sacó una línea de camiones Stompe y los que traía trabajando dentro de Altos Hornos. Por decir, 6 camiones, no sé cuántos traía ahí. Como funcionario sindical, pues, ¿de dónde, compadre? Si era un salario igual que el de nosotros y de repente sale con 6 camiones, pero por parte de él parece que fue, se hizo en la 288. O sea, vendió el derecho de los trabajadores a AHMSA (Obrero 1: entrevista del 15.5. 2011).

En resumen, es fundamental para la comprensión de la disolución de un movimiento popular de la envergadura de la Línea Proletaria, considerar el cambiante contexto nacional que se inclinaba cada vez más hacia una política neoliberal que no toleraba un sector obrero fuerte. Asimismo, la distancia entre funcionarios y trabajadores seguía existiendo aunque no era tan grande como en las épocas del charrismo, pero el hecho de que bastara corromper a algunos líderes sindicales para que traicionaran al movimiento y de que éste, en consecuencia, realmente se viera debilitado, demuestra que las negociaciones fuertes sólo se dieron con los líderes y sin la base obrera.

El golpe más duro vino con la política de Carlos Salinas de Gortari, cuando tomó las medidas decisivas para establecer el nuevo modelo económico. De éstas la más importante era la privatización de las empresas paraestatales. Desde entonces, el mayor obstáculo ha constituido el sindicalismo. Las transformaciones que trajo consigo esta política incluían, como ya lo he

mencionado en el subcapítulo anterior, cambios tecnológicos, una administración más eficiente, la reducción de la plantilla laboral y modificaciones al CCT. Las últimas se concentraron en reducir el ausentismo, abrir espacios para empresas contratistas y una base legal para aumentar los puestos eventuales sin dejar crecer la plantilla sindical y la casi obligatoria capacitación<sup>30</sup>. Para los obreros sobresalieron dos aspectos con sus respectivas particularidades que conllevó la privatización, por un lado, los cambios dentro del centro de trabajo y el pensamiento obrero sobre el nuevo patrón, junto con la identificación con AHMSA en el nuevo contexto internacional, ideado como altamente competitivo y hostil; por otro lado, la pérdida de trabajo para los reajustados y sus implicaciones sociales, no sólo para sus familias, sino para toda la comunidad. Así, un trabajador entrevistado resumió las impresiones de la privatización de la compañía paraestatal de la siguiente manera:

Antes no había capacitación, empezaron a capacitar, a dar cursos a las modernizaciones, a quitar equipo obsoleto, inclusive, a dar oportunidad a gente joven de ingresar. Y se dieron unos cambios, unos cambios, sino severos, algo bruscos porque también empezó a cambiar la política del trabajo porque antes había muchas facilidades para los trabajadores en cuanto a faltas, permisos, todas las ausencias. Entonces, cuando se hizo privada empezó a restringir todo eso. Empezaron a cerrar esas situaciones. Entonces, la política cambió y los costumbres de los trabajadores también. Ya las entradas y las salidas fueron más vigiladas. Entonces, todo empezó a cambiar. Y como consecuencia también, pues, la reducción del personal. (Obrero 3: entrevista del 19.11.2010)

Si bien la privatización conllevó “cambios bruscos”, en general, los trabajadores tienen una percepción muy positiva de la empresa en manos privadas. Esto tiene que ver con las modificaciones inmediatas en la vida laboral cotidiana, es decir, en un ritmo de trabajo y en una organización departamental diferente y con las conclusiones que los mismos trabajadores sacan de ellas, pero también con los cursos de capacitación que, aparte del aprendizaje de un oficio, implican talleres en cuestiones de seguridad, productividad y calidad (González 2008: 279), que

---

<sup>30</sup> Como ya lo he mencionado en el subcapítulo anterior, en un convenio externo entre la sección 147 y AHMSA definieron el ascenso por la capacidad y no por la antigüedad, dicho de otro modo, si un trabajador quiere ganar un poco más está obligado a hacer una capacitación.



además buscan inmediatamente influir en el pensamiento de los obreros.

Entre las modificaciones directamente visibles en el espacio laboral que trajo la privatización, se encuentran la modernización de ciertas instalaciones, como el chequeo de la entrada con clave (que así permitió al patrón vigilar con más exactitud la asistencia de los obreros) (Obrero 4: entrevista del 15.5.2011) o en la renovación de las oficinas y talleres, tal como la automatización de la producción (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011).

Otros cambios se refirieron a las categorías que definían el escalafón y que fueron englobadas en niveles, con lo cual anularon los esfuerzos del sindicato en los tiempos de la Línea Proletaria que buscaba eliminar la arbitrariedad del patrón mediante la nivelación<sup>31</sup> del escalafón. En aquel tiempo intentaron definir lo más exacto posible el trabajo de los obreros de cada categoría, porque solían realizar trabajos que no les correspondían según su categoría y por los cuales no fueron remunerados. Con la privatización revirtieron esta política, quitando los nombres exactos de los oficios que definía una categoría y juntándolos en 6 diferentes niveles:

Ah, la categoría y ahora son niveles. Nos pusieron por niveles. Nivel uno vienen siendo el de categoría más alta. Como decía aquí, cuando ando en la sección de chumaceras, ahí en perfiles pesados, nivel uno son los chumaceristas que son preparadores de molino, en la categoría donde ando yo son reparador de barras y guías, doy mantenimiento a la herramienta, y hay otra categoría que es reparador de chumaceras, él da mantenimiento al rol chumaceras, baleros, todo eso. Entonces, este compañero y yo, ya somos dos nivel 1 y hay chumaceros, uno en cada turno. El de primera, uno de segunda y uno de tercera. Ya somos los cinco. Y esos cinco somos nivel uno. Ya es que un grupo, más que diferente trabajo (...) [Antes] tenía su nombre, su categoría, su nombre: chumacerista, preparador de molinos, reparador de barras y guías, reparador de chumaceras. Y ya es nivel uno. Como uno ya sabe qué trabajo le corresponde, sí (Obrero 4: entrevista del 15.5.2011).

Esta generalización condujo, como en tiempos anteriores, a problemas del no respeto al

---

<sup>31</sup> La similitud fonética que aquí aparece entre la introducción de “niveles” y la “nivelación del escalafón”, no conlleva parecidos en el contenido.

escalafón que tiene vigencia hasta hoy.

Con la privatización y el contexto económico cambiante de la sustitución de importaciones a un modelo de libre mercado, que exigía a las compañías una alta competitividad a nivel internacional, no sólo trataron de aumentar la producción, modernizar las instalaciones y ahorrar dinero mediante una organización laboral diferente, sino también incidieron en subir la calidad del producto. Esto se dio mediante la proposición y el otorgamiento de normas de calidad que pretenden la estandarización de los productos, pero también repercutió en la percepción obrera sobre la propia labor que a veces es contrapuesta a las experiencias anteriores y a veces se conectan. El proceso productivo que se da cada vez más rápido y con menos dificultades es percibido como una modificación positiva que no sólo contribuye al crecimiento de la producción, sino también a una mejora en la calidad:

Digo, vamos a decir, también la calidad de los trabajadores, porque el trabajo de nosotros, los trabajadores. ¿Por qué? Porque hacemos más trabajo. ¿Por qué? Porque nos piden más productividad, por ejemplo, ahora, meramente, yo creo que es en todo Altos Hornos, porque está saturado de personal por el cierre de algunos departamentos, por ejemplo, el de devastador. Todo el personal de devastador lo mandaron al departamento de nosotros. Entonces, viene a mejorarse, a, viene hacerse, a tener más calidad. ¿Por qué? Por ejemplo, vamos a decir, el armado de rodillos en un-dos-por-tres se hace, el cambio de rodillos de volada porque hay mucho personal. El cambio de rodillos se tarda un rato, porque el maestro y el ayudante tienen que ir y venir a desestobar y colgar, y todo esto. Así no, unos están aquí desestoban y los otros desestoban allá, es rapidísimo. Esto es parte que nos ha beneficiado, pues, a la empresa, como siempre (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011).

Estas políticas contrastan con las experiencias en AHMSA como empresa paraestatal cuando dejaron de renovar las instalaciones y los funcionarios patronales, políticos y sindicales sacaron sus beneficios particulares de la siderúrgica, sirviéndose como si se tratara de una fuente de riqueza mantenida por el Estado para lucrar individualmente con ella. Para los trabajadores de la sección 147, AHMSA antes de la privatización era altamente corrupta y su adquisición por un particular frenó esta situación porque fue sometida a otra lógica productiva. Quiere decir que la idea de la participación del Estado en la producción de bienes estratégicos para la economía nacional había sido invertida, o sea, la política de la sustitución de importación que pretendía el

engrandecimiento de la nación, teniendo en sus manos los fundamentos para impulsar el desarrollo económico, mudó a ser el caldo de cultivo de la corrupción, malinterpretando el concepto de la participación estatal como base para el bienestar individual de los que estaban en posiciones de alto poder, supuestamente representando a los intereses de la nación y sometiendo a las contracorrientes:

En aquel tiempo, cuando el gobierno no se la acabaron los directivos, que la tenían de administrativos en aquellos tiempos. No se la acabaron porque no quisieron. O sea, hubo mucho saqueo, mucho robo a la nación, pero, pues, como era la misma gente, no podías poner una denuncia (...) Fue mucho saqueo, incluso, muy excedida la nómina, por lo mismo, porque querían pura gente allegada al gobierno, en este tiempo, y al sindicato para que la gente no se pusiera, o sea, pues sí, como dicen, se levantar en armas (Obrero 5: entrevista del 16.5.2011).

Bueno, cuando se privatizó, justamente para el gobierno era una carga para él las empresas, pero viéndolo de manera diferente, desde nosotros, como obreros- vamos - lo que fue ahí, era la corrupción que hizo el cambio que, por la intromisión del gobierno. Así un montón estaba – el gobierno se dio cuenta, adquirió prestanombres para poder adquirirla, de hecho saben muchos que AHMSA es de un ex-presidente (Obrero 2: entrevista del 18.11.2010).

Aunque existe la idea entre los trabajadores de que AHMSA hoy en día es menos corrupto, no necesariamente han eliminado estos procedimientos, más bien hubo un cambio en el entorno en el que se está dando, por ejemplo, todavía está presente en otros niveles menos visibles para los obreros. Dicho de otra manera, las irregularidades de la adquisición de la planta con todas las incongruencias financieras (véase capítulo 4.2.2. La historia de Altos Hornos de México) es una información poco accesible para la plantilla laboral. Asimismo, las prácticas de subcontratar servicios, que beneficia a gente cercana a los directivos de la compañía, se siguen dando, pero las han podido formalizar mediante los convenios externos con el sindicato local.

Por un lado, hay un contraste entre la corrupción en los tiempos cuando el Estado era el propietario mayoritario de AHMSA y la empresa en manos privadas, la cual desde el punto de vista obrero sabe apreciar más su trabajo, porque repercute en el engrandecimiento de la compañía, cosa que después también podría beneficiar a los obreros en forma del reparto de utilidades; por otro lado, el pensamiento de formar parte del crecimiento de AHMSA y de

transformarla en una empresa altamente competitiva a nivel internacional, no es completamente diferente de las ideas que manejaron en los años 50 y 60 cuando hicieron de AHMSA, que inició su producción con un equipo viejo que dejaron de usar en los Estados Unidos después de la Primer Guerra Mundial, la planta siderúrgica más grande e importante de México y de América Latina. Es decir, hoy en día la empresa se sirve de un orgullo remoto adaptándolo al contexto actual:

Si hablamos en términos generales, para mí, AHMSA es una fuente de empleo muy importante para todos los que trabajamos ahí porque damos un servicio al mundo, no sólo al país. ¿Por qué? Porque lo que nosotros producimos viaja a todos partes. (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010)

Como ya lo he mencionado anteriormente, hay otro aspecto que ha contribuido a una imagen positiva de los obreros sobre la empresa privada, las capacitaciones. Sobre todo, la capacitación de seguridad que es obligatoria para todos y a la que tienen que asistir cada seis meses, no transmite contenidos meramente neutrales. El espacio del curso también es aprovechado para transmitir ciertos valores y actitudes que busca aumentar el compromiso de los obreros con su trabajo para la empresa. Dicho de otro modo, sólo les presentan los aspectos positivos de que ellos puedan contribuir a hacer de su patrón una empresa internacionalmente competitiva, creando un orgullo de poder formar parte de este proceso e ignorando o minimizando los sacrificios que esto implica para todos los trabajadores, hasta retándolos y apelando a su espíritu competitivo:

No, pues, la capacitación de la empresa es favorable para la empresa, junto al trabajador. No porque el trabajador asume su responsabilidad, ya basado en el curso, o sea, la empresa se va a lavar las manos y dice: “Te capacitamos.” - Yo lo veo desde ese punto de vista – “te capacité para que desempeñaras tu trabajo mejor. Para que sean mejores trabajos, con más calidad.” Por ese lado, entonces, la empresa trata de favorecerse y sacarle provecho al trabajador de acuerdo a la capacitación que le da. ¿De qué le sirve? En parte, por ejemplo, vamos a decir de seguridad. La última capacitación que nos dieron en el departamento, fue una licenciada a darnos, nos pasó unos videos de unos jóvenes que estaban mutilados de las extremidades inferiores, nomás es el puro tronco, no tiene brazos y no tiene pies, incluso, es estudiante, trabaja, nada en la alberca, hizo su comida él sólo. Se mueve dentro de la casa en un carrito y sube la casa para arriba, o sea, tiene como planta alta, entonces, sube y baja para bajo en un carrito. Pues nos dieron un ejemplo de una persona que no tiene sus extremidades, es más, a base de que nos están retando, con un ejemplo, vamos a

decir, de minusválido, o sea, nos están poniendo un reto a nosotros, que estamos completos. ¿Qué dice la empresa? “Bueno, les doy el ejemplo que éstos hacen muchas cosas, ¿por qué ustedes que están enteros no pueden hacer más?” Digo que está bien, por este lado, está bien lo que nos dicen, pero es para su beneficio, de la empresa. ¿Me entiendes? Nos pasan el otro que no tiene pies y es atleta y corre, corren en algunos eventos como corredor (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011).

Asimismo, es común que en los cursos de capacitación de seguridad los trabajadores tengan que hacer simulaciones de las maniobras como las suelen hacer en sus departamentos y tienen que hacer un examen con cálculos con lo cual comprueben su conocimiento (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011). Si bien, este método les sirve para mantener o aumentar la capacidad de los trabajadores, tampoco es libre de intenciones autoritarias por parte de la empresa, que de este modo puede vigilar bastante bien el avance de cada obrero. Dicho de otro modo, el trabajador es constantemente evaluado lo que en ciertas situaciones puede tener implicaciones reales, por ejemplo, a la hora de la revisión del escalafón, porque el patrón ya no suele respetar la antigüedad y da preferencia a la gente más capacitada que muchas veces sólo son eventuales (Obrero 4: entrevista del 15.5.2011). Cosa que según el CCT no es legítima, pero que la empresa se lo arregló con el CEL de la sección 147 mediante convenios externos.

Al mismo tiempo, el hecho de que el patrón proporcione estos talleres indica hacia afuera un alto compromiso para mejorar la situación de la seguridad, sin embargo, hay quejas por parte de los obreros porque, aunque aprendan cuándo y dónde tener cuidado en el proceso de producción, a la hora de trabajo en los departamentos ya no se respeta. La presión y la lógica dentro del espacio de producción son otras que en un curso de capacitación:

Da de lo más básico, te da lo más básico. Te da 5 minutos de seguridad, pero no los implementa (Obrero 6: entrevista del 16.5.2011).

En resumen, la privatización de AHMSA en sí no es vista como algo negativo por los trabajadores, porque el enredo entre política, empresa y sindicato nacional durante los años de la sustitución de importaciones aumentó la corrupción de manera exponencial y enfrentó a los obreros con un bloque de poder demasiado monolítico e impenetrable donde cada acto en contra de la empresa o de las posturas de los líderes sindicales era altamente político y que tenía su

respuesta represiva. Este problema aumentó también notablemente con el traslado de la administración de AHMSA a la ciudad de México y la integración a SIDERMEX (véase capítulo 4.2.2. *Integración, consolidación y crisis*). A pesar de la adquisición de la compañía por un particular, esto en la realidad tampoco implica que ciertas tradiciones autoritarias y vínculos con la política hayan desaparecido, más bien, han disminuido o son menos visibles.

La idea positiva que tienen los obreros sobre AHMSA como empresa privada también retoma elementos del orgullo local de los tiempos de Harold Pape y los vincula con conceptos actuales de la competitividad internacional de la compañía, que aprenden en los talleres de capacitación. Aunque la competitividad internacional es el hilo conductor de este orgullo, no quiere decir que los datos confirmen esta postura. Hay que mencionar que la participación de los productos de AHMSA a nivel internacional no tiene la importancia que presume. El porcentaje de las ventas de sus productos al extranjero ha variado en los últimos cinco años entre 10 y 17% (AHMSA 2009) y en el ranking de los productores de acero más importantes a nivel internacional, AHMSA apenas llega en 2009 al lugar 48 cuando antes de la privatización ocupaba, por ejemplo, en 1987 el lugar 38<sup>32</sup> (worldsteel: 11.03.2011).

Aunque los obreros de la sección 147 consideraron a AHMSA en sus tiempos de la paraestatalidad como muy corrupta, no hubiera podido ser argumento suficiente para que la base obrera voluntariamente aceptara la anulación de varios logros de la Línea Proletaria y el reajuste masivo. La entorno represión contra la Línea Proletaria, la división interna y el soborno a líderes sindicales definitivamente debilitó al movimiento, pero el hecho que finalmente hizo

---

<sup>32</sup> Desde entonces, obviamente, el mercado internacional se ha cambiado, sobre todo, cuando las empresas de los países de Europa Oriental empiezan a penetrar el mercado internacional, después de la caída del bloque comunista, y con el auge económico de los países asiáticos. No obstante, AHMSA hoy en día no tiene la importancia a nivel internacional, como había tenido hace más de una década, lo que resulta un poco contradictorio con referencia a la publicidad de la compañía sobre sí misma en la actualidad. Todo esto tiene que ver con la política del Banco Mundial que destaca la competitividad internacional como meta primordial, pero en el caso de AHMSA es más imagen que hechos.

posible este giro enorme de una política sindical favorable al trabajador a la sumisión de las ideas neoliberales, fue la amenaza del cierre de la compañía, que en aquel entonces ya se encontraba en crisis. Esta conminación fue bastante real porque años atrás, en 1986, habían cerrado la Fundidora Monterrey, una de las plantas siderúrgicas más importantes de México y la que más tradición había tenido. Como resultado del cierre fueron despedidos todos los 12,500 obreros de las secciones 67 y 68, unas de las secciones más combativas donde la Línea Proletaria también había sido muy fuerte. Por la misma razón, el cierre de la fábrica por su supuesta baja rentabilidad sigue siendo cuestionado porque existe la fuerte sospecha de que también se querían deshacer de estos obreros politizados (González 2008: 251).

Con este ejemplo pudieron asustar lo suficiente a los obreros de la sección 147 para que aceptaran los cambios, porque en el caso de un supuesto cierre de AHMSA, Monclova prácticamente hubiera sido despoblado, dado que 80% de la economía local depende de esta empresa.

Como lo he mencionado en el capítulo 3, este tipo de amenaza no es nuevo, más bien, forma parte de la estrategia patronal que en la literatura se conoce como “lockout” (Sariago 1988b: 160), sin embargo, es más común en las minas. La consiguiente pérdida de la fuente de empleo se hace sentir en una pérdida de nivel de vida, sobre todo, por falta de alternativas, como es el caso en un enclave. Por lo tanto, muchos trabajadores aceptan modificaciones que les perjudican, pero que todavía son mejores que el desempleo. No obstante, si se realiza el cierre total en un enclave, también corta la tradición obrera sindical porque los trabajadores se ven obligados a migrar a otro lado y con ellos también desaparece la experiencia de lucha. La empresa, sin embargo, puede reabrir las instalaciones pocos años después.

En el caso de Monclova, un cierre total de AHMSA, no sólo hubiera perjudicado a la comunidad como tal, sino también a toda la región, dado que también es propietaria de varias minas.

Por lo tanto, para hacer las modificaciones del CCT menos amargas, tomaron también otras medidas como un aumento salarial del 15% y un 2% en las prestaciones (González Chávez 2008:

288) y la supuesta implementación de programas alternos que preveían la promoción de Monclova a nivel internacional para atraer otras industrias, fomentar compañías contratistas y la realización de obras públicas (vialidad, drenaje, agua potable etc.) impulsadas por el gobierno estatal, tal como una política para estimular la creación de microempresas (Rodríguez del Valle 1994: 131). Todo con la finalidad de amortiguar los efectos del desempleo masivo, causado por el recorte de personal, en la comunidad. Como lo he mencionado (capítulo 4.2.2.), había en el contexto de la privatización dos olas masivas de recorte de personal, la primera en 1988 y la segunda en 1991, mientras en abril de 1989 todavía trabajaban 11,660 obreros sindicalizados y 933 eventuales en la planta 1, en septiembre de 1992 sólo eran 5,395 sindicalizados y 256 eventuales. Dentro de cuatro años redujeron la plantilla a un 45%. Si bien no cerraron la fábrica, este recorte masivo era un peso tremendo para la población en términos económicos. Aunque la mayoría temía el despido, sí había obreros que se dejaron liquidar voluntariamente. En algunas ocasiones los obreros que se dejaron liquidar voluntariamente permutaron con otros que querían seguir trabajando en AHMSA. Sobre todo, los jóvenes buscaron una oportunidad para quedarse en la empresa:

Bueno, de los compañeros cuando salimos, que cerraron, muchos de los que se fueron ya estaban grandes, no tan grandes, grandes, pero sí. Que ellos hicieron, pues sí, teníamos nosotros opción de una permuta hacia otro departamento. Más que no pasaron de ciertos niveles, cierta categorías. Esto para 3 o 2 lugares. La mayoría sí se salió, fuimos contados los que permutamos. A mí me dijeron que los más, los que éramos los más jóvenes en este tiempo. (...) Sí, entraba miedo, más que nada estaba uno joven ¿Pues, cómo lo voy a hacer si ya me echan afuera? (Obrero 4: entrevista del 15.5.2011).

En cambio, la otra sección de AHMSA, la 288, sí entró en huelga y protestó contra el recorte de personal y las modificaciones del CCT, sin embargo, tampoco le dejaron una alternativa.

Las modificaciones del CCT se llevaron a cabo en el marco de la revisión general en 1989 e implicaba la suspensión de 35 artículos (véase punto 4.2.2. *privatización de AHMSA*). Queda destacar que, si bien cambiaron algunos artículos, por ejemplo, el artículo 193 sobre la capacitación u otros sobre diversas formas de contratación, varios seguían igual, simplemente



dejaron de funcionar. Legalmente lo justificaron con un convenio externo, sin embargo, los artículos quedaron intactos. Esto es un aspecto muy importante porque su existencia da un fundamento legal para cualquier reivindicación actual en caso de que se volviera a cumplir dichos artículos. Así, podían exigir en la revisión del 2009 el cumplimiento parcial del artículo 195 que prevé la construcción de casas para obreros por parte de la empresa y el otorgamiento de préstamos a los trabajadores (Rojas: 10.03.2009). Este artículo había sido suspendido, pero no modificado.

No obstante, los cambios del CCT tenían fuertes repercusiones en la vida laboral porque sumando implicaban un ritmo de trabajo mucho más acelerado, un obrero tenía que hacer el trabajo que anteriormente se habían dividido entre varios, y dentro de la misma dinámica tenían que capacitarse constantemente para aprender nuevos oficios y para manejar equipos modernos.

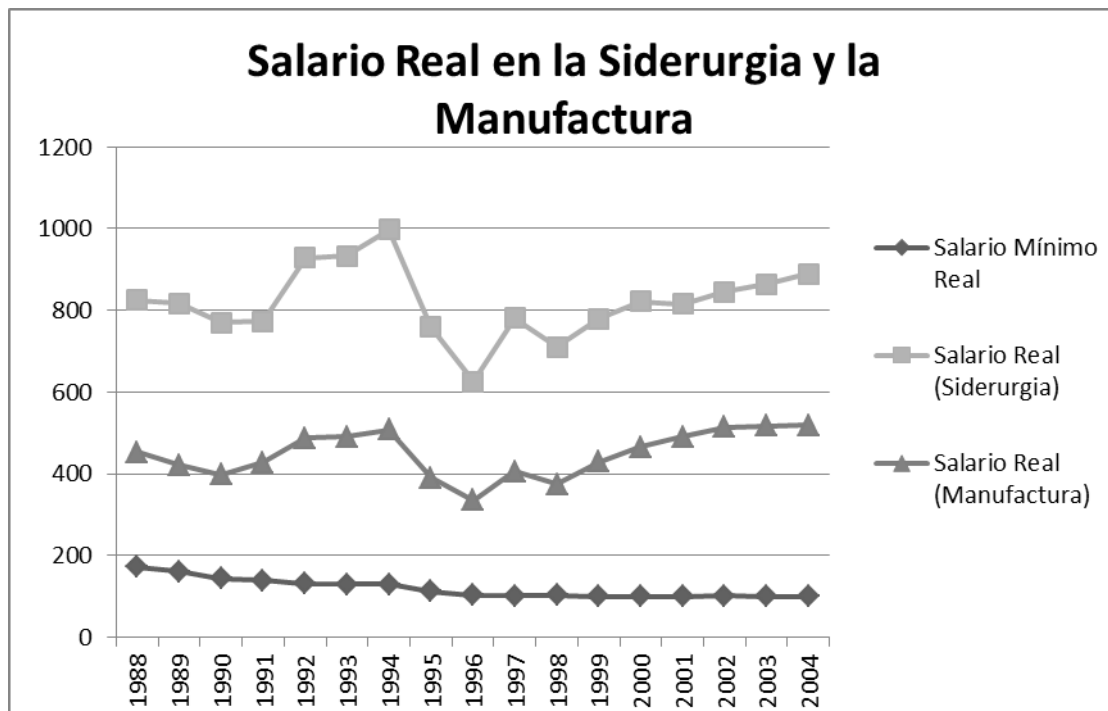
Igualmente, los obreros tuvieron que aceptar una pérdida de su poder de compra, dado que el salario real entre 1989 y 1991 bajó lentamente y no subió hasta 1992, para después de 1994 caer otra vez de manera considerable. Empero, el salario real en la siderurgia en México siempre ha sido considerablemente encima del salario mínimo real y del salario real en la industria manufacturera (véase tabla 4.6.).

**Tabla 4.6. Salario Mínimo Real y Salario Mínimo Real en la Siderurgia y Manufactura (Año base 2000)**

|      | Salario Mínimo Real | Salario Real (Siderurgia) | Salario Real (Manufactura) |
|------|---------------------|---------------------------|----------------------------|
| 1988 | 172.7               | 824.2                     | 452.8                      |
| 1989 | 160.8               | 817.1                     | 421.4                      |
| 1990 | 144.5               | 770.0                     | 398.8                      |
| 1991 | 138.4               | 772.9                     | 427.7                      |
| 1992 | 131.4               | 928.3                     | 487.2                      |
| 1993 | 129.2               | 933.7                     | 490.1                      |
| 1994 | 129.5               | 997.2                     | 508.3                      |
| 1995 | 112.9               | 759.2                     | 390.5                      |

|      |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|
| 1996 | 102.7 | 625.9 | 334.6 |
| 1997 | 102.1 | 780.6 | 405.4 |
| 1998 | 102.9 | 710.9 | 374.4 |
| 1999 | 99.3  | 779.1 | 429.0 |
| 2000 | 100   | 821.7 | 464.9 |
| 2001 | 100.4 | 814.8 | 491.4 |
| 2002 | 101.2 | 846.1 | 514.3 |
| 2003 | 100.4 | 864.4 | 517.9 |
| 2004 | 99.1  | 889.4 | 519.4 |

Elaboración propia con datos del INEGI. La industria siderúrgica en México 1996, 2000, 2003, 2006 y González Chávez, Gerardo (1994). Los salarios y la contratación colectiva. En: Rueda Peiro, Isabel (ed.). Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos de México. México D.F., Siglo XXI.141-178.



Aparte de la pérdida del nivel de vida, del agravado desgaste físico provocado por la intensificación del proceso laboral y del desmantelamiento de la base legal para poder defenderse frente a la aumentada explotación por parte de la empresa, la situación se agudizó con la subcontratación. Muchos departamentos que implican trabajos dentro de la planta fueron

puestos en manos de contratistas. Como a los obreros de estas empresas pagan menos y preparan menos también aumentan el riesgo de trabajo que puede afectar a todos:

En estas condiciones, como señalaron trabajadores entrevistados, las empresas contratistas pagan más bajos salarios y con menores prestaciones por hacer los trabajos que antes se realizaban por la propia empresa. Como consecuencia de las menores remuneraciones, emplean personas sin la capacitación debida y esto origina que las labores no siempre se efectúen de la manera correcta y que aumenten los riesgos laborales. (González 1994: 153)

En resumen, se puede decir, que si bien invirtieron mucho dinero en modernizar el equipo y modificar la organización administrativa, el gran peso para sanar y renovar el sector siderúrgico lo cargaron los obreros con la flexibilización de sus relaciones de trabajo. No obstante, los mismos trabajadores no necesariamente ven estos sacrificios como tales, más bien, tienen sus propias ideas sobre los cambios que trajo la privatización que hasta cierto punto son asumidos con orgullo porque permiten una fuerte identificación con la propia producción frente a la competencia internacional, pero también surge un cuestionamiento de las políticas empresariales, como en el caso de los talleres de capacitación.

### Después de la privatización

Desde la privatización, la sección 147 ya no ha entrado en huelga, solamente ha habido conflictos internos entre los grupos políticos, pero no un enfrentamiento con la empresa<sup>33</sup>. Así en 1992 se enfrentaron los grupos café, blanco y Solidaridad Sindical, todavía sucesores de la Línea Proletaria, con los grupos rojo y oro por problemas de reparto de utilidades y del despido de eventuales (Rodríguez del Valle 1994: 135). Con excepción del grupo rojo, todos desaparecieron. Este enfrenamiento fue bastante fuerte porque salieron 20 heridos, 5 de éstos con arma de fuego (Ibid.).

---

<sup>33</sup> AHMSA comenta en su reporte anual del 2009 al respecto: “En los últimos 21 años ninguna de sus unidades ha experimentado huelgas y todas tienen buenas relaciones con sus empleados, trabajadores y sindicato” (AHMSA 2009).

Este tipo de combates entre los diversos grupos políticos dentro de la sección 147 sigue existiendo hasta hoy, también con heridos y daños materiales.

En lo siguiente me gustaría concentrarme en el problema del despido masivo de los aproximadamente 8,400 obreros de las dos plantas siderúrgicas. Como lo he señalado en la primera parte de este capítulo, el efecto del recorte era mucho más grave porque también afectó a las empresas contratistas que igualmente despidieron de manera excesiva a su personal, y finalmente, toda la vida económica de la comunidad se vio reducida porque los desempleados no tenían dinero para gastar. Las consecuencias no se sintieron de manera inmediata, sino a mediano plazo, cuando los obreros liquidados ya no tenían ni dinero, ni trabajo y su nivel de vida estaba en decadencia:

El efecto de la nueva forma de acumulación se manifestó en el profundo descenso de la actividad económica en la región, el cual influyó en todos los sectores: productivos, comerciales, financieros y de servicio, etc., con el consecuente aumento del desempleo y el deterioro de las condiciones de la vida de los asalariados. (González 2008: 312)

Los supuestos programas para impulsar la industria en la región y para fomentar la fundación de microempresas se evidenciaron como una farsa, sólo se instaló una maquiladora donde empezaron a trabajar varias mujeres, y muchos obreros intentaron de crear microempresas en el sector informal con su liquidación (Ibid. 316), pero no hubo programas estatales de infraestructura, ni nuevas fuentes de empleo, lo que aún empeoró más la situación de los reajustados. En consecuencia, muchos migraron a los Estados Unidos o a Monterrey. Los que trataron de instalar su propio negocio en el sector informal, rápidamente se vieron confrontados con una saturación del mercado (Ibid. 318). Algunos, los que estaban mejor preparados, se transformaron en proveedores de AHMSA con su propia empresa subsidiaria (Ibid. 335). Para la mayoría, sin embargo, la situación era muy grave y con el desempleo prolongado también surgieron nuevos problemas, como la delincuencia, el alcoholismo, drogadicción y problemas familiares (Rueda Peiro 1994b: 182). Entre los trabajadores que entre 1991 y 1992 buscaron trabajo, sólo un 9.4% encontró un empleo con el que también estaba satisfecho, la mayoría

(38.4%) no encontró ningún trabajo, 23.6% sólo un empleo peor, que no quiso aceptar, y 17.7% consiguió un empleo, pero bajo peores condiciones (González 2008: 321). Cabe mencionar que la generación siguiente, a parte de unos pocos hijos de obreros, que consiguen trabajo en la planta, ya no es sindicalizada. La mayoría de los jóvenes que ahora trabajan para AHMSA son obreros subcontractados. En una encuesta que realicé en noviembre de 2010 en Monclova entre 40 afiliados de la sección, la edad promedio era 48.4 años cuando el promedio nacional de la población económicamente activa en 2010 fue de 37.7 (ENOE: 01.04.2011). La supresión del relevo generacional en el sindicato que se está perfilando con estos datos, hoy en día es uno de los puntos más críticos que entraña un alto potencial político. Esta cuestión la retomaré en el siguiente subcapítulo.

Con la suspensión de pagos y la casi quiebra de AHMSA en 1999, la comunidad tuvo que enfrentarse con 1,200 desempleados más. Regresando a 1992, la desesperación entre los reajustados era tan tremenda que organizaron una marcha a la ciudad de México que denominaron “marcha de la dignidad”.

Como la necesidad económica era muy grande entre los reajustados, revisaron el monto de la liquidación en el cual encontraron irregularidades; la empresa sólo les había pagado la indemnización calculada sobre el salario simple y no integral, es decir, no contenía pagos extras como la prima dominical, pagos por trabajo peligroso u horas extras. Según el artículo 21 de su CCT cualquier prestación debe de ser calculada sobre el salario integral. Además, ya se habían presentado unos casos de liquidación inadecuada en los años ochenta, cuando siete ex-trabajadores demandaron a la empresa por la misma razón y ganaron (Rodríguez del Valle 1994: 136). Los reajustados recurrieron a estos argumentos, para exigir la liquidación faltante. Juntaron 1,600 demandas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para reclamar el pago, pero ésta falló en contra de los obreros. En consecuencia, los demandantes se dirigieron personalmente a Carlos Salinas de Gortari cuando éste estaba en Monclova. El presidente dejó el caso al Secretario de Trabajo y éste al presidente del Consejo de Administración de AHMSA.

Nadie se sentía responsable del asunto dado que la empresa estaba a punto de privatizarse. De ahí que los reajustados tomaran otras medidas e hicieron plantones en Monclova y finalmente, decidieron ir a la Ciudad de México para entrevistarse nuevamente con el presidente. Esta marcha la denominaron “de la dignidad”, para hacer referencia a la caravana de hambre de Nueva Rosita en los años cincuenta. Después de 50 días llegaron los 80 ex-trabajadores, que representaban a los 1,600 demandantes, al zócalo de la Ciudad de México. Tuvieron que esperar 83 días hasta que el gobierno contestó a su demanda, sin embargo, sólo propuso un préstamo de 2,496 millones de pesos para 312 obreros a través del Programa Nacional de Solidaridad Pronasol. Esta propuesta indignó a los manifestantes, porque no cumplía con ninguna de sus demandas. Como resultado, el movimiento se hizo más grande hasta que se afiliaron 5,000 reajustados y en conjunto emprendieron nuevas acciones, como plantones en Saltillo y el cierre de la carretera 57. Con la intervención del gobernador de Coahuila entraron nuevamente en negociaciones con el gobierno, con el resultado final de 5,150 millones de pesos en crédito para 2,650 reajustados, 10 millones de pesos para un fondo de solidaridad y becas (Ibid. 138s). De esta manera terminó el movimiento.

#### Los trabajadores de la sección 147 hoy en día

##### *Percepción obrera actual de la Línea Proletaria y del reajuste masivo*

Antes de entrar en el análisis de los problemas recientes en la sección 147 hay que retomar algunos hechos históricos, que ya he relatado en los subcapítulos anteriores, para comprender el punto de vista actual sobre éstos, porque no simplemente son sucesos del pasado, sino que sus implicaciones han creado ciertas ideas sobre el trabajo, la rebelión, el patrón, el sindicato etc. que juegan un papel importante en el comportamiento político y la búsqueda de resolver problemas en el presente. Los dos aspectos que no han perdido su importancia son la Línea Proletaria y el reajuste masivo, aunque los hechos en sí casi han desaparecido en la cotidianidad, pero no las deducciones y experiencias que han sacado, tanto los obreros, como el patrón de éstos.

Si uno pregunta hoy en día a un obrero sobre la Línea Proletaria, varios, sobre todo, los más viejos que participaron en este movimiento, lo ven como una época que trajo muchos beneficios para los obreros y que sobresalió en la historia de la sección 147, porque el poder real estaba en las manos de los trabajadores:

Antes había grupos, se llama, Línea Proletaria. Antes tenían más defensa por parte de los Secretarios Generales que ahorita. Ahorita hay mucho entreguismo, hay mucha corrupción, antes ¡No! La Línea Proletaria ¡Sí! Pero entonces hacían paros, huelgas (Obrero 2: entrevista del 18.11.2010).

La Línea Proletaria trajo muchos beneficios a los trabajadores, por ejemplo, vamos a decir, para nosotros en el departamento, la Línea Proletaria fue algo fundamental para obtener las plantas, porque el departamento de nosotros era como un departamento, estaba como un departamento a prueba. Que este departamento no iba funcionar, que nada más iba a trabajar por temporadas, por muchas razones que se comentaban, negativas. Entonces, después de trabajar 4 años eventuales, a los 4 años por parte del Secretario General que estuvo en ese tiempo, que fue Felipe Valdez, pues, se nos dieron las plantas a nosotros. Entonces sí, trajo beneficio la Línea Proletaria, sobre todo, organización y credibilidad a los trabajadores, porque se hacían muchos comentarios, se hacían muchos comentarios sobre la Línea Proletaria, esa es crítica negativa ¿no? De que la Línea Proletaria era por intereses particulares. Bueno, pues, muchos comentarios se hacen a espaldas de esto, pero en el momento en el que nos trajo beneficio, por ejemplo, para trabajadores que tenían 14 años de eventuales, que les dieran su planta, pues, éramos mucho. Era un gran beneficio (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011)

Varios de los trabajadores que argumentan de este modo y que estaban de alguna manera activa en la Línea Proletaria, hasta hoy siguen siendo interesados políticamente en el sindicato y participan en la oposición. Empero, son muy pocos los que todavía trabajan, la mayoría de los obreros que formaban parte de este movimiento o son jubilados, o fueron reajustados. Por lo mismo, hablar sobre la Línea Proletaria casi siempre acontece desde una percepción lejana a ella, es decir, todavía se sabe que era una tendencia sindical que sobresalió en la historia de la sección local y que es posible que el sector obrero tenga poder, pero la propia actividad política en el sindicato no se vincula con ella.

Mencionada postura no es independiente de cómo el CEN, la empresa y los medios contribuyeron a crear una imagen negativa de la Línea Proletaria que en términos generales es

vista como un movimiento que se salió de control y que usaba el poder con arbitrariedad sobre toda la comunidad:

Anteriormente, hacían - los llamaban "paros locos" - hacían tortuguismo, hacían una serie de acciones que venían y afectaban, en cierta manera a terceros o a la producción. Se creaban una serie de situaciones o conflictos que al final perjudicaban a los mismos trabajadores.(...) Anteriormente cualquier movimiento sindical que surgía, pues, surgía con 2 mil o 3 mil trabajadores y surgía otro movimiento, o grupos, como los llamamos aquí, y pues eran mil o 1,500 trabajadores. Entonces, era una situación que a veces se saliera de control porque, inclusive, aquí hubo muerto en la Cooperativa, que ya desapareció, y era una lucha por el control de la Cooperativa tremenda entre los mismos grupos. Disparos de armas de fuego y situaciones así. O sea, era algo fuerte y no había quien se metiera, ni policías, ni gobierno porque para controlar a 2 mil o 3 mil trabajadores ¿Dónde? Rebasaban al cuerpo policíaco y prácticamente los dejaban. Y entonces cambió por eso, al reducirse el número de trabajadores - ahorita, sí, si hay grupos, todavía existen, pero ya hablamos de que se juntan 100 o 200 trabajadores o acá otros 300 y aquí otros 400 y así (Obrero 3: entrevista del 19.11.2010).

Las dimensiones que alcanzó la Línea Proletaria realmente la habían transformado en una amenaza para el CEN, los empresarios y ciertos políticos porque en sus manos tenían el poder sobre Monclova, dado que también impulsaron mejoras en cuestiones infraestructurales, lo que le aseguró una fuerte legitimidad entre la mayoría de los habitantes, además de los beneficios que trajo para los obreros. Era una experiencia que trascendió el espacio laboral y local porque también empezaron a vincularse con otras secciones, hasta llegó a tener una fuerza que el gobierno de aquellos años veía con preocupación y en este contexto hay que tener en cuenta que las experiencias del 68 todavía estaban muy presentes. El anteriormente citado secretario general de la Línea Proletaria, Virgilio Maltos Long, admite que las dimensiones de la Línea Proletaria iban mucho más allá de un movimiento obrero y que tenía intenciones políticas que a largo plazo iban en contra del gobierno:

Nos vinculamos tanto que nosotros resolvíamos también los problemas de los colonos, con las autoridades, con la gente municipal. Entonces fue toda una etapa importante, interesante de cómo nos vinculamos. Obreros con el pueblo, con los colonos y con las demandas y los abusos que hacían en ese entonces, por ejemplo, la policía judicial cuando detenían a compañeros, golpeaban y extorsionaban. Entonces, nosotros aprovechamos muchos de estos problemas que, inclusive, llegamos a meter a la cárcel a los propios judiciales y la oficina de los judiciales la cerramos, la clausuramos, le metimos soldadura por los abusos que había. Y bueno, todo un sinnúmero de cosas



que, para mí fue la etapa más bonita que he vivido. (...) Esta era la consigna, de matarnos, desaparecernos. Y no lo hacían descaradamente. O le parábamos la bronca, lo que traíamos ¿Verdad? o que nos iban a desaparecer, que en el aquel entonces era muy común por parte de la detección de Seguridad Federal ¿No? Pues con en el 68, a desaparecer liderazgos. Entonces, sí nos dio mucho ánimo la efervescencia de las masas. Pues, este movimiento que logramos hacer y te digo, no nada más localmente, sino a nivel nacional y en Monclova lo ganamos como ejemplo, porque la vinculación de los obreros con los colonos, todo esto, pues, ya transcendimos mucho más allá de lo que era el movimiento obrero. Nos metimos a los problemas de la gente, de las colonias, inclusive, tres, cuatro veces secuestramos los presidentes municipales y les cerramos la puerta porque era la lucha de las masas. Entonces, fue todo un despertar muy interesante (Virgilio Maltos Long: entrevista del 17.5.2011).

Desde esta perspectiva la Línea Proletaria era un movimiento muy fuerte que actuaba también en espacios que tradicionalmente habían sido poco ocupados por el poder obrero, como es la comunidad y donde su proceder carecía de un fundamento legal. Sin embargo, no se debe olvidar las características de los enclaves donde el poder político no es independiente, o es a favor de los empresarios o a favor de los trabajadores. Además, el actuar dentro del espacio laboral, sí se dio en el marco del CCT y con frecuencia hicieron estudios, encuestas e investigaciones sobre ciertos problemas que se habían presentado en los departamentos o que indicaban el incumplimiento del patrón (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010), o sea, no era el poder por el poder, tenían argumentos claros y fuertes con los que defendían sus posturas y reivindicaciones. Por la misma razón había podido crecer tanto, pero también se había transformado en la amenaza más grande para la empresa, cuyas preocupaciones compartía el gobierno y Napoleón Gómez Sada. Las políticas siguientes que buscaron la destrucción de este movimiento y que ya he mencionado en uno de los subcapítulos anteriores (*el fin de la Línea Proletaria*) eran tanto más fuertes. Con la corrupción lograron dividir a la Línea, además de despedir a todos los líderes sindicales y de difamar al movimiento por perjudicar a la empresa. Las impresiones sobre el movimiento degradaron y se volvieron cada vez más negativas. Finalmente, el reajuste masivo destruyó en gran parte la voluntad hacia la rebelión, que en sí ya no estaba directamente vinculado con la Línea Proletaria, porque sucedió tres años después de que entregaran el poder a otro grupo político en el sindicato, pero que tampoco era libre de una intención política como lo demostraba el cierre de la Fundidora Monterrey.

Con referencia a estas reacciones por parte de la compañía frente a la Línea Proletaria y el poder que este movimiento había tenido anteriormente, hay que entender la postura de la mayoría de los obreros en la actualidad. Como ya he dicho, se trata de otra generación y aunque muchos son hijos de trabajadores que habían participado en la Línea, no hay una transmisión generacional de conocimiento e ideales respecto a este tema. El rumbo que tomó la Línea en los últimos años de su existencia no ha dejado una impresión positiva de ella, a la que se juntó la difamación dirigida por la empresa, el miedo a la represión y el reajuste, de ahí que ya no se hayan considerado las experiencias del movimiento como tema de discusión y como un valor.

La generación de los trabajadores actuales, obviamente, sabe que había este movimiento y que había momentos en los que el poder obrero poseía una magnitud considerable. No obstante, carece de un vínculo realmente emocional, con excepción de los obreros que habían participado en ella. La decadencia de la imagen sobre la Línea y el reajuste de muchos de los trabajadores activos desplegaron un velo de olvido sobre las tácticas de lucha. Dicho de otro modo, perdieron el conocimiento sobre el cómo defender sus derechos, sobre las estrategias de lucha. Esto es en tanto importante porque las discusiones actuales dentro de la oposición en gran parte giran alrededor de problemas intrasindiciales y fomentan el divisionismo, es decir, hasta cierto punto repiten los errores de las generaciones anteriores. El olvido va de la mano con las ideas que tienen los trabajadores sobre la empresa que son hasta cierto punto sorprendentemente positivas, como ya las he descrito (*La caída de la Línea Proletaria y el camino hacia la privatización*). La corrupción dentro del trabajo tanto entre funcionarios empresariales, como sindicales, ha dejado un sabor amargo de la época de la paraestatalidad de AHMSA, aunque dichos problemas sólo excedían en los últimos años antes de la privatización, pero son los que todavía están más presentes en la memoria de los obreros. Por la misma razón, el patrón como empresa privada es favorecido.

En este contexto, el despido masivo en los años ochenta y noventa ha dejado su huella en la percepción obrera sobre el sindicato. La empresa y la política justificaron el reajuste, sobre todo,

con que la plantilla laboral hubiera sido inflada con las reivindicaciones de la Línea Proletaria, lo que perjudicó a las ganancias de AHMSA. Asimismo, culparon a la actividad sindical (paros, huelgas, tortuguismo) de la baja productividad de la empresa:

Se vino primeramente un reajuste en el 89/90 que era precisamente para privatizarla, que era una cantidad exagerada de trabajadores. Repito 14 mil. Lo que se hizo, pues, fue recortar considerantemente el personal, para que así la adquirieran los particulares, en este caso, fue el grupo GAN. (...) Otros, la verdad, con una cantidad elevada de trabajadores, que eran más los trabajadores de lo que producían; repito, para aquel, entonces, era paraestatal la empresa. Era del gobierno, daba empleo a diestra y siniestra (Obrero 3: entrevista del 19.11.2010).

El reajuste masivo y las experiencias derivadas de éste para toda la comunidad, ha dejado florecer en la mente de la mayoría de los obreros la idea de que un movimiento sindical demasiado fuerte y exigente frente al patrón perjudicaba al fin y al cabo a ellos mismos. La argumentación es de un corte patronal, es decir, que sólo puede haber un sindicato con una empresa como su patrón, y ésta sólo puede seguir existiendo si es competitiva a nivel internacional y demuestra altos índices de productividad:

Si no hay empresa, no hay sindicato. Así de claro. Entonces, ha habido o existe una relación entre empresa y sindicato muy buena (Obrero 3: entrevista del 19.11.2010).

Hoy en día nadie se atrevería retar a AHMSA como lo había hecho la Línea Proletaria, sobre todo, por las experiencias del despido masivo. En relación con este aspecto, es muy importante entender las implicaciones de un reajuste tan extremo para la comunidad. Como ya lo he mencionado en un apartado anterior, el despido llevó a las familias de los ex-obreros a una situación financiera muy precaria porque no había suficientes empleos en la comunidad, ni en la región, tal como otros sectores de la economía local también tuvieron que despedir personal. Sin embargo, el desempleo no sólo perjudica en cuestiones económicas, sino también sociales cuando familias tienen que migrar y rompen sus lazos sociales, cuando no hay fuentes de empleo y unos buscan su supervivencia en delitos criminales como el robo, cuando el tiempo de ser parado se alarga y causa depresión y ésta conduce al alcoholismo y problemas familiares, cuando a causa de la frustración acumulada buscan nuevos culpables y maneras de expresarla,

cuando el dinero no alcanza para participar en las actividades comunes del tiempo libre, etc. y se ven marginados por ya no poder formar parte de la comunidad de manera acostumbrada. El clásico estudio sociológico sobre “los parados de Marienthal” de Lazarsfeld, Jahoda y Zeisel (1997) demuestra todas las facetas que puede tener el desempleo masivo para una comunidad entera, que se transforma en un tipo de depresión colectiva y marginalización social. Estos elementos se han quedado gravados en la mente de todos los obreros, también de los que todavía trabajan porque vieron cotidianamente la situación difícil por la que pasaron sus anteriores compañeros. El miedo al despido es un fantasma continuamente presente, unos lo expresan directamente, otros indirectamente.<sup>34</sup>

Entre la oposición también se siente este fantasma porque, aunque sus miembros tienen posturas un poco más críticas frente a la empresa, tampoco tomarían acciones más radicales para obligar al patrón a cumplir con ciertas exigencias, como son la huelga y el paro. O tratan de reivindicar sus demandas con base en los procesos legales que prevé el CCT, los estatutos o el reglamento interno, o se enfrentan con el grupo hegemónico, que ignora completamente a los obreros que no pertenecen a su grupo y así bloquean las demandas de la oposición, o intentan impulsar mejoras dentro de su departamento, hablando con los compañeros y los supervisores.

En suma, el reajuste no sólo era una táctica necesaria para “sanar” la situación financiera de la

---

<sup>34</sup> Así, era muy llamativo que en la encuesta, que realicé para la revisión del contrato colectivo en una colonia obrera, todos los entrevistados de esta entidad contestaron todas las preguntas sobre el cumplimiento de los artículos a favor de la empresa, lo que era poco creíble porque aun en una empresa altamente responsable en cuestiones sociales, puede haber irregularidades. Esto porque en la misma semana, los periódicos locales habían publicado rumores sobre un posible cierre de la planta por parte de la PROFEPA porque no cumplía con los estándares de la protección del medio ambiente. Cosa que, si bien AHMSA no cumple con estos estándares, tenía más una implicación política de partidos, dado que detrás de la PROFEPA actuaba el gobierno federal, es decir, el PAN, y AHMSA junto con su dueño Alonso Ancira tienen fuertes vínculos con el PRI (Medina: 18.11.2010). La aferrada postura de defender a la empresa, incluso, en la pregunta libre sobre posibles propuestas para la revisión de algún artículo, que fue contestada con el único deseo de que AHMSA siga siendo activo, demuestra, aunque de manera indirecta, el miedo al cierre de la planta y al despido (Encuesta 2010).

planta siderúrgica que se encontraba en decadencia, sino también un acto represivo contra el movimiento obrero porque desapareció la memoria sobre la lucha, despidiendo a gran parte de la plantilla rebelde y sembrando el miedo entre los obreros a perder su empleo en tiempos cada vez más difíciles y caracterizados por la precariedad del trabajo. Norberto Emmerich encuentra un lenguaje muy claro en su artículo “La memoria histórica: derrota, resistencia y reconstrucción del pasado” para describir las implicaciones que tiene la desaparición de la memoria histórica mediante la desaparición física de los “mensajeros”, lo que en el caso de la sección 147 no era vinculado con asesinatos, pero con un desalojamiento físico de las personas politizadas de su espacio de trabajo:

La represión establece la ruptura de los enlaces sociales que actúan como portadores de la memoria. Si la memoria histórica no transporta solo conceptos o “recuerdos” sino experiencias, la desaparición física de los “mensajeros” destruye las posibilidades de reproducción política de la población. Nuevas experiencias se asientan y se construye una nueva memoria histórica, basada en el miedo, la desmovilización y la apatía. En términos de memoria histórica, aparece el “olvido” (Emmerich 2011: 3).

#### *AHMSA y el bienestar de sus trabajadores*

El talón de Aquiles con el que sí se puede movilizar a la mayoría de los obreros y que indirectamente está ligado a las experiencias del reajuste y a la política obrera de la Línea Proletaria, es su situación financiera, mejor dicho, su relativo bienestar que los distingue de los demás trabajadores de la región donde el ingreso es muy bajo. Este bienestar está relacionado con la reproducción y el poder garantizar a la propia familia un futuro próspero e, incluso, mejores posibilidades para los hijos, es decir, una formación más alta. La relativa riqueza es característica para los siderúrgicos de AHMSA que desde los inicios de la compañía gozaban de un salario bastante alto en comparación con otros sectores. El crecimiento de la empresa está vinculado con la prosperidad de los primeros obreros, que en su mayoría transmitieron su oficio a sus hijos, y por lo tanto, se puede caracterizar como una herencia familiar. Finalmente, Monclova como comunidad también progresó al lado de AHMSA y de sus trabajadores. En otras palabras, la larga tradición siderúrgica de la ciudad y el relacionado bienestar han creado una

fuerte identificación de los trabajadores y sus familias con la empresa como fuente de la riqueza. Los sacrificios que esto implica para los obreros son asumidos sin muchas quejas (cambio de turnos, falta de seguridad, horas extras etc.), porque saben que en toda la región carbonífera es muy difícil encontrar un trabajo que deje tanto ingreso considerando también su relativamente bajo nivel de formación<sup>35</sup>. Los testimonios de los trabajadores entrevistados y de sus familiares son muy claros respecto a este asunto:

Pues, es que ganaba bien. Sí, empezó a ganar bien. De primero donde ganaba poquito, cuando de recién venido trabajaba en la obra, pues, ganaba poquito, pero luego ya se acomodó ahí en la planta y ganaba más. Cuando los muchachos estaban, los niños que crecieron y que ya entraron en la primaria, teníamos posibilidades de comprarles lo necesario. No estábamos que estuviéramos muy apenas o algo así. Pues, por el trabajo de él, sí se podía. Y él quería que estudiaran ellos, una carrera o algo (Esposa de un obrero: entrevista del 18.11.2010).

Traté de trabajar ahí porque yo ya andaba en contraer matrimonio también. Pues necesitaba un empleo que me diera un salario fijo, se puede decir, para sacar adelante los programas, problemas... Si para sacar adelante, para salir adelante junto con mi familia (Obrero 4: entrevista del 15.5.2011).

Era una empresa sólida que tenía buena renombración (renombre) más que nada en comparación con las industrias de los alrededores que pagaban a uno 100 pesitos. Más que nada eso, la solidez de la empresa (Obrero 2: entrevista del 18.11.2010).

Incluso, el empleo en AHMSA llega a tener tal importancia que algunas señoras manifiestan en sus charlas cotidianas que prefieren a un yerno que tenga trabajo en la siderúrgica, porque suponen que sus hijas estarán en buenas manos en cuanto a la situación económica.

En términos generales, este hecho plantea un aspecto que puede ser tanto aprovechado por el patrón, como por la oposición, que es la pérdida del nivel de vida. Los trabajadores inmediatamente se dan cuenta cuando les quieren bajar su salario o cuando el bienestar de su familia está en peligro:

---

<sup>35</sup> En la encuesta realizada en noviembre 2010, 18.9% tienen primaria, 54.1% secundaria, 16.2% preparatoria y los restantes 10.8% tienen otra formación técnica.

Como te digo con la gente es canijo hablando en cuestión de dinero y la empresa sabe (Obrero 2: entrevista del 18.11.2010).

La problemática actual de que la empresa ya no quiere abrir plazas para los hijos de los obreros es una cuestión altamente explosiva en términos de política sindical, porque pone en peligro la visión de la herencia de su bienestar a las siguientes generaciones. De este modo, la empresa está rompiendo con un código jamás explicitado, en el sentido de un contrato social implícito como lo propone Barrington Moore<sup>36</sup>, que es la reciprocidad entre trabajador y patrón en relación con el empleo, es decir, el obrero cumple con sus tareas y acepta la explotación, mientras la compañía en compensación lo valora a través de la remuneración y la oportunidad de meter a un hijo. O sea, el salario y la trasmisión del empleo al hijo equivale al reconocimiento del propio trabajo. Si el patrón decide romper con este código y los trabajadores han cumplido con sus tareas puede abrirse un espacio que permita la rebelión, incluso, de obreros poco

---

<sup>36</sup> Barrington Moore parte de la idea de que una autoridad o un sistema de dominación no sólo se puede establecer a través de la coerción, sino también experimenta una aceptación social mediante el establecimiento de códigos culturalmente fijados. El contrato social implícito justamente hace referencia a la perduración de cierta autoridad en el tiempo que simultáneamente garantiza la obediencia de la base social:

La autoridad es un reflejo del hecho ya mencionado de que la sociedad humana es, en buena parte, un conjunto de acuerdos a través de los cuales algunos seres humanos se las arreglan para extraer plusvalía económica de otros seres humanos, y para convertir esto en cultura; y también del hecho de que la extracción del excedente no es todo lo que hay en las sociedades humanas y tampoco es la única fuente de cultura. La autoridad implica obediencia sobre la base de algo más que el simple miedo o la coerción, de modo que es necesario ver qué es lo que más pesa en la práctica. (...)

Afirmar que hay un contrato social que es más implícito que explícito, es decir, un conjunto de entendimientos mutuos no verbalizados, no aclara la situación de manera muy precisa. Más bien, diciéndolo así, suena como si existiera una especie de esquema platónico con el que todos los miembros de la sociedad estarían de acuerdo a excepción de los políticamente sordos o de los socialmente torpes. (Moore 2007: 30)

Los sentidos generados de estos códigos describen las lógicas del universo simbólico (Alfred Schütz) dentro del cual se mueven los actores, el rompimiento del código se podría traducir en un cuestionamiento del universo simbólico como tal.

políticos. La compañía sabe bastante bien que es una cuestión altamente delicada por lo cual, no cierre las plazas como tal, sino sólo las reduce, así que una parte puede seguir disfrutando de este derecho, que en este mismo instante se ha transformado en privilegio. El otorgamiento de dicho “privilegio” condiciona con favores políticos, o sea, aprovecha las plazas para que los obreros defiendan las posturas de la empresa dentro del sindicato, esto puede darse apoyando al grupo verde, que actualmente está al mando en el CEL y que fue impuesto por el patrón, denunciando a compañeros que se quejan demasiado sobre la empresa o simplemente no sublevándose.

El mismo condicionamiento entraña una humillación fuerte para los trabajadores que, sobre todo, si son más preparados, se niegan a someterse a una política empresarial de este corte. El discurso que manejan es muy claro y apela al “derecho de meter a un familiar”. Es decir, por medio de este pleito también sale a la luz su percepción de lo que consideran injusto y que también tienen una visión muy clara a que tienen derecho y lo definen como tal. Quiere decir, respecto a esta problemática se hace más visible la conciencia política de cada trabajador, porque el aceptar la plaza bajo las condiciones que pone el patrón equivale a traicionar al compañero de clase y los logros históricos que en este caso son los derechos fijados en el CCT:

Y siempre así en las juntas, incluso se sabía lo que platicábamos acá en el sindicato – pon tú – Me dijo: “Eh, es que te gusta...” “No, nomás lo que veo, y no me gusta que haya traición. No, nomás digo lo que veo.” No, no me gusta tampoco quedarme callado. Como le digo cuando las pláticas: “No, el compromiso, pero nunca en la empresa me echaron corriendo.” “Espérate, yo no voy a prestarme a eso...” “No, no vete para acá y te damos chance, ya”. ¡Tampoco! Que quieran que uno venda su dignidad. Tenemos derecho a los compromisos esos de meter a un familiar. Un hijo, lo que sea (Obrero 2: 18.11.2010).

Por un lado, el hecho de que una gran parte de los trabajadores que actualmente está activa en la oposición lo es porque han querido meter a un familiar, demuestra que esta cuestión tiene un alto explosivo político. Por otro lado, el manejo de mencionado asunto por parte de la empresa ha fomentado el divisionismo, dado que los trabajadores de la oposición culpan a los otros obreros de la traición, lo que ha creado un clima de hostilidad dentro del sindicato. De este modo, el patrón desvió el odio obrero supuestamente dirigido hacia él, a la propia gente con el



resultado del debilitamiento de la unidad trabajadora. Desde la perspectiva de los trabajadores más críticos, los compañeros que se vendieron de esta manera al patrón ya son descalificados en su lenguaje como “ser empresa” (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

El punto comentado arriba indica la posición de la empresa dentro de estas constelaciones de poder y que no simplemente es un patrón que actúa como una compañía privada, es decir, que busca aumentar su propio beneficio y ganancias, sino también es una institución politizada con una memoria que ha aprendido del pasado y que aplica este conocimiento al presente, involucrándose activamente en la vida interna del sindicato. Dicho de otro modo, la Línea Proletaria también ha dejado un legado poco agradable para los trabajadores, que es la experiencia que sacaron los abogados de relaciones laborales de aquellos años, que en parte siguen siendo activos. Desde su punto de vista, la Línea era el enemigo más grande que ha tenido la empresa y ellos estudiaron las tácticas de lucha de los trabajadores, o sea, conocen los detalles de las estrategias obreras y también sus puntos débiles. La destrucción y la decadencia de la Línea en parte fueron resultados del obrar de ellos, pero también les ha servido como ejemplo a seguir. Es decir, ellos sí todavía tienen una memoria de esta época de lucha, que además les hace comprender el activismo obrero en el presente para luego entrometerse y manipularlo a su favor.

La gama de las tácticas empresariales para impedir el surgimiento de otro movimiento es muy amplia. El actual CEL, por ejemplo, está considerado por muchos como espurio porque las últimas dos elecciones (2008, 2010) han sido manipuladas, ya que no se hacían a puerta de factoría y el grupo verde, que desde antes había estado en el poder, impidió la entrada a todos los demás trabajadores pertenecientes a otro grupo (Jaramillo: 12.04.2008). Si bien la empresa no se hacía presente es este mismo instante, lo hacía en cuanto reconoció al CEL como contratante a la hora de la revisión del CCT. Esta situación ha alcanzado tales dimensiones que la oposición eligió en 2010 su propio Comité Ejecutivo, sin embargo, ninguno de los dos está reconocido oficialmente por la Secretaría de Trabajo y por el CEN. La situación descrita es altamente delicada para los obreros porque en cualquier instante puede perjudicarlos cuando la

misma falta de toma de nota es usada por las autoridades como argumento para declarar a los actos sindicales ilegales, dado que falta el marco legal. Sin embargo, también refleja la problemática que actualmente se está viviendo a nivel nacional (véase capítulo 3.7.2. *Los acontecimientos en el sindicato minero desde 2006*).

Otro punto que demuestra el involucramiento de la empresa en los asuntos sindicales es la fundación de la Alianza Minera Nacional (AMN). En el fondo no es otra cosa que una corriente pro-empresarial dentro del sindicato nacional que pretende “reformular” el gremio desde adentro, es decir, llegar al poder para sustituir a la gente alrededor de Napoleón Gómez Urrutia e imponer su política, aprovechando al mismo tiempo la estructura existente de la organización. De este modo parece como si se tratara de una corriente desde abajo que busca la democratización del sindicato nacional, aunque en realidad es fomentada por AHMSA. El surgimiento de la AMN dentro de la sección 147 ha tomado el mismo camino, es decir, parecía como si se tratara de una corriente democratizadora que tenía su origen en la oposición que hace tres años todavía estaba en contra del CEN y Napoleón Gómez Urrutia. La empresa buscó deliberadamente a los líderes de la oposición para convencerlos de que la apoyaran en su proyecto suprarregional. Así trató de aprovecharse del prestigio de los líderes obreros que éstos gozaban entre la base obrera y su capacidad retórica, que en dichos círculos son de fundamental importancia. Quienes no aceptaron la cooptación fueron despedidos. El testimonio de uno de ellos deja bien claro que la AMN era un proyecto patronal al que no quiso someterse:

Me manda hablar la empresa: ¿oye, qué pasó? Dijo: “¿Tú no estás de acuerdo de lo que están llevando a cabo?” Digo: “¿No sé, no sé a qué se refiere usted, licenciado? Pero lo que yo estoy buscando es nomás lo colectivo, de la gente.” “Por eso, estás en contra de aquellos, de la Alianza.” Dije: “Sí, pero la Alianza no nos lleva a nada. La Alianza nos lleva a un sindicato blanco, a un sindicato blando.” “¿Por qué sindicato blanco?” “Pues, porque no nos va a respetar el contrato.” “No, que va a ser idéntico” dijo. “¿Y usted como lo va a inferir si usted es empresa? Los que van a inferir son los trabajadores.” Y ahí, yo lo único que, yo lo que, así como está, a él le pareció mal porque digo que: “Nunca pensé que tú platica conmigo fuera para un despido, siempre pensé que tu platica fuera para hacer una negociación, y yo nunca voy a negociar a espaldas de los trabajadores.” Dijo: “Bueno, entonces, tú te vas a querer ir, ¡vámonos!” “Yo no me voy a ir porque yo tengo un contrato.” Dijo: “Pero tú tienes un contrato con la empresa” Dije: “No, tengo un contrato con el sindicato, porque el

sindicato es el propietario de nuestro CCT y usted como empresa tiene que negociar con el sindicato nacional y no conmigo.” Dijo: “Tu contrato se terminó” Dijo: “Se me termina si soy eventual, ahorita soy de base, por lo cual usted no tiene ningún derecho de que se me termine.” Dijo: “No, bueno, pues,” Dijo: “¡No!” Dijo: “No sé cómo le hago, pero ¡tú te vas a ir!” Así, yo: “Bueno si usted me quiere retirar – le dije- pero no es justificado lo que me estás haciendo. Usted como empresa nada más me quita la clave, me quita el acceso y ya no entro” “Pero esto lo que me está haciendo tiene consecuencias.” Dijo: “sí, méteme una demanda, metes un abogado, me ganas a uno o dos años, pero vas a pagar ahorita el abogado.” (Obrero 6: entrevista del 16.5.2011).

Después de estas expulsiones, los líderes de la oposición que no se dejaron cooptar volvieron a acercarse al CEN, del cual se habían deslindado desde hace varios años. La misma necesidad legal respecto al despido injustificado por la empresa les hizo retomar esta medida radical, aunque anteriormente habían tenido reservas frente al líder nacional por su carrera dudosa y una política impositiva, que en varias ocasiones había desembocado en despidos injustificados dentro de la misma sección. Mientras tanto, la empresa a través de la AMN, que también afilió al CEL de la sección 147, está utilizando a Napoleón Gómez Urrutia como el enemigo de los intereses obreros:

Nosotros vamos a seguir en esta lucha hasta recuperar nuestro sindicato, hasta ya quitarnos definitivamente a Napoleón y todas estas gentes que la verdad, nada más quieren robarnos, saquearnos y humillarnos (Obrero 3: entrevista del 19.11.2010).

Son pocos los que han podido quedar neutrales en este conflicto y que cuestionan la jerarquía interna dentro del SNTMMSRM y que también rechazan a la AMN.

Otra política patronal es la infiltración de la oposición con obreros sobornados. La cooptación de los líderes de la oposición sólo fue posible porque la empresa estaba enterada de la grilla sindical y sabía quiénes llevaron la palabra, porque dentro del departamento no suelen destacar tanto si no tienen un puesto político como delegado.

Para tales fines instrumentalizan ciertos artículos del CCT que son muy delicados, como el mencionado derecho de meter a un familiar, o las violaciones al escalafón que dentro del departamento aparecen con mucha frecuencia y que han causado mucho disgusto entre los

obreros. Los trabajadores que disfrutaban de estos “privilegios” se transforman en objetos de odio de los que no tienen acceso a ellos, por un lado, porque se habían vendido, es decir, hicieron un trabajo sucio para el patrón; por otro lado, porque ellos mismos no han podido disfrutar de los derechos en cuestión. En consecuencia, surge el ya mencionado divisionismo que finalmente favorece a la empresa.

Una táctica muy común del personal de relaciones laborales que suelen aplicar con los líderes obreros es la intimidación. Ésta tiene efecto en cuanto los trabajadores que fueron citados están obligados a enfrentarse a un grupo de abogados. En la mayoría de los casos son las personas que saben hablar un lenguaje muy claro y combativo las que se hacen líderes, lo que no automáticamente implique que conozcan bien los fundamentos legales y que sean acostumbrados a revisar las leyes, aunque también los hay. A la hora de verse confrontado con un grupo de abogados y sin el respaldo de su base obrera, son muy débiles y presa fácil para convencerlos de que firmen documentos donde se someten a la voluntad de la empresa:

A<sup>37</sup> es un liderazo, venia fuerte, tenía convencimiento de palabra ¿Me entiendes? Nomás llegaron los papeles y el solo se mochó la cabeza, pues firmó. Fue cuando lo despidió la empresa, él solito se mochó la cabeza. ¿Para qué firmaba? (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011).

Una estrategia patronal que le ha posibilitado a la empresa cumplir con la expectativa obrera en cuestiones económicas y que no le ha causado un gasto mayor en la nómina, son el reparto del fondo de resistencia y ceder créditos entre 10,000 a 40,000 pesos a los obreros que se les descuentan de su salario. En el primer caso, se trata de un fondo que normalmente administra el sindicato nacional y que desde el 2006 por el problema con Napoleón Gómez Urrutia sigue estando congelado, pero como la sección 147 oficialmente se deslindó del CEN, la empresa paga las cuotas sindicales directamente al CEL. Desde el punto de vista de los trabajadores, se trata de un dinero que ellos habían pagado, pero al que desde hace mucho no habían tenido acceso, ni

---

<sup>37</sup> Las referencias a terceras personas son anonimizadas.

para hacer huelgas, por lo cual se les hace justo que actualmente puedan disponer de este monto. No obstante, se les olvida que con el reparto de este dinero aceptan no entrar en huelga y se someten a la política empresarial. Además, el reparto de dicho monto organizaron el mismo día cuando los trabajadores tuvieron que votar sobre los resultados de la revisión del CCT, o sea, su atención estaba enfocada en el dinero y desviada del CCT. En esta situación no había quejas ningunas sobre los resultados de las negociaciones aunque no han sido muy buenos (Obrero 4: entrevista del 15.5.2011). En el segundo caso, los préstamos, se trata de una táctica con la que tampoco pierde el patrón, los otorga con base en los salarios o actualmente también a cuenta de las utilidades, es decir, no paga las cuotas de las utilidades que por contrato les toca a los obreros, sino sólo presta el dinero y como seguro le sirven las utilidades. En la oposición, sin embargo, ya ha surgido molestia respecto a esta política empresarial, así escriben en un volante del 11 de mayo de 2011:

Así mismo hacemos un llamado a esos que se dicen dirigentes a que se pongan a analizar lo que han hecho en este último año que han estado al frente de esta organización anteriormente combativa como es nuestra gloriosa secc. 147; y vean todo el daño que le han hecho no solo a la secc. Si no a todos los trabajadores y sus familias; es tanta su ambición de poder que no miran como día a día perdemos garantías plasmadas en nuestro contrato colectivo de trabajo les preguntaríamos si tienen a la mano la caratula fiscal actual así como las anteriores donde se nos ha prestado a cuenta de utilidades, ya no queremos más préstamos si no los que nos tocan realmente (Volante de la oposición: 11.5.2011).

La lista de las tácticas empresariales para crearse un sindicato sumiso es muy larga, pero aun así sorprende una cosa, que es la imagen positiva que goza el director general de AHMSA, Alonso Anciras, entre la base obrera. Desde su perspectiva los “malos” son los abogados del departamento de relaciones laborales que se encargan de vigilar toda actividad política entre los siderúrgicos y que también se entrometen al sindicato. Piensan que los abogados por su parte son sumisos frente a los dirigentes empresariales y sólo les quieren agradar conteniendo la actividad sindical. Aunque en parte será cierto, también hay que tomar en cuenta que los trabajadores sólo están en contacto con estas personas, es decir, para ellos representan a la compañía, mientras a los directivos casi nunca llegan a ver. Lo único que saben de ellos es lo que

escriben en los periódicos, que en la mayoría de los casos son cantos de alabanza por donaciones que hicieron a la comunidad. Quiere decir que el paternalismo que tiene mucha tradición en AHMSA influye en gran parte en la imagen que tiene la base obrera sobre los directivos. Mencionado aspecto se hace evidente cuando los trabajadores hacen sus llamados a Anciras, quejándose del departamento de relaciones laborales, suponiendo que éste intervenga a su favor o que no esté enterado de lo que haya hecho su personal:

Hacemos un exhorto al Director de Altos Hornos de México, Alonso Ancira Elizondo a que dé la cara, como acostumbra hacer y ponga un alto a las tropelías que cometen desde Relaciones Laborales, así como a los porros antes mencionados dado que estas acciones que fomentan desde Relaciones Laborales ponen en riesgo la paz y la estabilidad social al no medir las consecuencias de sus acciones...Los acusamos de vandalismo, de injurias, de asociación delictuosa, entre otros, mas todo lo que les resulta responsables por sus acciones gansteriles y de coartar el derecho de los trabajadores para reunirse, expresarse, así como elegir y tomar su mejor decisión (Volante de la oposición: 28.5.2010).

El hecho de que no hayan sustituido a los abogados de relaciones laborales aun con la privatización deja suponer que los directivos no los quisieron quitar por la misma experiencia, o sea, hasta cierto punto son las mismas personas que han sido los autores de la decadencia de la Línea Proletaria y del reajuste, aunque no exclusivamente. Desde la mirada obrera entonces son ellos los que tienen la culpa si la empresa no ha podido avanzar lo suficiente porque los abogados no los han dejado trabajar en paz. Como ya lo dicho, asumen la idea de que la empresa privada es buena y que los obreros están dispuestos a contribuir con todo lo que se requiera para hacer de ella una compañía internacionalmente reconocida, pero los abogados son las personas que han quedado en la época de la paraestatalidad y siguen perjudicando la producción:

Porque ahorita el que está llevando todo este movimiento que está perjudicando a la empresa, no son los trabajadores, sino las mismas relaciones laborales, los mismos licenciados que estuvieron cuando era del gobierno federal. O sea, son gente que tiene ya 30 / 40 años ahí en la empresa y que creen que... pues, siguieron ellos trabajando para la iniciativa privada, o sea, ellos no están dando el granito de arena como debe de ser, sacar adelante una empresa. ¿Cuál es? Teniendo una disciplina, principalmente, habiendo una disciplina y que se respeten las leyes internas y con eso, saca adelante la empresa y nosotros sacamos adelante, pues a nosotros mismos y a nuestra familia, a la sociedad

(Obrero 5: entrevista del 16.5.2011).

Igualmente, el miedo al despido que todos tienen de alguna manera los cohibe a enfrentarse más a la empresa. Hay una conciencia de que la mayor parte de los problemas los tienen con el patrón, aunque finalmente culpan a los compañeros que se vendieron a él y a los abogados de la empresa. En este contexto la pérdida del empleo también significa la pérdida de la identidad que está muy vinculada con AHMSA y con Monclova, considerando además a todos los problemas que conlleva el desempleo. Como consecuencia, la concepción obrera del patrón es muy ambigua porque se conocen todas las maniobras que perjudican al sindicato, pero también necesitan el empleo por cuestiones económicas, así como entraña un fuerte orgullo de formar parte de la plantilla de una de las empresas más importantes de México y de una de las secciones más grandes y reconocidas del sindicato minero.

#### *Los problemas actuales en el lugar de trabajo*

Antes de terminar este capítulo me gustaría escribir sobre los problemas actuales de la sección y su manejo dentro de la oposición y las respuestas individuales a éstos, porque sobre ellos suelen trabajar en los talleres que implementa el CEREAL.

Aunque el CEL sea favorable al patrón no quiere decir que desaparezcan los problemas, el manejo de éstos es hasta cierto punto una cuestión política, sobre todo, por las particularidades de la sección 147 y de AHMSA.

Primero, se nota un aumentado distanciamiento del CEL de las cuestiones laborales y de las necesidades obreras. Los problemas que en gran parte preocupan a los siderúrgicos en su día y día ocurren dentro del departamento. El gremio local, sin embargo, ya no está ahí, se encuentra en su recinto sindical, además de que los representantes obreros no trabajan cuando emplean estos cargos. Obviamente no quiere decir que no vayan a la empresa o platiquen con los trabajadores. Asimismo, esto es común en todas las secciones del SNTMMSRM, porque así lo marcan los estatutos, no obstante, a diferencia de otras secciones, el hecho de que la

representación obrera es espuria agrava el alejamiento de la mayoría de los trabajadores. Por las mismas elecciones amañadas, que indirectamente dejan inferir una cercanía entre el grupo en el poder y la empresa, los representantes sindicales locales causan desconfianza entre los siderúrgicos. Si tienen un problema no automáticamente se dirigen al CEL, los trabajadores sólo suelen buscarlo si tienen una petición muy particular que en general inciden en el ámbito de competencia del sindicato. Los representantes que en general están más enterados son los delegados departamentales y los comisionados, porque siempre tienen que estar en contacto con la base, empero, su puesto en términos legales es menos importante e implica menos poder formal. La distancia entre gremio y base requiere de un espacio para discutir los pleitos que se dan en el lugar de trabajo y es donde parcialmente entra la oposición.

Para seguir hablando de este aspecto hay que profundizar en el segundo punto, que es el departamento como espacio político. El lugar de trabajo en sí permite poco intercambio entre los compañeros sobre problemas experimentados ahí mismo, sólo se alburea, bromea o manda. Aun así es un espacio político en tanto que el poder del patrón es muy presente y experimentable en carne propia en cada segundo. Es un lugar muy vigilado, las líneas de producción determinan los movimientos del cuerpo y en caso de que algo no salga como debería, están los supervisores que son la encarnación del patrón. Entonces, a esta estructuración general del espacio laboral se suman los pleitos cotidianos que pueden ser los enfrentamientos con el supervisor por insignificancias en el procesos de producciones, pero que generalmente dejan un sabor amargo al trabajador porque es una disputa con una persona que está encima de él y a la que se tiene que someter, otro problema es la sobreexplotación de la mano de obra que no es pagada adecuadamente, como en el caso de la media hora de comida, que se les han cancelado y que se les deberían abonar, lo que no pasa, u horas extras que tampoco son remuneradas como lo marca el CCT. El testimonio de un obrero demuestra qué tan fuerte es esta vigilancia en el departamento, afirma que ya ni les permiten ir al baño, a no ser que sea extremadamente urgente:



Ahorita es más presión que tiene uno de estar ahí, las 8 horas. Es que, que no viene tu jefe: “eh, ¡no! Ya cuando vengán aquí, vengán ya bien comidos, ya bien hecho el baño.” Todo, porque aquí puede haber chance de ir al baño. Sí así, yo antes siempre – año y medio que ya cambió la rutina, antes no. Iba a almorzar uno: “Eh, espérame” porque iba al baño inventaba: “voy a hacer limpieza aquí” – ahora no, ahora nos toma el tiempo (Obrero 2: entrevista del 18.11.2010).

Un aspecto que ya he mencionado es la violación al escalafón que es muy común y que en general va de la mano con el no respeto a la antigüedad. Regularmente se trata de que los supervisores asignen un trabajo con mayor responsabilidad a personas que tienen menos tiempo en la planta, hasta pueden ser eventuales, y éstas también pueden cobrar más por el cumplimiento de la tarea, mientras que a los trabajadores con más años los dejan en el mismo puesto. Igualmente, la violación al escalafón implica la obligación de realizar tareas que no les corresponde según su categoría o nivel, y que tampoco se les remunera (Obrero 6: entrevista del 16.5.2011).

La cuestión más discutida dentro del departamento es la seguridad, porque su no cumplimiento pone de por medio la vida de los obreros, y el hecho de que tanto en 2009 como en 2010 murieron dos trabajadores en la planta demuestra que realmente existe un déficit en esta materia. Las capacitaciones en seguridad a la que me he referido antes, no aplican a la situación dentro del departamento porque la lógica es diferente. Las capacitaciones sirven para el aumento de prestigio, pero no se adaptan lo suficiente al contexto concreto de trabajo. En el departamento predomina la lógica de acrecentar constantemente la producción aun por encima de la salud de los obreros; hay una presión muy alta.

Vamos a decir, por ejemplo, donde yo trabajo en el alto horno 4, ahorita es el alto horno 6, ¿qué es lo más fuerte? Las reacciones, los gases tóxicos, los tóxicos que emite uno ahí, pues, te vienen a decir. Un decir si tiene tanto tiempo ahí tenemos un aparato para 200, vamos a decir 200 termopar por hora, después de 200 termopar te empieza a sonar el alarma cuando ya no puedo estar tanto tiempo ahí. Entonces, pasamos a la, vamos a decir unos 5 minutos ahí. Después de esto sálganse, no importa, primero está su vida. Pero se viene en la situación, se viene la situación “Eh, vamos a meternos, Eh, vamos a meternos, eh”, “ey, hay mucho gas.” “Eh, ahorita, ahorita salimos” Dice el jefe. “Espérate, ya vamos a salir”, “No, si te sales te voy a decir que estás abandonando el trabajo.” Ahí es donde volvemos nosotros. “¿Qué ganamos con que ustedes nos digan que respetemos las pláticas y comentarios, si en el trabajo, en el campo no lo implementan? ¿Por qué?” Y ahí se mete el jefe, se mete él arriesga su vida y arriesga. Yo por lo regular siempre yo le decía al compañero: “oiga,

permítame aquí hay bastante gas“ y muchas cosas. ¿Qué es lo que te hace el gas? A veces te empieza a matar las neuronas, o sea, hay compañeros que han quedado desmayado ahí del gas. Pero ellos, vuelvo a reiterar, ellos no ven, cómo cuidar sus vidas. Y yo siempre le digo a los jefes: “oye, ustedes implementan las pláticas de seguridad como requisito para cumplir con las normas, pero no las implementan en el campo.” (Obrero 6: entrevista del 16.5.2011)

Hablando del tema de la seguridad no se debe olvidar que la producción de acero es uno de los trabajos con mayor riesgo<sup>38</sup>. Las condiciones laborales en ciertos departamentos corporalmente son muy difíciles de aguantar, sobre todo, por el calor, los gases, el polvo y el material pesado, pero también el mantenimiento de la maquinaria es de fundamental importancia cuando usan cables de alto voltaje o falta la protección del equipo:

Empecé a trabajar ahí y luego, viendo que el departamento era demasiado caliente, o sea, me afectaba mucho. O sea, las áreas a donde iba, por ejemplo, se trataba de enganchar planchón, de meterse uno a las fosas - pues las fosas de los lados estaban, pues, al rojo vivo, o sea, con llama para estar calentando al fierro - pues, a mí me hacía mucho daño. Entraba con los compañeros que andábamos adentro unos 5 minutos, aquellos duraban 10 minutos, yo duraba 5 minutos, salía y vomitaba (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

En suma, son muchos los problemas que se presentan dentro del departamento y el no poder hablar sobre ellos en el espacio donde surgen, como lo solían hacer durante la época de la Línea Proletaria, complica aún más las cosas. Por la gravedad de los hechos la mayoría de los trabajadores se busca otro espacio para la reflexión que generalmente son los compañeros, como amigos o ya directamente en la oposición, el sindicato, la familia o algunos aceptan las violaciones y “aguantan” la injusticia, sin embargo, también suelen negociar individualmente con el jefe. En la encuesta que realicé en noviembre 2010 entre 40 obreros contestaron la pregunta

---

<sup>38</sup> Según datos del IMSS del año 2010 sólo la actividad “extracción y beneficios de minerales metálicos” y “Extracción y beneficio de carbón mineral, grafito y minerales no metálicos; excepto sal” figuraba como más peligrosos en comparación con “Industrias metálicas básicas” a la que pertenece la industria siderúrgica. La extracción de minerales metálicos tenía un índice de 90.22 (casos por cada 10,000 trabajadores) en enfermedades de trabajo, de extracción de minerales no metálicos 18.81 y metálicas básicos 32.87 cuando el promedio nacional fue de 2.42. En el caso de las incapacidades, los respectivos índices fueron 17.9 (casos por cada 1,000 trabajadores), 31.4, 17.4 y 0.5 (IMSS: 12.8.2011).

¿En caso que se sienta tratado injustamente en un asunto laboral, a quién consulta/con quién se queja? con posibilidad de referencia múltiple de la siguiente manera: 20.9% Sindicato, 20.9% Compañeros (oposición), 19.8% Jefe, 13.9% CCT, 10.5% familia, 7% no hace nada y 7% otro.

### *La oposición de la sección 147*

Si las negociaciones con el sindicato o con el jefe no dan resultados, la oposición es la primera opción, sobre todo, si se trata de críticas más fuertes. En este contexto hay que acordar que el sindicato local junta varios grupos políticos de diferentes colores, pero no cada grupo automáticamente tiene diferentes objetivos, porque el origen del grupo se define por departamento, es decir, originalmente cada departamento tenía su color, pero luego hay un posicionamiento político y van integrando personas de otros departamentos. Varios grupos pueden tener ideales parecidos y se juntan, como en el caso de la oposición de la sección 147 que está integrada por los grupos naranja, nueva naranja, rojo y anteriormente guinda:

Bueno, son colores, pero no ideales. Son colores porque lógicamente como son departamentos muy grandes, te voy a decir, el departamento mío, el caliente, son 700 gentes, o sea, un color lo defines en tu departamento y vas integrando a las demás gentes y en otro departamento buscan sus ideales por un color. ¿Qué es lo que hace un color? Nomás representar. (...) Claro, porque en unas elecciones dicen: “Bueno, ¿de qué color eres?” “Pues de esto”, el rojo con el guinda va a competir, pero si son de las mismas ideales, pues, nos juntamos ¿cómo qué?, como una alianza ¿para qué? Para tratar de arrojar a otros compañeros que concuerdan con nosotros. (...)¿Qué es lo que vamos a hacer nosotros? Vamos a decir el color guinda, el azul, el amarillo y blanco. Estos cuatro colores se juntaron porque son de las mismas ideales opositores a los otros. Que allá un café y un verde, se juntaron, bueno van a competir con estos cuatro colores. O sea, es más para competir. Cada color trae su líder, cada color trae su representante y sus activistas, más que nada. A lo mejor dices hay un color muy pequeño, son seis o siete pero con unas ideas bárbaras que nos ganamos unos 80, 90 y así es (Obrero 6: entrevista del 16.5.2011).

La misma diversidad de los grupos, que por sí solos integran relativamente pocos trabajadores, conlleva la necesidad de alianzas entre ellos para poder tener un impacto político. Por lo regular sólo son cooperaciones temporales que se rompen en cuanto algún líder va por otro camino, es decir, el elemento más fuerte por el cual se rige la lógica de los grupos, son sus dirigentes y sus aspiraciones de poder, pero para lograr cierta credibilidad y legitimidad se requiere de esforzar

mejoras para los trabajadores, lo que sólo logran en cuanto formen una alianza con los demás grupos.

En la actualidad la oposición es el espacio donde es posible una reflexión más crítica, empero, la misma inconformidad les obliga a organizarse de una manera hasta cierto punto clandestina. Las juntas no se realizan en un local o en una casa, sino en parques o corrales, porque en varias ocasiones han sido objeto de ataques de porros del CEL que han causado fuertes enfrentamientos con graves daños materiales. Es un espacio muy cuidado también porque la empresa siempre ha tratado de infiltrarlo y hay una alta desconfianza frente a personas ajenas. Aunque hay mucha discusión sobre las problemáticas en el trabajo, la mayoría de los temas es grilla sindical, es decir, politizan entre los grupos mismos por diversos asuntos, que finalmente fomentan el divisionismo. Esto también significa la mayor debilidad de la oposición, la falta de unidad. Si bien la hay en cuanto se reúnen, los grupos como tal siguen dividiéndose por cualquier discrepancia que surja y la membresía sigue disminuyéndose con cada asunto que no logran resolver (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011).

Igualmente es un espacio hasta cierto punto de masculinidad, aunque también hay mujeres que trabajan en el almacén e, incluso, participan en la oposición. No obstante, en términos generales el trabajo siderúrgico en sí y la política sindical es de un dominio masculino.

Las juntas de todos los grupos de la oposición, se da una vez a la semana y es común que se convierta en convivio. Inician las pláticas sobre algún problema y luego cooperan para tomar alcohol. El consumo de alcohol para algunos participantes tiene un efecto liberador, quiere decir que empiezan hablar sobre lo que les ha pasado en el trabajo cuando regularmente no suelen expresar sus preocupaciones, aunque también puede caer en el otro extremo y despolitiza la junta, cuando el convivio se transforma en el punto de atracción:

Más que se mueve mucho de allá para acá. Te apure mucho la polaca (política). Como luego digo yo a los compañeros: “que no que estamos perdiendo mucho tiempo.” “Que no, que no lo estamos perdiendo, lo estamos invirtiendo. ¡Es diferente!” Perder es cuando uno tiene la reunión y que ya se va a difundir, pero con el comité convivirse es cuando la gente asiste por acudir, como mueve uno la

gente con convivios. ¿Verdad? De otra manera la gente regresa y va. Se mueve porque va a haber una fiesta: “¡Eh, vámonos!” Como quiera, ahí se expresa uno más. Claro, los convivios son buenos porque ahí se arregla uno con poco. Andar así en la política, te absorbe, es que andabas así lunes, martes, miércoles y ya estamos presos toda la semana. También friega un poco el cerebro. (Obrero 2: entrevista del 18.11.2010)

Los trabajadores que son más activos en un grupo, también se reúnen varios días a la semana para discutir, es decir, el activismo es un componente fijo de la rutina obrera y define hasta cierto punto un estilo de vida. El compromiso que conlleva la politización<sup>39</sup> para ellos es muy alto y finalmente también precisa la identidad de estos siderúrgicos de Monclova, porque es una característica que comparten todos los grupos políticos:

Entonces salíamos de la empresa, trabajábamos de 7 a 3 y salíamos y nos dábamos tiempo para nuestras reuniones, para la familia y otra vez, a la chamba. O sea, siempre andábamos así de esa manera (Obrero 3: entrevista del 18.11.2010).

En las siguientes páginas me gustaría exponer la situación dentro de la oposición, tanto sus acciones, como su organización interna, porque es ahí donde los participantes de los talleres del CEREAL también actúan. El mayor problema que tiene la oposición y que se ha transformado en un elemento de identificación es la ausencia del poder legal y la situación de marginalización que se ha vinculado con un tratamiento injusto e ilegal por el grupo en el poder en el CEL y el patrón. La manipulación de las elecciones y las maniobras de los líderes espurios para asegurarse de un respaldo entre la base obrera, que incluye la instrumentalización de los derechos obreros para intereses particulares, han servido como blancos de ataques. El grupo verde y los líderes del CEL y de la AMN son denunciados como traidores de la causa obrera. En este contexto hay que entender que los traidores pueden ser enemigos aún más odiados que los actores que siempre han sido opuestos a las propias ideas, como es el patrón, es porque anteriormente habían sido

---

<sup>39</sup> Entiendo bajo politización en el ambiente sindical de la sección 147, el alto compromiso de reunirse y de discutir sobre los problemas que se presentan en el trabajo y en el sindicato y las acciones subsecuentes. Hasta cierto punto se trata de una práctica sindical heredada de la época de la Línea Proletaria cuando las reuniones obreras formaban parte de la vida cotidiana y de la identidad de los trabajadores locales.

compañeros, pero que se aprovecharon de la confianza de los demás para traicionarlos frente a otro enemigo, en este caso, la empresa. Por esta razón, en los volantes semanales de la oposición el tono principal siempre es de una propaganda negativa en contra del grupo en el poder. A cierta hora este rencor explota y los dos partidos se enfrentan directamente, como fue el caso en 2008 cuando tenían elecciones para renovar una parte del CEL y cuando les impidieron el acceso (Jaramillo: 12.04.2008) a los grupos de oposición al recinto sindical o cuando en verano 2010 la oposición tuvo una reunión con representantes del CEN en una casa particular donde irrumpieron trabajadores cercanos al CEL (Parro: 13.08.2011). En ambos casos había daños materiales y varios lesionados. La retórica, sin embargo, con la que justifican el enfrentamiento se parece mucho en ambos grupos, siempre los otros son el grupo de choque con personas ajenas al sindicato, hasta dicen que no saben de quién se trate. Si bien es común el uso de porros, la definición de éstos es muy flexible, porque también pueden ser compañeros a los que prometieron una plaza para su hijo si hacen tal trabajo para el CEL, pueden ser obreros de otras secciones y cercanas al CEN, eventuales que buscan una plaza o simplemente trabajadores inconformes con una de las políticas o posicionamientos del otro grupo. Las declaraciones frente a la prensa de desconocer a los adversarios en la mayoría de los casos también es muy común, aunque en realidad saben bastante bien de quién se trata. El reconocimiento del adversario implicaría de cierta manera una confesión de que haya antecedentes entre los dos grupos e impide la victimización de uno mismo, lo que también es una táctica usual. En el caso de la oposición la base argumentativa para el pleito es – como ya lo he mencionado - el “no poder”, que sólo sale de manera indirecta denunciando la manipulación de las elecciones locales, la venta de los derechos obreros y la discriminación experimentada por los jefes o el sindicato por andar en la oposición. Dado el hecho de que estos enfrentamientos, aunque la mayor parte del tiempo sólo sean verbales, predominan en la oposición, los ha convertido en un fundamento de la identificación, pero esto significa también uno de los mayores obstáculos para implementar cambios reales a favor de los trabajadores de la sección. Sin embargo, hay un capítulo en la historia más reciente de la sección 147 que actualmente nadie quiere mencionar, que es la cooperación entre el grupo verde y la oposición durante

medio año (desde fines de agosto 2008 hasta febrero 2009). Esto fue posible porque decidieron en conjunto el deslindamiento del CEN y de Napoleón Gómez Urrutia, para entrar directamente en negociaciones con AHMSA, sin la intervención del sindicato nacional. Inicialmente era la oposición que estaba en contra del CEN y a su postura se afilió el CEL. El trato con el patrón era el siguiente, la sección se comprometía no entrar en huelga durante la revisión del CCT, mientras la empresa cumplirá las propuestas para la revisión. En este contexto hay que recordar que el año 2006 era muy movido para el sindicato minero y que había muchas secciones que suspendieron las operaciones en apoyo a Napoleón Gómez Urrutia, y en el caso de la sección 147 también se habían producido fuertes enfrentamientos entre la oposición y el grupo hegemónico por la misma razón. AHMSA simplemente buscaba frenar este caos, tratando de evitar mayores pérdidas por una probable suspensión de operaciones, lo que le garantizaba el trato directo con la sección 147 y el pago de las cuotas sindicales a ellos mismos (Zócalo Saltillo: 12.09.2011). Aunque parte de la unidad entre CEL y la oposición era resultado de una política patronal, era cuando se podían proponer mejoras en la revisión del CCT y cuando lo tuvieron que cumplir. En el siguiente capítulo explicaré este aspecto con más detalle.

Otra de las acciones más recientes fue la huelga de hambre que iniciaron los líderes que habían sido despedidos poco antes de las últimas elecciones en marzo 2010, también porque no habían querido entrar al proyecto de la AMN. Fueron apoyados por sus familias y varios compañeros de la oposición, quienes organizaron marchas de solidaridad. Con esta acción buscaron denunciar públicamente las maniobras de AHMSA porque no había una base con la que la empresa haya podido justificar el despido y porque exigieron la reinstalación. La huelga fue levantada después de 18 días, cuando la empresa y representantes del gobernador de Coahuila ofrecieron negociaciones a cambio del desalojamiento de la plaza principal donde ellos se habían instalado. Cuando los huelguistas fueron a Saltillo, donde supuestamente tuvieran lugar las negociaciones, nadie los quiso recibir y la huelga se quedó sin resultados (Obrero 6: entrevista del 16.5.2011).

Una práctica muy común entre ambas agrupaciones, tanto de la oposición como del CEL, es el

proselitismo. Monclova es la ciudad más grande al borde de la cuenca carbonífera y las secciones locales tienen mucha influencia sobre las comunidades mineras de la región. En el caso de la oposición las visitas de las secciones vecinas también son impulsadas por representantes del CEN, que actualmente intenta recuperar su fuerza anterior y se aprovecha de la ubicación estratégica y el prestigio regional de las secciones 147 y 288, como de su destacada membresía en términos numéricos.

Hasta cierto punto, estas visitas también tienen un carácter solidario, conociendo y ayudando a sus compañeros para resolver sus problemas, pero también en acercarlos a la política del CEN. Este acto solidario también se hace visible en el apoyo que brindan a las familias de Pasta de Conchos, dado que también se presentan en eventos que ellas organizan (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011).

Por último, la acción más destacada de los últimos meses ha sido la marcha del primer de mayo. Generalmente es un acto muy normal entre los obreros, sin embargo, en Monclova habían cancelado el desfile desde hace varios años por mando del grupo en el poder en el CEL, y de manera indirecta de la empresa. Era también por iniciativa del CEN que convocó a la marcha para manifestarse en contra de la reforma a la LFT. En Monclova la oposición desempeñaba un papel importante en los preparativos, que buscaron coorganizadores entre otros sindicatos locales como del magisterio, de la CFE y entre los pensionados de AHMSA. En el llamado para la marcha hasta invitaron a sus “enemigos” del grupo verde y de la AMN. Así se puede leer en la invitación:

Hoy compañeros los obreros nos debemos de olvidar de rencores de grupismo de colores y juntos salir a manifestarnos este 1º de Mayo y para tal ocasión y por este medio hacemos la invitación al Secretario General y Ex-Secretario General y todos los trabajadores y al público en general para movilizarnos en contra de esta perversa propuesta para que sepa Tereso Medina así como todos los diputados que con el Pueblo de México y sus trabajadores no se juega y nos rebelamos en su contra (...) No a la traición a los trabajadores por parte de las fracciones parlamentarias PRI, PAN que desde el Congreso de la Unión preparan el golpe mortal a la lucha histórica y las conquistas laborales con su reaccionario proyecto de reforma laboral (Volante de la oposición: Abril 2011).



Si bien los representantes del grupo verde y de la AMN no siguieron al llamado de la oposición, la acción tuvo un fuerte eco en los medios locales y podía juntar varias centenas de manifestantes. Además, se enfocó en una cuestión laboral más importante que brincaba los pleitos locales y buscaba la unidad obrera que, aunque el desfile no desembocó en nuevas actividades, tenía una presencia simbólica muy importante de un fuerte ímpetu obrerista. Asimismo, fue una manifestación altamente política en contra del PRI, que domina en todo Coahuila y que en la situación concreta se evidenció en la actitud de la presidencia municipal que les cortó la electricidad cuando los oradores iban a dar su discurso y que de antemano no quería cederles el permiso para la marcha (García Rivera: 13.08.2011).

En los apartados anteriores también resonó el posicionamiento de la oposición frente al CEN. En este contexto hay que saber que cuando empezó el conflicto con Napoleón Gómez Urrutia en el año 2006, ellos estaban en contra de él y apoyaba a Elías Morales. Tanto más sorprendente parece que en la actualidad hayan cambiado totalmente sus convicciones, cuando están apoyando al CEN de Gómez Urrutia, no obstante, hay que conocer los detalles. En general, las dos secciones del SNTMMSRM de Monclova se han caracterizado por una alta autonomía del CEN, que llegó a su cima en la época de la Línea Proletaria, pero también desde antes había existido una relación muy distanciada. En el 2009 la sección 147 nuevamente se deslindó del gremio nacional sin salir del SNTMMSRM, porque anteriormente ha habido muchos problemas, ya que la base local no quiso reconocer a Napoleón Gómez Urrutia por no ser obrero y por su actitud represiva que en la sección 147 ha tenido su respuesta en despidos injustificados. La actual relación de la oposición con el CEN es, sobre todo, una cuestión de estrategia, que no necesariamente implica la aceptación total de su política, porque el gremio nacional hasta cierto punto está también dependiente de ellas, dada su influencia sobre la región y el número de sus afiliados. En el caso concreto de la oposición se dio el acercamiento al CEN cuando despidieron a sus líderes. Estos líderes están obligados a defender la posición del sindicato nacional para poder disfrutar de su protección, empero, tampoco permiten la intromisión en los asuntos locales, porque para ellos es su propio territorio. Asimismo, con el surgimiento de la AMN la actitud

frente al CEN ha cambiado porque saben quién está detrás de la AMN y temen perder realmente el sindicato, tal como habían perdido su empleo:

“Ya, no, ¿sabes qué? El licenciado (Napoleón Gómez Urrutia) sea lo que sea, siempre ha defendido, o sea, al trabajador.” Que no era obrero, pero bueno, pues, no era, pero al final de cuenta lo está defendiendo. ¿Quién? ¿Hay otro que lo pueda defender con apoyo? Pues, nadie. Pues, entonces, ¡hay que apoyarlo! Esta es la mentalidad mía porque muchos dicen, “no es que esto” pero, bueno, “¿a quién apoyamos? ¿a quién apoyamos?” y se ha visto, se ha visto y desde un principio a él, cuando la reforma laboral, era cuando la mentada que decían la nueva cultura laboral que al primero así se manejó. Así la manejaron después y ya después reforma laboral. (...) Está como B.(uno de los líderes de la oposición), conferencias con Napoleón. Dice: “licenciado, lo queremos en tierras aztecas. Ya lo necesitamos en tierras aztecas.” Y nada más por eso. ¿Uno que está haciendo, para que venga?, pues, yo también lo quisiera aquí. Nosotros el trabajo hay que hacer, convencer la gente, hacer manifestaciones, hacer, pues, andar en la radio, difundiendo todo eso. Pero no, muy sencillo: “eh, licenciado, estamos con usted, van bien las cosas esto.”(Obrero 5: entrevista del 16.5.2011).

Igualmente, mi pregunta si consideran que hay una democracia dentro del SNTMMSRM a nivel nacional o fue evadida o fue negada, ninguno la asintió. Quiere decir que no lo consideran democrático, pero algunos no se enfrentan por el momento con el CEN por la protección que actualmente les brinda.

La organización interna en la oposición no difiere en mucho de otras secciones sindicales, porque la jerarquía entre líderes y base, aunque ni sea manifestada formalmente, como en el caso concreto, forma parte de la cultura política (véase capítulo 3.4.4). Las características que destacan en los líderes son el “saber hablar entre los trabajadores” y el “saber enfrentarse con al patrón”, pero la mayoría de los obreros asume automáticamente que con esto ya sepan todo, lo que es justo el problema que he mencionado en el capítulo anterior, porque para estar preparado también tienen que conocer los derechos y las leyes, pero también la base obrera, por su parte, debe asumir su responsabilidad que es controlar a los líderes, lo que no equivale a grillar:

A. creció y se creyó como secretario general que contaba con el apoyo de los trabajadores. No, los trabajadores te avientan porque a la hora de la hora se sientan (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

La base obrera de la oposición en gran parte consiste en personas que están inconformes con los acontecimientos en la empresa y con el CEL, que se solidarizaron con compañeros que tuvieron que aguantar injusticias o trabajadores, que buscan el apoyo de la oposición en problemas concretos como son la violación al escalafón o el derecho de meter a un familiar. Empero, la mayoría de ellos también busca la protección de los líderes:

Porque la mayoría de los que he invitado allá nos dicen: "Sí, estamos con ustedes ahorita, pero nos quemamos si vamos con ustedes a las juntas" Que ellos buscan meter a un hijo o algo así, entonces asisten con nosotros (Obrero 2: entrevista del 18.11.2010)

La gente admira, vamos a decir que ese punto inseguro, vamos a arreglarlo. (...) Es de la tristeza que da que la mayoría, te puede decir hasta el 90 por ciento, desconoce las leyes. Por eso, estamos así (Obrero 5: entrevista del 16.5.2011).

El divisionismo aumenta en cuanto se da una disputa interna, sobre todo, si es entre personajes políticamente pesados y cuando la inconformidad termina en la separación. Así que por lo regular un líder se lleva a sus fieles. Las disputas se pueden dar por muchos motivos, sean personales o por la traición del líder. Por la misma razón los grupos en sí no tienen la importancia que en el primer instante parecen tener:

Cuando llegué al sindicato, llegué cuando estaban en el poder que eran los blancos, me pongo ahí con ellos a discutir y todo. Nos salimos, formamos el grupo unificación, el grupo azul, ya estaba el rojo y se hizo el naranja e hicimos la unificación para pelear - como uno dice ¿verdad?, es la palabra mal, pero así es lo que uno dice - para pelearle el poder al que estaba ahí. Se lo ganamos con C. Ya llegando con C., vemos que comienzan otra vez las mismas cuestiones. Nos enojamos, nos salimos, nos salimos. Formamos el grupo amarillo y damos la pelea y otra vez, volvemos a entrar como grupo amarillo. Entonces llega D. y en ese mismo día que llega D., en la junta de masas, ahí yo le brinco, le digo: "Oye, los que salieron, los convencionistas, tú ya estás moviendo "¡No, es que se va a hacer lo que digo yo!" "¡No, si esto ganamos!" Empezamos otra vez. Empezamos otra vez: "oye, no, pues, es que el amarillo lo que está haciendo, no estamos de acuerdo. Entonces, ¿Cómo le vamos a hacer?" Pues, ya salió el gris, salió el café y otra vez. Llegamos al café y vuelven las mismas costumbres que con los licenciados y nos vamos a salir (Obrero 5: 16.5.2011).

El apartado arriba citado igualmente da información sobre la relación entre el grupo en el poder y la disidencia que básicamente no se diferencia entre los pleitos dentro de la oposición, sólo que los grupos opositores finalmente tienen un enemigo en común, que no los aleja demasiado,

que es el CEL.

Una cuestión que llama la atención entre los trabajadores activos en la oposición es la formación política de las personas más críticas que a veces también son los líderes, pero no necesariamente. Aparte de los trabajadores viejos que han vivido los tiempos de la Línea Proletaria, que los socializó de alguna manera, también hay otra característica que reúne la mayoría de ellos y es el hecho de que desde que entraron a trabajar en AHMSA se han tenido que enfrentar con muchos pleitos por parte del patrón y del sindicato local. En varias ocasiones esto está relacionado con que no tenían a un familiar quien les apoyara para conseguirles una plaza. Algunos de ellos tuvieron que trabajar durante años como eventuales, aunque por costumbre sólo suelen ser eventuales por uno o dos años. Esto implica el constante enfrentamiento con una situación precaria, la sobreexplotación y la imposibilidad de negar a hacer un trabajo no importa cuán pesado y dañino sea para la salud. Otros fueron obligados a emplear trabajos de porros y vivían de cerca la corrupción y los mecanismos de poder. Estas personas tuvieron que aprender desde el inicio cómo defenderse, buscarse los fundamentos legales y grupos de solidaridad, así como fueron desilusionados desde muy temprano de la imagen tan gloriosa de la empresa paternalista, porque para ellos no aplicaba el esquema. Finalmente, otras experiencias laborales antes del trabajo en AHMSA han fomentado la percepción de que la labor siderúrgica no es el único empleo que pueden tener, quiere decir, que aunque el pago no siempre ha sido tan bueno, saben que pueden sobrevivir en caso de un despido y que hay otras actividades, posiblemente con un clima laboral más agradable. Con esta experiencia en mente, el miedo de enfrentarse con los jefes ya no es tan grande, porque un posible despido no lo consideran devastador. Dicho de otro modo, el código implícito que he explicado anteriormente entre obreros y patrón que gira alrededor del bienestar, la familia y la tradición obrera en Monclova, no tiene la misma importancia para estas personas, que así no se cohiben tanto y tampoco son tan manipulables como otros.

En resumen, se puede decir que la oposición en términos generales es un espacio más crítico

que el CEL y políticamente muy activo, sin embargo, tampoco ha podido avanzar mucho en los últimos años en el sentido de impulsar mayores proyectos de cambio. Esto tiene que ver con la alta fijación en los problemas con el grupo verde y la AMN, y que luego tiene una expresión muy violenta, en lugar de discutir sobre contenidos, la jerarquía interna y un actual debilitamiento, que está vinculado con la infiltración de su grupo por la empresa y el miedo de los obreros a asistir o con la instrumentalización de los derechos contractuales por el patrón en perjuicio de ellos.

Al mismo tiempo, es el espacio donde los participantes en los talleres del CEREAL actúan y proponen los cambios, además del departamento mismo.

En los departamentos la interacción no puede ser tan alargada y tampoco tan crítica, pero posibilita la comunicación con más personas, porque no todas asisten a las reuniones de la oposición, y es el sitio de la mayor parte de los sucesos que preocupa a los trabajadores. Obviamente, hay más espacios para la implementación de lo aprendido en los talleres, como lo pueden ser otras secciones, la familia, otras organizaciones, la Iglesia etc.

### *Resistencia individualista*

Antes de entrar en la parte del análisis de los talleres, me gustaría mencionar brevemente unas tácticas obreras que evidencian la resistencia de los trabajadores y la inconformidad, aunque son de carácter individual. Es importante tener en mente que la no visibilidad de una movilización masiva de los trabajadores no equivale a que la base obrera esté satisfecha y contenta con el patrón. Dada las circunstancias complejas arriba descritas en la sección 147, la resistencia a veces retoma otras formas. Dos prácticas muy comunes son las faltas y el robo de material. En el primer caso, la empresa ha intentado reducirlo a través de altas políticas de control como la vigilancia de la entrada y la intolerancia de retrasos, tal como recompensas en caso de cumplimiento, como son los bonos de asistencia y de puntualidad. Igualmente, la extraviación de maquinaria sigue siendo una práctica muy común. Dichos objetos o son para el uso personal o los venden. Indirectamente, los trabajadores que se llevan ilegalmente este equipo se toman

lo que la empresa no les quiere pagar, por ejemplo, cuando se resiste a repartir las utilidades o sólo reparte una cantidad menor a la que los obreros tienen derecho. Otro mecanismo de resistencia que puede tener un mayor alcance es el sabotaje de la producción. La producción como tal no está interrumpida y los obreros tampoco hacen algo ilegal, sólo aplazan o precipitan el proceso de fabricación. Además, no es comprobable si fue conscientemente o inconscientemente, porque siempre pueden ocurrir pequeños errores, y en la mayoría de los casos tampoco es un obrar totalmente individualista, es decir, hay varios trabajadores que hacen lo mismo o ignoran el error, tal que el producto dañado pueda seguir en la cadena de venta. Si el cliente es muy importante, tanto más grande resulta el perjuicio. Un trabajador, por ejemplo, contó que el pedido de un cliente de Japón contenía un producto mal fabricado y nadie se había dado cuenta e, incluso, lo embarcaron. Es un caso muy extremo, recordando el lema de la competitividad internacional:

Porque lo que nosotros producimos viaja a todas partes. Vamos a decir, viaja a Japón y no digo porque esté imaginando, no, con hechos. En una ocasión tuvimos un error con 400 o 500 toneladas que iban para Japón y nos las regresaron los japoneses. Esto fue un error garrafal ¿Por qué? Porque la viga iba fuera de centro, iba fuera de la tolerancia y entonces nos las regresaron. Y de esto estoy seguro, de esto soy testigo porque yo estuve pasando material de ese con la grúa en la que yo ando. Pasábamos material a las mesas donde le damos vuelta para enderezarlo y ese material cuando se metía en el enderezador para que quedara derecho. Pues, no tenía la tolerancia que debería tener, lo metían para enderezarlo y se abría del alma el material, entonces era imposible enderezarlo después de que ya se había rolado ¿no?, o sea, la rolada debería ser desde lo caliente. Desde que el material está caliente debe salir con sus tolerancias de medida y ya. Porque ya si está fría, ya lo lleva la fregada y ahí se puede hacer más nada (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

El sabotaje de la producción de alguna manera es la conclusión inversa de la lógica capitalista de la producción, o sea, el mismo dinamismo del razonamiento productivo también puede tener su contraparte en la interpretación negativa. Esto ya he explicado más detalladamente en el capítulo 3.5.5.

Por último, una táctica que igualmente permite una variedad de interpretaciones es el “yo sé hacer mi trabajo”, porque entraña tanto el cumplimiento de la exigencia del patrón, como una

forma muy especial de resistencia. El cumplimiento de las tareas también permite más independencia frente al supervisor y la evitación de mayores pleitos en los que suelen regañar al trabajador, lo que resulta humillante para éste. Además, el ser un obrero cumplido y hasta muy comprometido implica el intento de hacerse imprescindible. Si tiene tanto conocimiento, el patrón difícilmente lo puede sustituir y en una posición así el trabajador también le puede exigir más. Obviamente, en una cadena de producción en la que el trabajo humano sólo son unos pocos movimientos corporales, que siempre se repiten, este aspecto sólo se aplica de una manera muy minimizada. Sin embargo, en general hay una regla muy clara en todos los lugares de trabajo para que las reivindicaciones obreras tengan una oportunidad de ser tomadas en cuenta o que los actos de resistencia no resulten automáticamente en un despido, que es primeramente el cumplimiento del trabajo. Por la misma razón, una empresa que ha cometido un acto de explotación extremo o que ha sido involucrado en un accidente grave del cual se enteró el público, ésta siempre se justifica con que la plantilla no cumplió y fue error de los trabajadores. Aunque teóricamente este aspecto parece de poca importancia, no lo es en la situación del trabajo, porque en muchas ocasiones los que mejor conocen cada tornillo, cable y movimiento de las máquinas y los respectivos peligros son los que siempre están ahí, los obreros. Los ingenieros conocen el equipo desde una perspectiva más teórica, por eso también es común que asignen a un trabajador experimentado un puesto de supervisor, porque éste sabe cómo los obreros suelen realizar la tarea.

Además, el trabajo en sí puede ser un valor para el obrero y la ejecución del encargo habla de uno mismo, es decir, se identifica con su producto.

En resumen, estas formas de resistencia demuestran que existe inconformidad entre la base obrera sólo que no está expresa de modo directo. La educación en DHL trata de alimentar las formas de organización sindical y de resistencia, que ya existen, con contenidos y argumentos, para fortalecer la posición obrera.

Con este capítulo traté justamente esclarecer las particularidades y la historia de la comunidad

Monclova, de AHMSA y de la sección 147 sobre los que trabajan en los talleres de DHL, porque la labor educativa resulta tanto más prometedora cuanto más se adapte a las necesidades concretas y a las lógicas estructurales del lugar.



## **5. La educación en derechos humanos laborales (DHL) como oportunidad para la democratización de la sección 147 del SNTMMSRM**

Antes de entrar en el análisis de los datos sobre la pregunta de investigación, hay que aclarar también el actor que impulsa los talleres en DHL, la ONG Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), y el contexto en el que se desenvuelve. Es de mucha importancia entender su acceso filosófico sobre el propio actuar y su percepción del mundo, y sobre los derechos humanos, porque en ello se encuentra la clave sobre la finalidad de la labor educativa.

Aunque varias teorías y suposiciones sobre la realidad se encuentran tanto en la reflexión epistemológica de la ONG sobre su obrar, como en mi trabajo, trato de evitar confundir las posiciones para no caer en el equívoco de hacer de mi tesis una simple evaluación del proyecto educativo. En consecuencia, derivé de la teoría de Paulo Freire mis propios conceptos con los que pretendo analizar los aspectos vinculados con la democratización de una sección minera, que son la concientización, la democratización interna dentro de los espacios donde se pretende desarrollar lo aprendido de forma intersubjetiva y la emancipación frente a actores externos (empresa, instituciones políticas) u opuestos, como se ha caracterizado el propio CEL, con una postura afín a los intereses patronales.

Asimismo, reitero que mi concepto de la democratización no equivale a lo que se conoce bajo el término democracia sindical porque va mucho más allá de los puros procesos institucionales del sindicato. Si bien un proceso electoral libre, secreto y equitativo, igual que la rotación en la cúpula, forman metas pretendidas, de hecho, no es posible alcanzarlas dentro de una realidad altamente desigual sin un cambio en el sujeto obrero y una profunda reflexión. La tradición charrista, la sumisión de la base obrera y la intromisión patronal no se pueden superar sin cuestionar profundamente la historia sindical y su propio actuar en ella. Cualquier reforma

estatutaria, contractual o institucional a favor de los obreros, no tiene alcance real sin los sujetos que deben sostener estas modificaciones. Dicho de otro modo, sólo puede haber una democracia con sujetos democratizadores que ponen en cuestión las costumbres autoritarias. No obstante que en este trabajo sólo me dedico a la cuestión sindical, y concretamente al sindicato minero, con la sección 147 como ejemplo, lo investigado no se detiene en el ambiente obrero, un sujeto consciente y crítico también reflexiona sobre la realidad del país.

## **5.1. El Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)**

El CEREAL es una ONG vinculada con la Compañía de Jesús, que se fundamenta en un proyecto que fue impulsado por siete estudiantes de Ciencias Sociales y Filosofía en Guadalajara y posteriormente de Teología. La idea sobre una actividad social en el ambiente obrero nace de los cambios desfavorables para los trabajadores en los años ochenta y de las preocupaciones derivadas de éstos. El equipo mismo del CEREAL divide el desenvolvimiento de su proyecto en tres etapas, de las cuales la primera define la inserción en el campo obrero por medio de la proletarización (1985-1988), la segunda el arranque del proyecto educativo a cuyo principio se encuentra la reflexión epistemológica de los años anteriores y los primeros talleres (1989-1992) y finalmente, la tercera desemboca en la institucionalización y consolidación de la organización (1992-).

### **5.1.1. El contexto filosófico del CEREAL**

#### La Compañía de Jesús

Como se trata de una ONG de la Compañía de Jesús se sobreentiende que la religión es de fundamental importancia para definir y comprender su trabajo social. Este espacio no alcanza para escribir sobre todas las implicaciones que tiene dicho aspecto en la vida religiosa, por eso

sólo me limito a destacar tres puntos, que en mi opinión son significativos para el tema de esta tesis, admitiendo la limitación que esto implica.

El primer aspecto se refiere a la redefinición de la misión jesuita a mediados de los años setenta que se hizo conocida como “fe y justicia”. Problemas internos en la Compañía de Jesús llevaron a reformas de la orden, destacando la misión social de la religión. Como consecuencia, han buscado trascender el papel tradicional de la Iglesia, que se limitaba a un espacio meramente religioso, carente de vínculos con la vida cotidiana de los creyentes, hacia una interpretación de la fe inmersa en las necesidades y preocupaciones de la gente. Lo que es justamente la idea de la teología de la liberación, cuyo enfoque ya he explicado en el capítulo 2.2.2. (La filosofía y la teología de liberación). Desde esta perspectiva, la misión religiosa se orienta en contribuir a una vida digna de las personas en un entorno altamente inicuo y represivo, lo que en términos reales implica el apoyo a movilizaciones sociales que exclaman por justicia. Éstas se caracterizan por su desenvolvimiento en ambientes mayoritariamente populares y por una alta politización, lo último por el simple hecho de que critiquen el estatus quo, que es un sistema creado por intereses particulares que han intentado marginalizar las demandas sociales de una gran parte de la población (promotor de DHL: entrevista del 24.03.2011).

El segundo punto que quiero mencionar, es la interpretación de esta misión en el ambiente laboral y los paralelos entre la vida del trabajador y la de Jesús. Así, la explotación moderna, tal como lo significan las políticas neoliberales para los obreros, es comprendida como la cruz de Jesús. La esclavitud moderna practicada en los espacios laborales equivale al sufrimiento de Jesús. En este contexto, la eliminación de las conquistas históricas del movimiento obrero y la extinción o manipulación de sindicatos a favor del patrón son vistas como una “crucifixión histórica”. Tal como resurgió Jesús también se busca la “resurrección” del movimiento obrero. Dicho de otro modo, la utopía como la fe en transformaciones que entrañan mejoras para los trabajadores y la lucha para alcanzar éstas son una parte esencial de este pensamiento:

La derrota de los movimientos obreros y de los sindicatos, y la indignidad a la que están llegando las condiciones de organización y trabajo en el marco de la explotación capitalista, es un subsistema de crucifixión histórica. Tal subsistema historiza, agudiza y radicaliza la muerte lenta de las identidades y culturales específicas del trabajo. Planteamos y queremos establecer la semejanza y continuidad histórica, si las hay, entre esta muerte y la de Jesús. Para la historicidad de ésta, me valgo de dos categorías relanzadas por la teología de la liberación, las dimensiones de conflicto y fracaso. El carácter histórico de ambas debacles (...) nos capacita para ver en la situación del pueblo trabajador mexicano, con los ojos de la fe y desde la resurrección, no un fenómeno natural ni un destino fatal, sino un camino, como el de Jesús, potencial y liberadoramente salvífico (Rodríguez Rivera 2001: 64s).

Finalmente, hay que mencionar la importancia de la inserción en el campo para poder realizar esta misión. En el caso concreto, esto significa para el personal religioso la proletarianización, es decir, el trabajar como obrero. Por un lado, esto implica el poder ponerse en el lugar de las personas con las que pretende cooperar y experimentar directamente en carne propia la explotación. Desde ahí nace una profunda comprensión de la situación del otro y con ello un vínculo solidario. Por otro lado, dichas experiencias y el entendimiento de la perspectiva obrera desde dentro, posibilitan crear un servicio educativo que parte de los trabajadores y desde sus preocupaciones cotidianas. Se trata de un aspecto que también enfatiza mucho Paulo Freire cuando habla sobre la preparación para la alfabetización de personas de un cierto lugar, es decir, del conocimiento de la cultura e historia local para crear un vínculo real con la gente. En este contexto hay que recordar que la educación tiene un papel importante en la labor de la Compañía de Jesús:

Bueno, hay una experiencia – creo es doble – la experiencia, por una parte, experimentar en carne propia lo que significa la jornada, la ampliación de la jornada, los pagos ridículos, el peso de horas extras, no del todo pagadas, falta de garantías para la protección personal ante condiciones de trabajo agresivas y la experiencias sindical. Tuvimos la experiencia de estar en lugares donde no había sindicato o donde había sindicato antidemocrático o donde había sindicato democrático. Entonces, esto nos aleccionó de una manera muy importante. Y el segundo resultado es de que registramos una gran parte de los discursos que encontrábamos en nuestros compañeros y compañeras, y este discurso le dimos un trasfondo teórico, epistemológico, de tal manera, que pudiéramos encontrar las pautas educativas dialogadas con toda la investigación de Paulo Freire y la educación popular para que, al final de cuentas, pudiéramos tener un método educativo de concientización en los mundo del trabajo (Promotor de DHL: entrevista del 24.3.2011).

### La comprensión sociológica

En este lugar sólo quiero mencionar brevemente el papel de la sociología para el trabajo del CEREAL, dado que lo explicaré detalladamente en el siguiente subcapítulo sobre los talleres, porque es ahí donde logra su concreción.

Los integrantes de la ONG estudiaron ciencias sociales, por lo cual su comprensión de la vida obrera tiene un acceso científico en muchos aspectos parecidos a mi trabajo, pero para no contribuir a una confusión, sólo me enfocaré en las reflexiones sociológicas desde las cuales definieron el servicio educativo. La mencionada inserción al campo forma el punto de partida desde el cual precisaron los talleres de capacitación. Dándole un contexto epistemológico a la experiencia del campo pudieron analizar el pensamiento, el discurso y el actuar de los obreros y sobre este fundamento empezaron a modelar posibles temas y accesos para una capacitación en DHL. Dicho de otro modo, la comprensión sociológica de la vida obrera describe la base para la educación en el ambiente laboral.

### **5.1.2. La comprensión de los Derechos Humanos Laborales (DHL) del CEREAL**

#### Los Fundamentos de los DHL

Antes de analizar los talleres sobre la capacitación en cuestiones de derechos humanos laborales es necesario estudiar la percepción de los mismos por parte de la ONG. Si bien, tradicionalmente se ubica el origen de los derechos humanos en los derechos civiles del siglo XVIII con el surgimiento del Estado-nación y las democracias modernas cuando a la religión ya no le correspondió un papel importante y hasta contradujo a ciertas posturas de la Ilustración, en el caso de las ONGs católicas la percepción de los derechos humanos no es independiente de la religión. La dignidad humana como fundamento de los derechos no es un valor abstracto sin más, es un valor y una meta que alcanza su legitimidad por su referente a la divinidad. El hombre como creación de Dios, hace del hombre mismo un ser divino, un ser con dignidad (Pastoral Laboral 2003: 4). Aunque todas las demás criaturas también encuentran su origen en

la voluntad de Dios, el hombre es visto como la corona de la creación porque fue moldeado “a imagen de Dios”. Deshumanizar a una persona equivale a tratarla como un animal, se le roba en gran parte este referente divino, haciendo esto, se repudia a Dios y a la religión en sí. Invirtiendo lo anteriormente escrito, también se puede decir que quién cree en Dios, tiene que creer en la dignidad del ser humano y contribuir a que se le respete. El CEREAL interprete la esencia de los derechos humanos justamente en estos términos.

Regresando a la cuestión de los DHL, la Iglesia católica ve en ellos una forma fundamental de la expresión del hombre:

El trabajo es un derecho fundamental y un bien para el hombre: un bien útil, digno de él, porque es idóneo para expresar y acrecentar la dignidad humana (Concilio Vaticano II citado en: Rodríguez Rivera 2010: 33).

Igualmente, hay una discusión crítica sobre la caracterización clásica de los derechos civiles y políticos, porque se enfocan exclusivamente en la protección del ciudadano frente a las arbitrariedades del Estado o en la participación electoral en un sistema representativo, aunque en la realidad también hay otros actores que pueden violar los derechos humanos. Asimismo, en los términos clásicos los derechos civiles son una expresión jurídica-positivista que anteriormente requieren del reconocimiento del Estado para que existan. Por lo mismo, la ONG maneja una definición que también aborda la perspectiva personal, lo que llaman derechos subjetivos y en ello se manifiesta la lucha histórica por el reconocimiento de los derechos. O sea, los sujetos perciben varios aspectos de la vida como un derecho, pero el Estado no se los reconoce, sin embargo, esto no implica que no existiera. Hacer valer un derecho no sólo es un puro proceso jurídico, sino también político e histórico. La idea clásica de los derechos civiles y políticos materializa la dignidad humana por su carácter jurídico-positivista y al mismo tiempo la reduce a ellos. En este sentido, son la expresión de un pensamiento de una época que en este momento requieren de una modificación y ampliación profunda, porque tanto los actores han cambiado su importancia, como las necesidades son otras, además de que también los

conceptos clásicos han fracasado en adaptarse a la realidad y a las necesidades de los ciudadanos (Olvera Briseño 2002: 19s). Sin embargo, una crítica de este estilo no quiere decir que mencionados derechos no sean de importancia, lo que es una postura peligrosa porque se puede transformar en carta blanca para su eliminación.

La definición que usa el CEREAL y que refleja su perspectiva sobre los DHL es la del Instituto de Estudios Políticos para América Latina y África (IEPALA):

Los Derechos Humanos son aquellas exigencias de poder social cuya toma de conciencia en cada momento histórico por los individuos y grupos sociales, en cuanto que manifestación de los valores sociales fundamentales, supone la pretensión de garantizarlos bien por la vía institucional, bien a través de medios extraordinarios (IEPALA en Olvera Briseño 2002: 20).

Antes de mencionar los DHL que se maneja comúnmente (obviamente, bajo el aspecto anteriormente mencionado) hay que ubicarlos históricamente. En general, se habla de tres generaciones de los derechos humanos, de los cuales la primera generación define justamente los derechos civiles y políticos del siglo XVIII anteriormente mencionados, la segunda son los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), que son fruto de las luchas sociales del siglo XIX y principios del siglo XX en las que el movimiento obrero desempeñó un papel fundamental. Apelan al Estado, pero ya como actor activo, reclamando su intervención para crear justicia social, mientras los individuos y grupos pueden gozar de los beneficios de la vida social. Sus fundamentos se encuentran en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los Derechos Humanos Laborales forman parte de esta categoría. Por último, la tercera generación son los Derechos de los Pueblos o de la Solidaridad, que definen derechos colectivos de solidaridad entre pueblos y hacen referencia a las preocupaciones actuales, como son el medio ambiente, derecho de autodeterminación de los pueblos, de recursos naturales etc. (Olvera Briseño 2002: 21).

### Definición de los DHL y sus características

Tradicionalmente son 10 los Derechos Humanos Laborales, como se los define en las declaraciones arriba mencionadas:

- Empleo Estable
- Salario Suficiente
- Condiciones Satisfactorias de Trabajo
- Libertad Sindical
- Contratación Colectiva
- Huelga
- Derechos a Equidad de Género
- Protección al Trabajo de Menores
- Irrenunciabilidad a Derechos Adquiridos
- Justicia Laboral (Olvera Briseño 2002:27s)

Los DHL se caracterizan como todos los derechos humanos por los siguientes elementos:

- Nacen por la dignidad humana
- Son inherentes en cada persona
- Son de hombres y mujeres
- Son irrenunciables
- Son integrales
- Son inacabados
- Son siempre exigibles
- Los individuales y colectivos son complementarios
- Son los mínimos indispensables (Ibid. 30s)

### Estrategias para la defensa de los DHL

La ONG se pronuncia a favor de una acción múltiple de la defensa de los DHL, quiere decir que la defensa no sólo se concentre en un método (por ejemplo jurídico o político) y que los sujetos que exigen el cumplimiento de los derechos sepan de una gran variedad de posibles acciones, o sea, que no sólo se ocupen de la movilización, sino que conozcan también las bases legales. Lo último es de fundamental importancia, porque tradicionalmente siempre han dejado todas las cuestiones jurídicas en manos de expertos, pero esta delegación crea una dependencia peligrosa de instituciones y abogados, porque la propia ignorancia deja un espacio libre al



actuar de los profesionales. Un ciudadano crítico y consciente, obviamente, no puede sustituir a los abogados, pero puede vigilar su labor y recordarles a su misión original.

Antes de defender los DHL de manera jurídica o política, destacan que es importante conocer e identificar las violaciones de derechos humanos. Se trata de una cuestión muy importante porque en México estas violaciones son una práctica común que ocurren todos los días y que por la misma cotidianidad son percibidas como normales. De ahí que la denuncia de una violación de derechos humanos primero requiera del conocimiento de los propios derechos, para luego poder identificar una violación y documentarla. La concientización de las personas respecto a sus derechos es el primer paso para poder identificar sus violaciones y para defenderlos. Esta identificación implica la violación misma, los protagonistas (víctima y agente violador), la naturaleza de la violación (político-laboral, patronal, administración de justicia, legislativo, organización sindical), la reacción de las víctimas (silencio, comentarios, defensa jurídica e institucional) y finalmente, las acciones que fueron tomadas por terceros (Estado, instituciones) (Ancheita Pagaza 2002: 111s).

La defensa de los DHL en sí se basa en dos componentes, la exigibilidad y la justiciabilidad. La exigibilidad se refiere a métodos extra-legales para “exigir” el cumplimiento de un derecho o para presionar que se reforme o que se implemente un derecho. Es una estrategia que hace referencia, tanto al concepto del carácter inacabado de los derechos, como a la falta de un estado de derecho. La vía jurídica es incompleta y no cubre todas las necesidades para hacer valer los derechos. A pesar del nombre, métodos “extra-legales”, que pueda resultar un poco confuso, hay que destacar que no son tácticas ilegales, más bien se trata de maneras de actuar que no son reglamentadas jurídicamente y su realización no tiene consecuencias jurídicas o penales. Los métodos de exigibilidad son divididos en acciones como respuestas a una violación específica de DHL y en acciones permanentes.

Entre las primeras se encuentran acciones urgentes, estrategias de difusión, monitoreo y denuncia de incumplimiento de códigos de ética y responsabilidad corporativa, manifestaciones, mítines, marchas etc.

La táctica que más nos interesa de la segunda categoría, que es permanente y que a lo largo busca una transformación del estatus quo, es la educación en derechos humanos laborales en el sentido de Paulo Freire, que tiene como meta la formación de promotores de DHL y de una cultura de defensa de mencionados derechos. Otras tácticas son Comisiones sindicales y Comités de trabajadores por los DHL, Comité de observadores independientes en conflictos de titularidad, recuentos, procesos de elección de representantes sindicales, congresos sindicales y revisión de estatutos, participación en acciones legislativas, articulación con la sociedad civil organizada, sensibilización en espacios accesibles, información constante y diálogo con servidores públicos y formadores de opinión pública (editores, escritores, artistas), quejas y solicitud de intervención a las comisiones gubernamentales de derechos humanos (Reyes Linares 2002a).

Las acciones de justiciabilidad hacen referencia a los procesos jurídicos que dividen en procesos al interior del centro de trabajo o del sindicato y que se basan en la reglamentación interior, como los códigos de conducta, reglamentos interiores de trabajo, estatutos sindicales, contratos colectivos, condiciones generales de trabajo; otra categoría son los recursos administrativos que buscan la intervención de algún funcionario o institución perteneciente al poder Ejecutivo Federal o Local, y finalmente están los mecanismos jurisdiccionales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su fundamento legal en el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana (Reyes Linares 2002b).

Muchas de estas estrategias en realidad no son tan separables como sugiere la categorización, por ejemplo, la educación en DHL conlleva otras acciones como pueden ser la creación de comisiones sindicales, pero también la denuncia de incumplimiento de códigos de ética y responsabilidad corporativa o procesos jurídicos. Su clasificación arriba mencionada no tiene

implicaciones específicas, más bien es una forma de sistematizar la información, pero en sí no hay una lógica específica de procedimientos o de jerarquías entre las categorías.

## **5.2. Los talleres en Derechos Humanos Laborales (DHL)**

### **5.2.1. Disposiciones generales**

En este subcapítulo me dedicaré a una de las tácticas de exigibilidad, la educación en DHL, que es también el tema de este trabajo. Antes de entrar directamente en el análisis de los talleres investigados, me gustaría presentar en este espacio las disposiciones generales sobre los talleres que se vinculan con los resultados de la investigación sociológica de los promotores del CEREAL.

El objetivo declarado es “educar para organizar” (promotor de DHL: entrevista del 24.3.2011), es decir, la formación no es una capacitación en sí, sino busca un cambio real, tanto en el sujeto que se está formando, como en las estructuras en las que esta persona se está moviendo. Se trata de una educación que crea sujetos colectivos que ven más allá de los puros intereses particulares y que sepan analizar críticamente tanto su propia situación, como los contextos que han conducido a una injusticia. Por último, sobre esta percepción crean estrategias de acción que pretenden cambiar la realidad explotadora. Al impulsar actividades sociales o políticas y al reflexionar sobre problemas concretos y más abstractos, surge también una cultura de cambio (Reyes Linares 2002c).

Parten de la vida cotidiana de los obreros, tanto en su contexto histórico inmediato, es decir, “en los lugares físicos (casa, fabrica, barrio, centro recreativo, etc.) y sociales (familia, organización sindical, relaciones de vecindario, equipos deportivos, comunidad creyente, etc.)

donde transcurre su vida” (Gallardo; González; Kitazawa et. al. 1991: 161), como desde la subjetividad de los obreros que describen “actitudes, pensamientos, acciones y comportamientos en general con que los trabajadores habitualmente se hacen presentes en esos espacios de vida” (Ibid.). Desde su perspectiva, hay una interacción entre los objetos y los sujetos. Los sujetos reciben impresiones de los objetos que dotan con significados, con lo que “van produciendo un universo de representaciones de la realidad” (Ibid.). El trabajador se ubica en este universo donde también opera conforme a las respectivas implicaciones en la vida cotidiana. A este mundo aparentemente coherente hay que poner en jaque, cuestionando los sentidos tan obvios, junto con el obrar, que resulta de éstos.

A fin de romper con estos universos, que hasta cierto punto contribuyen explicaciones para justificar la explotación, que en la mayoría de los casos es interpretada o normal o como un mal necesario, se inciden en contradicciones que son ignoradas o en primera instancia no percibidas como tales. Dado que estas contradicciones no son tan obvias, el CEREAL destaca conocer los problemas y situaciones locales, sobre los cuales van empezando a desarrollar una reflexión crítica. El método usado es el de Paulo Freire de la codificación y decodificación, o sea, cada espacio tiene sus lógicas internas que a partir de una investigación previa son resumidas en códigos; estos códigos se les presenta al grupo de obreros que se quieren capacitar, y en un ambiente de diálogo y respeto mutuo se empieza a desmenuzar estas unidades lógicas (decodificar). Una reflexión de este estilo hace evidente las contradicciones inherentes a toda entidad racional. El discurso sobre las incoherencias surgidas crea una consciencia tanto sobre su propia percepción del mundo, su obrar, los actores y políticas que los rodean (promotor de DHL: entrevista del 24.3.2011).

En general, la participación de los obreros en un taller ya sigue a una inconformidad previa a injusticias experimentadas. De este modo, a las dudas ya existentes dan un trasfondo explicativo y reflexivo, que llega a un cuestionamiento definitivo de los sentidos anteriormente asumidos. Así que el taller en sí no decide sobre una transformación en el sujeto y en las

estructuras sociales si anteriormente no ha habido un desconcierto, pero su gran logro se encuentra en canalizar los sentimientos e impresiones pedagógicamente, para que los educandos aprendan a dotarlos con nuevos sentidos desde los cuales toman otras acciones.

Finalmente, la experiencia misma del taller, el diálogo y las relaciones horizontales en las interacciones sociales, tal como el cuestionamiento de las suposiciones en su vida cotidiana definen el fundamento para una nueva identidad colectiva. La reflexión no sólo es un proceso destructivo, sino también constructivo, porque refuerza otros aspectos anteriormente existentes que son redefinidos y modificados, contribuyéndolos nuevos elementos. De este modo, el sujeto brinca su impotencia y busca también cambiar su situación en la vida real. La meta final es la transformación de la realidad explotadora que agiliza este nuevo sujeto histórico.

Un ejemplo para este método que es desarrollado sobre las contradicciones inherentes fue la experiencia con la Alianza Nacional Democrática de Trabajadores Petroleros que describió un promotor del CEREAL de la manera siguiente:

Aquí hay una experiencia de 10 años y una experiencia muy interesante y bien lograda, por ejemplo, al fortalecer o buscar fortalecer desde su nacimiento, la Alianza Nacional Democrática de Trabajadores Petroleros, trabajadores de PEMEX. (...) Y nos dimos cuenta, que así como había una tradición en su manera de actuar charril, antidemocrática, autoritaria, vertical, también había en ellos una concepción nacionalista, por la historia de petróleos mexicanos, reivindicativa de petróleo para los mexicanos, reivindicativa de la figura de Lázaro Cárdenas, consciente de que el obrero mexicano, el petrolero mexicano podía ser sostén de la industria, podría ser una garantía. Entonces, conviven ambas tradiciones. Se yuxtaponen, al rato se contradicen, pero es muy interesante el resultado. Es una identidad híbrida, en el sentido, de que si es parte de un sindicato autoritario, además, ligado al PRI, pero además es – digámoslo así – descendiente de la gesta histórica de la nacionalización y con una postura hacia el país, y con una postura hacia el capital privado, el capital transnacional petrolero. Entonces, la combinación a ratos reforzaba el carácter corporativo y clientelar del PRI y del sindicato, y a ratos creaba la posibilidad de llevar a la democracia sindical. Esto es una experiencia lo que la detona y lo que la acerca a nosotros y a partir de la cual trabajamos, es, los derechos que tienen que ver con la democracia y la libertad sindical, porque en un sindicato de la magnitud de petroleros mexicanos con más, o con casi 100 mil afiliados, quizás ahora menos – porque han recortado plazas – pero es increíble, no tienen voto libre y secreto, no tienen garantía de poder crear

una corriente al interior, sin ser despedidos, no tienen estatutos actualizados, de modo que pueda decirse que es un sindicato vanguardista, no obstante su importancia estratégica. Entonces, encontramos eso y el modo de actuar de Paulo Freire es a partir de la vida cotidiana del trabajador, a partir de sus propias contradicciones y a partir de la conciencia realmente existente. Entonces, a partir de eso fue que pudimos desarrollar un trabajo. No es una característica que sea general, ni que pueda ser ampliada a otro sindicato, incluso, sindicatos nacionales. (Promotor de DHL: entrevista del 24.3.2011).

### **5.2.2. Los talleres en DHL implementados en la sección 147**

En este apartado me gustaría presentar los talleres en DHL que implementó el CEREAL en la sección 147 y a los que pude asistir directamente o sobre los que me proporcionaron información. Concretamente, eran sobre los accidentes de trabajo y el seguro social, las elecciones locales del CEL, la revisión salarial y la revisión del contrato colectivo de trabajo. Obviamente, han trabajado sobre más temas, pero durante el período de mi investigación sólo me ha sido posible levantar datos de las mencionadas sesiones. Dependiendo de la temática las sesiones se orientan más en explicar procesos jurídicos o estrategias políticas.

El primer ejemplo, los accidentes de trabajo y los obreros frente al seguro social, ha sido abordado más desde el aspecto jurídico. Una parte importante del taller consistía en explicar las leyes respectivas (Constitución, LFT etc.) con los artículos correspondientes, tal como las autoridades encargadas (JCA), además de los procedimientos como tales. De esta manera, les presentaron a los obreros que asistían las bases legales para exigir su derecho. Esta parte, por la misma carga informativa fue realizada más conforme a un estilo explicativo. Al mismo tiempo el orador no sólo se limitó a hablar sobre los derechos como tales, sino estaba platicando cómo en la realidad suelen manejar los asuntos respetivos al seguro social, que en muchos casos difieren del procedimiento legal y perjudican a los trabajadores. A continuación fueron examinados mediante copias de algunos dictámenes del IMSS casos que mostraron irregularidades en el procedimiento. De este modo los trabajadores fueron sensibilizados en leer con mucha cautela los escritos oficiales, pero también prestar atención a cuestiones aparentemente insignificantes

que en realidad pueden tener repercusiones muy perjudiciales para ellos. Luego, los obreros presentaron algunos casos personales cuando habían sido tratados injustamente en términos legales, como por ejemplo, casos de jubilación sin haber sido pagada desde hace más de un año y medio o - una problemática muy común – dictámenes del seguro social de invalidez, en lugar de incapacidad.

En general, se puede notar que la cuestión de la seguridad es uno de los grandes temas en la sección local por la misma peligrosidad del trabajo, pero también por el no cumplimiento de las medidas de seguridad (véase capítulo 4.2.3. Los trabajadores de la sección 147 hoy en día).

Terminaron esta sesión apelando a los obreros a que se autoresponsabilicen para que los procesos frente al seguro social funcionen, dada la falta de voluntad de las personas encargadas de hacerlo derecho. Asimismo, destacaron la importancia de acudir a los procedimientos legales en casos de problemas, antes de formar grupos de choques o de recurrir a medios violentos. Finalmente, les recordaron a los trabajadores que será más fácil dinamizar procedimientos legales si están organizados.

Esta sesión estuvo abierta a todos los interesados, mientras las demás, que describiré en las siguientes páginas, sólo fueron realizados en un grupo pequeño de 3 o 4 personas. A diferencia de esta presentación, las otras son de un carácter permanente y tienen como intención la formación de defensores de DHL en la sección local.

Los talleres sobre la revisión salarial y del CCT<sup>40</sup> iniciaron con la aclaración de los objetivos generales de las negociaciones respectivas, que en el caso del CCT es la bilateralidad, la fijación de los derechos colectivos y las prestaciones, en el caso del salario, un buen aumento salarial. Acerca del CCT también se mencionó los aspectos históricos, en el sentido de que es una de las mayores conquistas de las luchas obreras pasadas, además del sindicato y del derecho a huelga,

---

<sup>40</sup> En las sesiones sobre la revisión del CCT y sobre las elecciones no estuve presente. Los procedimientos explicados en lo siguiente se basan en el material que me proporcionó el CEREAL sobre sus actividades en la sección 147.

que hay que saber proteger. Además, hicieron referencia a la base legal de la contratación colectiva en la LFT y finalmente esclarecieron la estructura y los componentes del CCT como tales.

Después de las aclaraciones generales sobre las intenciones de cada uno de los procesos hablaron sobre los actores involucrados en las negociaciones. En ambos casos, la revisión salarial y del CCT esto es en tanto importante para saber a quién acudir para entregar una propuesta. Lo más ideal es poder comunicarse directamente con un comisionado o hasta que éste participe en los talleres, porque asegura la recepción de las propuestas y el compromiso de ponerlas en la mesa a la hora de la negociación con el patrón, en el caso de la sección 147, sin embargo, no siempre ha sido tan fácil dado los conflictos internos en el sindicato local. Aunque los participantes siempre intentaron primero optar por comunicarse con los Comisionados, esto no siempre ha dado resultados por la misma postura patronal del CEL, de ahí que también haya sido un eje estratégico la comunicación con los grupos de la oposición para crear un respaldo. Una parte esencial de esta táctica ha sido el volanteo de los contenidos acordados en el grupo del taller para llegar a la base obrera. Últimamente los trabajadores que se están capacitando también se han involucrado más en la política de la oposición. Si bien, existe también la posibilidad de acercarse al grupo actualmente hegemónico de la sección 147 para buscar reformas desde adentro, no ha sido una opción muy popular. En caso de que todas estas tácticas fracasasen todavía existe la posibilidad de implementar los cambios dentro de los departamento, lo que puede traer mejoras, pero no quedan plasmadas en el CCT y no necesariamente se aplican en todos los departamentos.

La discusión sobre los actores era de fundamental importancia en los talleres sobre las elecciones locales, porque daba una idea de cómo éstos se estaban relacionando y quiénes realmente influían en las votaciones. Para la sección 147 es importante destacar que hay dos actores que difieren de las escenas típicas para las elecciones sindicales, que son los grupos de la oposición y la AMN. Aunque siempre hay varias planillas, los grupos políticos en Monclova de la sección local no necesariamente representan lo mismo, mientras la oposición en conjunto



definía su planilla, no cada grupo tenía el respaldo legal y administrativo que debe tener una planilla. Como ya lo he explicado en el capítulo anterior, los grupos tienen su origen en los departamentos a los que se integran obreros de otros departamentos y que tienden a agruparse alrededor de líderes fuertes. Por lo tanto, había cierta unidad entre la oposición a la hora de las elecciones, pero también hay conflictos internos entre los mismos grupos, no obstante, éstos eran menores a la hora de la lucha unida por los puestos en el CEL. El segundo actor que arrojó una nueva luz a las elecciones locales, era la AMN, porque surgió de la sección 147, pero con aspiraciones a cambiar el CEN. Detrás de la AMN y también del grupo verde, que sigue siendo hegemónico, está la empresa. Cuando despidieron a algunos líderes de la oposición poco antes de las elecciones, las constelaciones de poder, que fueron analizadas, demostraron un desequilibrio a favor de la empresa que en realidad no debería involucrarse en los asuntos sindicales. Basado en este análisis de los actores, desarrollaron tres escenarios en el taller, desde el peor, el mejor hasta el realista. Los elementos que fueron discutidos eran la votación a puerta de factoría, que es la expresión para una votación democrática porque permite la participación de todos (contra votación en el interior del recinto sindical), el comportamiento de los grupos políticos y de la base obrera en general.

Sobre estos resultados y la definición de los problemas internos de la sección, fijaron varias estrategias de acción para crear un ambiente que contribuya a impulsar la democracia interna. Estos fueron: buscar posibilidades para que cada candidato pueda presentar su programa, que cada candidato además desarrolle un plan de trabajo, una llamada de tranquilidad a la base obrera, dado que continuamente ha habido enfrentamientos violentos entre los grupos, y solicitar un grupo de observadores, que es un servicio adicional que brinda el CEREAL. La tarea de los participantes era realizar estas estrategias que habían definido para contribuir a un ambiente democrático.

Regresando a las capacitaciones sobre la revisión salarial y del CCT, al análisis de actores y del contexto seguía el trabajo de contenido. En el caso de la revisión salarial se trataba, sobre todo, de esclarecer la situación financiera de la empresa y si esto se reflejaba en el nivel de vida de los

obreros (salario, prestaciones). Los datos requeridos para este análisis, en parte fueron coleccionados por ellos mismos, por ejemplo, las cifras de producción que proporcionaba el patrón a los trabajadores o anotaron los gastos personales, para definir tanto la canasta básica personal, como el aumento del precio; en parte la ONG misma hizo una investigación sobre la situación financiera de AHMSA y su posición actual en el mercado, además de datos relacionados con los aumentos salariales en otras secciones mineras o de otros sindicatos industriales.

En el caso de la revisión del CCT, la encuesta sobre el cumplimiento de algunos artículos contractuales, que realicé en Monclova en conjunto con un compañero del CEREAL en noviembre 2010 entre 40 obreros, servía como base para identificar los mayores problemas. Con los resultados de la encuesta y el CCT desarrollaron un pliego petitorio en el que propusieron nueve artículos para la revisión y denunciaron la violación de otros dos. Los datos levantados, aunque no eran representativos (la sección 147 tiene alrededor de 3,500 obreros), sirvieron como base de argumentación.

En todas las ocasiones los trabajadores que se estaban capacitando en el grupo permanente también tenían la tarea de ayudar a que se implementaran las proposiciones, que implicaba tanto movilizar apoyo entre los compañeros en los departamentos y en la oposición, concientizar a la base obrera a través del volanteo, como la comunicación con los comisionados y los secretarios del CEL, y en algunas ocasiones con los supervisores también.

En resumen, se puede decir que no hay un modelo específico según el cual se implementen las sesiones, sin embargo, hay un acceso sociológico y pedagógico muy claro, que anteriormente ya he explicado, y hay ciertos elementos en los talleres que se repiten, como las explicaciones generales con el contexto y los objetivos, el análisis de los actores, el trabajo de contenido con las tareas correspondientes, la definición de las estrategias y la realización de éstas en el interior del sindicato o en el departamento. En el último momento se evidencia la intención de organizar a los trabajadores que no es impuesta, sino nace desde la discusión entre los

trabajadores mismos que deciden sobre las acciones. De este modo, la capacitación posibilita a los participantes tener un horizonte más amplio sobre lo que son sus derechos, como los pueden defender, como orientarse legal y políticamente y como organizarse.

Un aspecto que pueda resultar poco atractivo en relación con estos talleres, es el alto compromiso de los obreros en asistir, contribuir a la discusión, cumplir con las tareas y en organizar a los compañeros, porque realmente requiere de mucho tiempo y paciencia. En una sección como ésta en la que la semana laboral es de 48 horas, a veces más, y el trabajo es muy pesado, porque implica un alto desgaste físico y cambios de turnos, la disposición de invertir gran parte del tiempo libre en una actividad educativa es reducida. A pesar de la alta politización local, la idea de necesitar de una orientación, que exija mucho tiempo, es poco correspondida.

### **5.3. La Democratización**

Antes de analizar los aspectos que indican una posible democratización de la sección local, tal como los he propuesto en el capítulo teórico (capítulo 2.3. Conceptos analíticos sobre la democratización del sector sindical), me gustaría aclarar algunas cuestiones que tienen que ver con la presentación de los resultados como tales en este espacio.

En general, es muy importante tener en mente que cada persona que participe en los talleres ya ha hecho muchas experiencias anteriores a la capacitación que fomentan un pensamiento crítico y por lo mismo es difícil deslindar éstas de lo vivido y observado en la situación de la enseñanza. Aparte de los sentidos construidos, aprendidos, cuestionados, reafirmados etc. con anterioridad, también se da una constante ampliación de conocimiento en el presente que no necesariamente esté vinculada con los contenidos de los talleres, pero que tenga influencia en la percepción política sindical. De ahí que sea muy complicado deducir a lo que ha podido

contribuir el trabajo de la ONG sin caer en la tentación de interpretar demasiado o no lo suficiente, por lo mismo cualquier análisis sólo puede ser una aproximación. Algunas de estas experiencias de las personas entrevistadas que pueden influir en el resultado del análisis, son, sobre todo, otras actividades sociales, como la participación en la Alianza Cívica, en el Pastoral Laboral, con el que el CEREAL tiene un vínculo estrecho y hasta agrupa a algunas personas que son activas en ambas organizaciones, y de la política sindical, como la Línea Proletaria, la actividad en la oposición o las experiencias en el espacio de trabajo. A pesar de estas imprecisiones inevitables, las capacitaciones contribuyen a un cambio en la mentalidad, a una interacción social entre los compañeros más politizados y a una emancipación frente a otros actores (fuera de la oposición), como es el CEL o el patrón. La inserción casi natural de estas transformaciones en los campos de la vida cotidiana de los participantes es intencional y concebida como tal por el CEREAL.

En lo siguiente también haré una diferenciación entre los componentes reflexivos y activos<sup>41</sup> de cada uno de los tres conceptos anteriormente mencionados, aunque en realidad la transición de uno a otro es fluida, porque la reflexión, que mayoritariamente transcurre de manera colectiva, es exteriorizada verbalmente, pero en muchas ocasiones el actuar también es verbal. Mientras el primero describe un cuestionamiento, el segundo exige la elaboración de propuestas que puede formar parte de ambos porque entraña tanto momentos reflexivos como reivindicativos. Como en el caso anterior, hago esta diferenciación a sabiendas que es una creación propia que me ayuda a sistematizar la información, pero que en la vida real no retoma tales formas. Dado que cada proceso educativo y organizativo también es una interacción social, decidí introducir una categoría más que define las respuestas y reacciones de terceros o a veces de personas involucradas.

---

<sup>41</sup> La reflexión y la acción son los dos elementos según los cuales se crea una nueva praxis (véase capítulo 2.2.3. La educación de Paulo Freire) y esta praxis empieza con un sujeto transformado (concientización) que por su parte influye en contribuir a cambios en el interior de sus espacios socialmente compartidos (democratización interna en el trabajo, oposición) y en un empoderamiento frente a otros actores (sindicato local, patrón).

A pesar de esta sistematización, nunca se debe perder de vista, que lo que realmente está detrás de estos detalles es el intento de crear una nueva praxis, es decir, una realidad que tributa respeto a los intereses obreros, que como tal trascienda el tiempo y logre historicidad.

Metodológicamente me enfrenté a esta tarea de tal modo que la mayor parte sobre lo que escribiré en las siguientes páginas, es interpretada por los entrevistados mismos como fruto de los talleres de capacitación. Sólo en el caso de las tres personas que siempre asisten a las orientaciones<sup>42</sup>, me he tomado la libertad de relacionar algunos enunciados con la labor del CEREAL en la sección local. Cabe mencionar que dos de los participantes son un matrimonio, o sea, sólo el esposo es siderúrgico, pero la misma asistencia de la pareja también está ampliando la labor democratizadora hacia una cuestión de género. Dicho de otro modo, para la mujer que es ama de casa, la posibilidad de participar en los talleres equivale a una emancipación al lado de su pareja. Aunque a primera vista esto parezca confuso, no lo es observando que el aprendizaje de ambos da a la mujer la posibilidad de tener el mismo conocimiento sobre los derechos y los problemas del trabajo. Aunque ella no conoce de cerca la situación laboral que está experimentando su esposo cada día, comparte las preocupaciones con él y opina desde una posición externa, y por lo mismo a veces más calmada, sobre lo laboral, sindical y político. Desde el punto de vista del esposo, el poder compartir esto con su mujer es encontrar a un igual en su pareja, y desde la perspectiva de la esposa es el ser valorado como igual que la refuerza en su posición. El compartir las preocupaciones del trabajo con la familia es una práctica muy común, pero la discusión que parte del mismo conocimiento legal y político no es.

En el análisis también incluí a dos obreros que sólo participan de manera irregular a los talleres y en su caso no me ha sido posible diferenciar respecto al primer concepto (cambio en la

---

<sup>42</sup> Estas reuniones por lo regular se realizan una vez al mes, pero antes de algún evento específico (revisión del CCT, elecciones etc.) pueden ser más frecuentes y después menos.

mentalidad/concientización) entre el conocimiento aprendido en las sesiones de capacitación y experiencias externas, por lo cual sus percepciones políticas las retomé en el análisis de los sujetos obreros de la sección 147 hoy en día (capítulo 4.2.3.), junto con la información proporcionada por otros trabajadores que no suelen asistir. Reitero que la categorización que utilizaré en lo siguiente nada más es un instrumento para sistematizar la información, pero que en la realidad no se puede encontrar agrupada de esta manera. Es sólo una construcción científica a la que obliga la respuesta de la pregunta de investigación.

Finalmente, pretendo esclarecer los motivos para la actividad educativa de los participantes. En general, la colaboración se dio más de manera casual cuando a través de conocidos se enteraron de los talleres, pero había experiencias previas en el trabajo que les hacía percibir la temática de las capacitaciones como interesantes. Las mayores quejas se agrupan alrededor de los maltratos y abusos sufridos por los jefes en el departamento, el lenguaje vulgar, el no respetar las medidas de seguridad, la postura soberbia desde la cual los supervisores hablan a los obreros. Como ya lo he mencionado en el capítulo anterior, el espacio fabril es un lugar de poder en el que los trabajadores con frecuencia experimentan algún tipo de humillación, lo que para ellos es muy difícil de aguantar, sobre todo, si cumplen con su trabajo, porque es una constante ofensa contra su dignidad y el valor que ellos tienen a sí mismos. Sin embargo, muchos aguantan la humillación porque dependen del ingreso, que les permite mantener a su familia.

Otro motivo para el interés de formarse es justo este aspecto, la familia, por ejemplo, un obrero empezó a politizarse por solidaridad con un compañero cuya esposa estaba gravemente enferma y mandó al hijo a cuidarla aunque éste debería asistir al trabajo y en consecuencia le quitaron la oportunidad de empleo al joven.

En ambos casos, dignidad personal y familia, se trata de dos valores muy importantes y el no respeto por el patrón puede ser un detonante para una actividad política y, en este caso, para la participación en los talleres de DHL.

### 5.3.1. La Concientización

Los resultados del análisis que subsumí bajo este punto implican un cuestionamiento profundo de sí mismo, de su mundo cotidiano y de los sentidos que comúnmente contribuían los actores a éste (universo simbólico). Sobre estas dudas y rupturas se construyen en parte nuevos valores, en parte reafirman viejos. El poner en práctica y el vivir estos valores y sentidos describe el momento activo de la concientización.

#### Reflexión

##### *Tener y defender derechos*

Uno de los primeros pasos para repensarse en su mundo cotidiano y en la impotencia frecuentemente experimentada, es el enterarse de tener derechos, el saber de qué muchas de las cosas que suceden a uno, no son legales y justos, que no deberían acontecer. Es comprender que la incapacidad de actuar frente a situaciones que desagradan a uno, no naturalmente tiene que ser así. Aunque mucha gente ya sabe que tiene derechos, la situación del país les hace retomar una postura fatalista que acepta las violaciones y la impunidad como un destino. Empero, en los talleres no sólo aprenden cuáles son sus derechos, sino también cómo defenderlos y las maniobras que suelen usar otros actores para evitar su cumplimiento. Desde esta perspectiva, el compromiso para la acción es evidente porque elimina la idea de que no haya alternativas y demuestra que las violaciones presentes no son un estado ni normal, ni justificable.

Como varios obreros desde antes no estaban conformes con las humillaciones en el lugar de trabajo y tenían una idea bastante vaga de su derecho, esta enseñanza es un instrumento muy fuerte para el empoderamiento:

Yo tenía esa inquietud de escuchar sobre los derechos de los trabajadores. ¿Cómo participar con los trabajadores? ¿Cómo exponerles a los trabajadores que defendiéramos nuestros derechos? Llego a

Pastoral Laboral<sup>43</sup> y digo: "¡Aquí está lo que yo buscaba desde hace mucho tiempo!" (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010)

La alteración en la actitud que conlleva la capacitación en DHL después de varios años de participar, a veces se hace más visible en la manera en la que piensan los que se están formando sobre los demás, que no tienen interés en asistir a los talleres:

Bueno, pues, o sea, esto es a la razón de que no hacen nada, porque no saben. Desconocen los derechos, por eso no se puede. No saben cómo trabajar, porque ya aquí con Pastoral Laboral se ha ido agarrando machotes y ahí le vamos buscando poco a poquito (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011)

### *Valorarse*

La consciencia de tener derechos supone una redefinición de sí mismo. La dignidad a la que en última instancia hace referencia el concepto de los derechos, refuerza a las personas en su duda e inquietud de sentirse perjudicado por haber sido tratado mal, y equivale a una recuperación de este valor a uno mismo.

En la situación del taller a menudo se trata de actos aparentemente menores como el ser escuchado, aunque uno no tenga un lenguaje muy desarrollado, que hacen salir a la luz este aspecto:

---

<sup>43</sup> El Pastoral Laboral y el CEREAL oficialmente son dos instituciones diferentes, pero como luego participan las mismas personas, suelen titular todo igual (Pastoral Laboral). En el caso de la sección 147 la participación en Pastoral Laboral hasta ha sido un eje de la politización conscientemente definido por el CEREAL como tal:

Bueno, el caso de Monclova ha tenido diferentes aproximaciones. Una anterior, de mucho tiempo, era el conocimiento de que en esa sección había un trabajo político-organizativo de organizaciones que se reivindican de la izquierda-revolucionaria, de diferentes denominaciones ¿Verdad? Entonces, era un apoyo remoto. ¿No? Luego, después con el conocimiento de la presencia de trabajo eclesial, tratando de fortalecer una presencia cristiana en estos mundos, y finalmente, pues, lo que tenemos más recientemente, que es una redefinición del trabajo pastoral y con la innovación que ha supuesto el concepto de trabajo y la estrategia educativa de los derechos humanos laborales. Entonces, ahí, en algunos de los mineros allá, de los siderúrgicos está la doble coincidencia, de un interés por los derechos humanos laborales y una identidad cristiana (Promotor de DHL: entrevista del 24.3.2011)



Todo lo que decimos, o sea, yo me quedo admirada porque yo lo que de él (promotor) me gusta que opina uno, decimos una palabra y no nos dice no. Todo es sí y él aprovecha todo para bien, aunque yo creo que yo me exprese mal o que diga mal, él nos lo responde bien que otros sí te responden, pues, negativo. Y yo de él, siempre he visto lo positivo, lo positivo (Esposa de un obrero: entrevista del 18.11.2010).

Esta situación del taller contrasta con las experiencias en el espacio fabril donde domina un lenguaje de órdenes y regaños. De este modo, la capacitación contribuye a recuperar el valor a sí mismo y la propia voz. Desde este aprecio hacia la propia persona nace la fe de poder contribuir a algo, de ser un ciudadano con derechos.

Para exigir estos derechos es necesario encontrar el valor para afrontarse a situaciones desagradables, a difamaciones y a la incomprensión. Se sobreentiende que tales ocasiones son incómodas y desgastantes, pero el mismo aprecio a su persona funge como un respaldo que sí bien tampoco hace aguantar todo, es un valor reforzado que además se sirve de los contenidos trabajados que se han transformado en argumentos muchas veces convincentes. Estas posturas y el conocimiento impresionan a otros que lo tributan con respeto:

Bueno, he tenido grandes oportunidades y se me han aceptado, se me ha tomado mucho en cuenta, lo cual, pues, tiene un gran valor, para mí, ¿no? La mayor parte de los trabajadores me habla de "Don E.", me siento halagado, me siento valorado por ellos que "Don E., Don E.". Hecho muchas cosas gracias a Pastoral Laboral para acá, pues, - ¿qué te puedo decir? – me lo ha dado todo a Pastoral Laboral, con lo cual estoy muy agradecido. (...) Me toman en cuenta todos. No veo a uno que tomen tanto en cuenta como a mí, todos me hablan: "Eh E.", me echan carrilla, pero estoy acostumbrado así ¡No! Me rebajan, me elevan y pues bromean conmigo, pero me llevo con todos de maravilla. Todavía, hasta ahorita no me he peleado en el departamento, con los trabajadores en general, con ninguno me he peleado. He enfrentado al secretario general anterior, que era muy corrupto. Lo he enfrentado, me ha querido aplicar los estatutos. (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

### *Posicionarse*

El saber de sus derechos, el conocimiento como tal, el valor hacía sí mismo también necesita de un repensamiento de su posición entre los trabajadores, en el sindicato y en el espacio fabril. El trabajar de cerca propuestas para la revisión salarial o del CCT, el analizar los problemas sindicales locales contribuyen a la percepción de que ellos mismos, como obreros, también son

capaces de comprender la política y de aportar opiniones y proposiciones, y que esto no sólo es un aspecto que sea limitado a los líderes sindicales. Por supuesto, al tener un puesto sindical, se dispone de más tiempo para dedicarse a los problemas locales, pero la idea de que sólo el líder se encargue de la política está profundamente cuestionada. Para los trabajadores que participan en los talleres se trata de responsabilizarse dentro del sindicato, el dejar hacer al líder todo es una postura cómoda, es querer “ganar” sin haber aportado algo, pero también el líder que se deja aventar por la base no se salva de la crítica porque la soberbia deducida de la asignación de este puesto, sólo encuentra su contraparte en el miedo de los demás:

Déjame te sigo explicando cuando estoy en la oposición. En la oposición abro los ojos a una diferente realidad de estar como trabajador de ocioso solamente ganando, solamente ganando sin poner mi granito de arena dentro de la mayoría de los trabajadores, o una parte de los trabajadores (Obrero 1: entrevista del 16.11.2011).

A. se creció y se creyó como secretario general que contaba con el apoyo de los trabajadores. No, los trabajadores te avientan porque a la hora de la hora se sientan. Yo opino, yo propongo, pero de una manera dinámica (Ibid.)

En la última frase de esta cita se asoma también otra cuestión, el no imponer, sino el proponer, el dialogar. Este aspecto explicaré detalladamente más adelante, pero entraña igualmente la necesidad de respetar a los demás como iguales. La capacitación también contribuye a romper la jerarquía interna existente en la mayoría de los sindicatos, no nada más con el charrismo, sino con la mitificación de la figura del líder, como pauta cultural de la percepción del poder.

El otro lado de la moneda de la actividad política es el no crecer demasiado como líder en el sentido de, aunque uno mismo no lo pretenda, ser empujado a esta posición y que en muchas ocasiones, estando en este puesto, desemboca en la repetición de un patrón. La misma cita indica justamente esto, pero con la pura crítica no se cambia la mentalidad, requiere de una reflexión sobre uno mismo entre sus compañeros y una modificación en el actuar. Esto es tanto más difícil, si los propios compañeros siguen pensando en los términos de jerarquías tradicionales. Posicionarse como líder requiere de aprender a respetar al otro como ser igual

que por la misma falta de preparación de algunos compañeros, no es tan fácil de llevarlo a la práctica.

El núcleo de este aprendizaje en muchas ocasiones es la familia y el matrimonio mismo, porque son los vínculos sociales más inmediatos. Aunque no necesariamente se puede comparar las lógicas del sindicato con las de la familia, la manera de cómo un individuo se relaciona socialmente tiene su expresión primordial en el entorno familiar, por lo cual el respeto a la pareja y a sus hijos es esencial para ser un sujeto democratizador en otros entornos. No es una condición que automáticamente repercute en la actividad política, pero expresa cómo una persona interactúa y cómo se posiciona en un entorno social con el que existe una alta identificación, como un espacio entre los “suyos”. Se entiende que este respeto que se expresa en las formas de actuar y hablar a otro, son mucho más difíciles de realizar que originalmente son concebidas, es un aprendizaje constante:

(...) y él también a veces dice “sí, no, es que, sí es cierto, pues, yo a veces digo cosas que a veces, que nomás yo. Tú tienes tu propia libertad.” Él mismo reconoce y dice: “Tienes tu propia voluntad.” (Esposa de un obrero: entrevista del 18.11.2010).

La reflexión sobre la propia posición en el sindicato y sobre la posición de éste en la historia requiere también de extender el concepto del respeto y de la solidaridad hacia sectores que sólo parcialmente pertenecen al sindicato, los trabajadores eventuales. Conocer los derechos sindicales, igualmente implica comprender que son derechos colectivos que no “pertenecen” a un individuo, sino son compartidas por un grupo. La solidaridad es un valor obligatorio para poner en práctica los derechos colectivos. Uno de los participantes se queja justamente de las operaciones empresariales para pagarles más a los trabajadores, mientras les quitan más prestaciones que finalmente perjudicarán a las futuras generaciones que de jóvenes entran como eventuales:

Ahora se dice que nos quieren quitar otras cosas, que el vale (de despensa) que esto y que el otro, que nos van a ofrecer 60,000 pesos. ¿Los más viejos, tú crees que no se van con esta finta? Pues, ¿dónde están 60,000 pesos?, pues, ¡mire! Pero vamos a perjudicar - por eso los derechos colectivos se alejaron – de ahí vamos a perjudicar a los del nuevo ingreso, a los eventuales. Ya les vamos a

quitar prestaciones porque ya nos vamos. No, no se trata de esto. ¡Dejarles mejores prestaciones a ellos! (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

El mismo testimonio también ofrece una idea sobre la sensibilización acerca de la propia historia sindical que en estos momentos está en sus manos, pero que permite una comprensión más amplia de lo que generaciones anteriores habían hecho para los trabajadores de hoy. Para un obrero poco preparado, la historia es un tema que no está vinculado con la propia situación laboral; los que se capacitaron, sin embargo, aprendieron a encontrar paralelos entre los hechos del pasado y los del presente:

Para instituir un sindicato se tuvieron que morir compañeros de trabajo. ¿Por qué? Porque no es fácil instituir un sindicato. Quienes instituyen un sindicato llevan hechos de gloria dentro de su lucha. Ahora para mí, el sindicato tiene un significado totalmente, pues, con un valor incalculable (...) Pero ahora que ya estoy en la oposición, estoy viendo cuando estamos reclamando 3 derechos que son fundamentales para los trabajadores, derecho al CCT, el derecho al sindicato y derecho a huelga. Estos son fundamentales para mantenernos unidos. Entonces no debemos entregarlos, si nos cueste la vida que nos cueste (Ibid.).

Lo último por el momento no ha sido tan drástico en la sección 147, pero la lucha sindical en la actualidad ha exigido los sacrificios, sobre todo, a través de despidos injustificados, la aplicación de los estatutos sindicales u otras discriminaciones en el lugar del trabajo. Sin embargo, esta percepción de la dimensión histórica que crea una elevada identificación con el sindicalismo como movimiento se traduce en un alto compromiso para conservar el legado de las luchas históricas.

Las reflexiones sobre la propia posición en el sindicato y entre los suyos, inevitablemente llega a la cuestión de cómo situarse frente al patrón. No es de sorprender que esta postura sea fuerte y crítica, aunque todos saben que tienen que cuidarse para no arriesgar su empleo. Calculan entre una resistencia que es vista como indispensable y la necesidad de someterse a ciertas posiciones para poder seguir trabajando y siendo activo políticamente en el sindicato. El despido no sólo marca la pérdida del ingreso, sino también el fin de la propia actividad sindical. No obstante, esta dependencia no equivale a la idea de que el sindicato tenga que someterse a

la voluntad del patrón, como se trata de derechos colectivos que oficialmente son reconocidos como tales, existen fundamentos legales que protegen a los trabajadores.

Yo tenía una opinión o un concepto muy sentimental para con los empresarios. Yo ponía a los empresarios con una reverencia ahí arriba: hacia los Señores empresarios, hacia los Señores funcionarios sindicales. Los trabajadores..." No, no, aquí no se trata tanto de esto, aquí nos vamos a los hechos, no estarlos alabando. Yo los estaba alabando. ¡No! Aquí se trata de reclamar derechos con postura, con carácter y no de llegar ahí, pidiendo limosna, ¿no?, Si eres trabajador, basado en un contrato y en un estatuto. ¿Si me explico? Pero esto lo he aprendido de Pastoral Laboral (Ibid.)

Los problemas internos en el sindicato encubren una postura más radical frente a la empresa y el miedo predomina; para los participantes, sin embargo, queda claro hacia quién realmente deberían enfocarse.

Los problemas, no los dicen que podemos poner en el volante. ¿Me entiendes? Problemas que existen, para que no todos vamos a atacar al sindicato. Ahora, ahorita está el sindicato. Se trata de atacar al Goliat, atacar a la empresa ¿no? Se le ve que como uno está cumpliendo con su obligación. De esto se trata, pero de eso ni quien diga nada. Entonces, así está la situación dentro de los trabajadores de oposición (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011).

Esta interpretación bíblica del patrón como Goliat evidencia dos aspectos más, el concepto de que se trate de un enemigo mucho más grande y fuerte que uno mismo, y la necesidad de sólo poderle ganar con astucia como lo hizo David.

### *Idear un futuro*

Los puntos anteriormente mencionados de la reflexión tienen como un horizonte histórico e ideológico un futuro que los participantes puedan hacer suyo. Sus derechos y las posturas y conceptos que se desprenden de ellos no quedan perdidos en el espacio, sino tienen una intención muy clara que va hacia el restablecimiento de su poder y el respeto hacia su organización en el tiempo que sigue. No hay ideas fijas de cómo tiene que ser eso, tal como lo propone la literatura clásica de la izquierda, sino simplemente es la fe en recuperar la fuerza de ser un actor social reconocido y suficientemente poderoso para influir en el transcurso del propio futuro y de las generaciones siguientes. Aunque el camino hacia mejoras en el futuro

esté acompañado por muchos intentos frustrados, persiste la esperanza en poder contribuir algo con el propio actuar. Quiere decir que los educandos se perciben como sujetos históricos cuyo obrar y pensar alcanzan dimensiones fuera de su espacio de interacción inmediato aunque es el lugar desde el que parten, o sea, dejan huellas:

¡Fíjate! lo que puedo proponer como trabajador yo, tiene un significado muy grande. Una idea de un trabajador vale mucho porque cambia el rumbo de los trabajadores. Vuelven a tomar el camino hacia un buen futuro (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

Un elemento que acompaña la fe en esta utopía es la profundidad y la importancia que transmite el concepto del trabajo, porque no sólo es una cuestión económica, aislada y necesaria de la vida cotidiana, sino tiene un alcance mucho mayor que penetra varios aspectos vinculados con el obrar. El trabajo influye en la convivencia familiar y amistosa, en dimensiones culturales que definen éxito o fracaso social, en posiciones de poder o de impotencia etc. y como consecuencia, en asuntos socialmente problemáticos que demuestran de manera indirecta la falta de valor al trabajo en general o que uno está desempeñando, como son la violencia o la migración. Dicho de otro modo, un trabajo bien remunerado y el respeto a los DHL, prevendría a buscarse el dinero rápido en actos violentos o en la migración la necesidad de dejar a la familia para desempeñar una labor mejor remunerada. Obviamente, no se trata de aspectos que se condicionen mutuamente, sino simplemente el trabajo valorado socialmente y económicamente reduce actos inciertos.

Si bien entre los participantes no necesariamente existe un cuestionamiento de todos estos elementos mencionados, sí hay un entendimiento muy claro que el trabajo es un concepto mucho más amplio que hace referencia a otras dimensiones sociales:

Por eso te digo, para mí Pastoral Laboral que le da un ejemplo a toda la iglesia en general. No digo que es lo único, pero está llevando lo fundamental de la humanidad, el trabajo, bíblicamente (Ibid.).

En esta cita el contexto religioso da la entrada a esta percepción, pero no se limita a éste, simplemente es la perspectiva desde la cual se reflexiona sobre el obrar, como un valor que encuentra también su fundamento en la Biblia, pero la profundidad del concepto de trabajo

transciende lo religioso en sus términos tradicionales hacia una cuestión fundamental de la sociedad.

### Acción

Ninguno de los elementos reflexivos encontrados en los sujetos, tendrá valor real sin las implicaciones que verdaderamente lleven a prácticas diferentes. Sólo hay un cambio si la redefinición de sí mismo y de su entorno encuentre su contraparte en la acción modificada. Aunque la gama pueda ser muy amplia, los siguientes aspectos sobresalieron en las entrevistas con los participantes.

### *Hablar*

El hablar en sí no es una acción que resalte por emancipadora, pero lo es como antónimo del silencio y de la imposición.

El conocimiento sobre los propios derechos y el valor hacía sí mismo, se traducen en un rompimiento con el silencio en situaciones que implican una humillación hacia su propia persona, una injusticia contra un derecho o como expresión de solidaridad con otros que están sufriendo un abuso. Es recuperar la voz propia para exigir. En el momento de denunciar verbalmente una arbitrariedad, la persona empieza a experimentarse como un ser político que se está posicionando públicamente:

Ahora de menos, siquiera ya contesto lo que yo creo que aprendí allá. Contesto de lo que yo creo que está bien, de allá de lo que aprendí. Yo les digo a las gentes, pero siquiera digo algo, antes no hablaba nada y ni tenía valor, ni tenía - ahí yo aprendía valorar, a sacar valor para decir las cosas a defenderme, hasta de mi esposo (esposa de un obrero: entrevista del 18.11.2010).

Lo que también indica esta cita es el aspecto de la emancipación que ya he abordado anteriormente y que demuestra que la exigencia y tolerancia de derechos no quedan limitadas sólo a un espacio en particular, sino penetra a todos los aspectos de la vida.

La capacitación en DHL y el ambiente en el que se está desarrollando hasta puede influir en que el hablar sea una nueva cualidad de una persona:

Pues, sí, sí me ayudaron, más que nada para desenvolverlo porque yo no platicaba así mucho (Obrero 4: entrevista del 15.5.2011).

Hablar como una acción no sólo se puede interpretar en un sentido reivindicativo, sino como un acto de sociabilidad. Quiere decir, el saber comunicarse entre iguales, que en cambio tributan a uno respeto, también es una faceta activa de la concientización. Hablar, entonces, es exigir, transmitir información, crear y explicitar argumentos, tal como sociabilizarse:

Desde que entré a Pastoral Laboral, primeramente con la capacitación que recibimos de Pastoral Laboral he ido aprendiendo a perder el miedo de hablar entre los trabajadores. Soy muy torpe para escribir, para leer, pues también, pero hablar, con mucho miedo lo hago, pero me gusta hablar. Me gusta hablar y tengo ideas muy buenas que se me vienen aquí en la mente y me gusta exponerlas. No las puedo callar, me salen (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

Como demuestra la cita, los talleres fomentan un análisis crítico de la propia situación y un manejo creativo de los temas en cuestión, que contribuyen a una nueva autoestima del sujeto que se está formando y hasta una necesidad de comunicar lo aprendido, lo observado y proponer mejoras.

### *Informarse*

Para contribuir con un argumento valioso también es necesario informarse y tener una idea más clara de lo que está aconteciendo. Algunos educandos se describieron a sí mismos antes de participar en los talleres, como poco interesados en cuestiones políticas y respecto a sus derechos. El despertar de una conciencia crítica, sin embargo, se desarrolla sobre contradicciones experimentadas en la cotidianidad que se están agravando con cada información adicional que uno obtiene. Por lo tanto, la información entraña un elemento poderoso que es la posibilidad de evidenciar la profundidad de la injusticia y de usar datos difícilmente refutables.



Empero, informarse primero requiere de la decisión de liberarse de la enajenación por otros medios, como es la tele o notas policíacas, y de moverse en un terreno que los trabajadores suelen pisar poco, que es la dedicación a la cuestión legal, porque normalmente hay persona que se ocupan de esto en su representación. Cuando, sin embargo, falla esta representación, o retoman una actitud fatalista y aceptan las injusticias, o comienzan a informarse ellos mismos y aprenden cómo defender su derecho. La segunda opción, definitivamente es más agotadora porque requiere de dedicación, pero la ampliación del conocimiento, finalmente, refuerza a uno en su inquietud sobre los acontecimientos, percibidos arbitrarios o indignos, y se ve liberado de una postura fatalista que acepta la idea de que no haya alternativas:

Porque, bueno, uno como trabajador trabaja es su trabajo y todo eso, en la media hora de alimentos come uno y... pues, descansa ¿no?, pero en lugar de poner atención o de agarrarle el contrato, una duda que tenga uno mismo y buscar qué es lo que hizo, qué es lo que dice ese artículo, con respecto a la muerte aquí en el trabajo. No, esto era - lo estoy diciendo, personal ¿verdad? – o el periódico, a ver, las notas policíacas o deportivas o internacionales, le da una repasada al periódico, ya cuando se presenta un problema que un x, ya no sabe uno qué pasos dar o qué hacer, porque no sabe qué es lo que pueda, sí, que puedes hacer con respecto a ese problema. O qué artículo es el que nos puede, que nos puede ayudar (Obrero 4: entrevista del 15.5.2011).

En muchas ocasiones esta liberación de la enajenación se da gradualmente, porque el sujeto se siente reforzado más y más en su actuar con cada nueva información que aclare una duda. En el caso concreto de una participante, las experiencias anteriores en la Alianza Cívica la habían preparado para estar también más atenta al contenido de los talleres en DHL. Aunque no estén directamente vinculadas con la capacitación en cuestión, me gustaría mencionar su testimonio porque demuestra las implicaciones que tiene este cambio en la actitud y en la disposición de aprender y buscarse información para el sujeto como tal:

Primero, yo no quería, me rebelaba en contra de mi esposo, porque “¿qué voy a hacer ahí? ¡Yo ni sé! Yo no sé nada” le decía. “¿Para qué quieres que yo vaya a la reunión que va a haber de Alianza, si yo no entiendo?” “¡Pues, vamos, como quieras le vas a entender algo! Algo que entiendas es bueno.” Y me rebelaba, yo no quería ir. No, al fin, me fui ya, ya hasta que... Pues, no, no sé mucho, no pero es que...No te digo que una vez hubo una reunión, un foro o algo que dije yo a un licenciado que yo no sabía, que yo era una ama de casa que no sabía nada, que él era el licenciado que yo, pues, ¿Qué iba a platicar con él? Dijo él: “Señora, sabe usted más que yo porque yo soy licenciado, yo tengo mi saber

acá de los artículos para defenderse, pero usted sabe más que yo, porque usted anda encuestando a las personas, allá en las colonias. Usted se da cuenta cómo está el mal, allá y yo no voy a las colonias, yo nomás sé por las ley y todo eso, pero usted anda enfrentando allá la comunidad.” “Ah, bueno, - le dije – creía que yo no sabía.” Dije: “pero eso lo que dijo usted, sí lo hago. Voy, vamos a las encuestas, mi esposo y yo y mis hijos. Participamos en las elecciones también como observadores.” Yo ahora, no te digo, a mí, sí me gusta (Esposa de un obrero: entrevista del 18.11.2010).

Aunque la cuestión sindical es una temática hasta cierto punto diferente, la disposición de analizar problemas y de buscarse la información es igualmente importante y con la experiencia previa ya existe una conciencia sobre la importancia de esta acción, que en el caso concreto se va adaptando a las exigencias.

### *Ampliar radio de acción*

El paso de un obrar individual hacia una ampliación colectiva de la interacción, es la búsqueda de un espacio social donde el sujeto puede implementar y enriquecer lo aprendido, para transformarlo en una experiencia común. Hasta cierto punto es transmitir las experiencias internas de los talleres a otros ambientes. Una persona sólo puede ser un sujeto de cambio si interactúa con otros individuos y que entre algunos de ellos encuentre su respaldo social y moral. La búsqueda de estos espacios no siempre resulta satisfactoria y hasta puede ser muy desgastante.

Para los participantes de Monclova, el intento de vincular la comunidad católica local, que está muy organizada y socialmente activa, con la cuestión laboral fracasó por la actitud intransigente de algunos curas. Lo que demuestra por un lado, que este proyecto educativo, no obstante su origen religioso, no es aceptado por toda la Iglesia; por otro lado, este rechazo es muy fuerte para los educandos que son creyentes y que el cuestionamiento del contexto laboral se extienda a un cuestionamiento de una parte de la Iglesia.

Aunque el acercamiento a la comunidad católica local no ha sido muy exitoso, el contacto con la oposición y con los compañeros del departamento ha dado más resultados, también porque la

temática y el discurso sobre ésta en los talleres se han adaptado más a las necesidades de dichos espacios organizativos:

Cuando me haces esta pregunta, con lo poquito que fui aprendiendo primero de Pastoral Laboral, lo empecé a comentar con algunos de los trabajadores ahí: "Mira que esto así, que acá..." No me tomaban en cuenta mucho. Después me empecé a acercar a los grupos como te digo, empecé a participar entre todos los grupos que todavía no era oposición, sino éramos todos en general. No todos en general, porque estaba el Comité (...), pero se daba por el otro lado, la mayor parte de los grupos se estaban uniendo, que estaban sacando la Alianza Minera que no se daba conocer, sino se daba conocer las problemáticas generales de los diferentes departamentos como estaba la situación de los trabajadores. Y yo escuchaba todo esto entre toda la gente, todos trabajadores que estaban participando y yo sentía la inquietud de hablar, sentía el deseo de expresar mis opiniones, mis ideas. (...) Por ejemplo en La Alianza Minera se supo que eran mentiras, eran otros los fines de la Alianza Minera y la oposición seguía unida reclamando los derechos de los trabajadores y se empezó a descubrir que Alianza Minera estaba a favor de la empresa, a favor de Grupo México, tratando de llevarse a los trabajadores con mentiras. Entonces hubo la división ahí y pues quedábamos menos, dentro de los grupos, más aislados, pero seguían las reuniones, pero ya los grupos allá, el otro allá, el otro acá, y tienen sus reuniones. Y yo por x causa les expuse desde el principio: "Es que yo soy un trabajador imparcial. Yo participo en dos organizaciones, no sé si me permitan opinar, proponer" "¡No sí, cómo no! ¡Ven!" ¡Pues órale! Empecé a opinar, a proponer y pues yo no entendía lo de los grupos, se fue el guinda por allá, se fue el azul por acá, se fue el naranja para allá. Y yo como no conocía a los trabajadores por nombre, no los conocía, nada más de vista así, pues, me empecé a quedar en un grupo, allí empecé. Entonces con los conocidos me acerqué, "aquí con estos ya los conozco". Me empecé a quedar ahí y seguía proponiendo y luego dijeron: "¡Bueno, vamos a nombrar la mesa directiva del grupo nuevo naranja!" Y ya me di cuenta que ya estaba dentro del grupo nuevo naranja (...). Entonces, ya empezaron a nombrar ahí, como ya me conocían más, ya tenían más conciencia, con algunos tenía más confianza, pues me empezaron a tomar en cuenta. Y pues ya pidieron a voluntarios para que se integraran ahí y luego me propusieron a mí (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

Un proceso parecido se ha dado en los departamentos, aunque ahí la actividad política no esté tan organizada, ni exista realmente la posibilidad de platicar más, pero en la interacción cotidiana con los compañeros, los educandos han podido proporcionar más información o han abordados temas delicados, como es la seguridad del trabajo.

## Respuestas

Si bien este capítulo trata del cambio en el sujeto, cada acción y cada palabra con la que manifiesta su actitud ya es un acto interactivo y por lo tanto social. De ahí que sea igual de importante conocer las reacciones por parte de otros actores frente a este cambio en las personas que se están capacitando en DHL.

En el caso concreto, con excepción de la experiencia con los curas locales y uno u otro rechazo por algún compañero, las respuestas por parte de los mismos obreros han sido positivas. Aunque no se tome en cuenta todo lo explicitado o no encuentre una contestación en la práctica, se ha aceptado mucho a los trabajadores capacitados en DHL, sobre todo, porque su argumentación es muy convincente, lo que se ha transformado en un respeto hacia la persona:

Pues, con los de su trabajo, él platicando allá en su departamento o que conocía a los demás, ahí se fue relacionando y fue hasta que supo de que había un equipo de trabajadores que se juntaban, que se reunían y él fue ahí. Y aunque tienen conflictos y que no están reconocidos en el sindicato, como quiera se reúnen y ahí es donde él lleva todo lo que trae, lo que aprende. Ahí va y les platica y todo. Él se siente muy contento, viene muy gustoso porque lo que él dice la mayoría lo acepta, lo que él les platica. Dice que “hay uno que otros que sí me contradice, pero la mayoría, lo que yo digo me lo respetan” o sea, como que no lo ven como una persona que habla nomas que por decir. ¡No, no! Lo dice porque sabe, está seguro de lo que está hablando (Esposa de un obrero: entrevista del 18.11.2010).

### **5.3.2. La Democratización interna**

Los aspectos que presentaré en este subcapítulo quizás son los más difíciles en reconocer, en el sentido de que puedan ser identificados como resultado directo de la formación en DHL, porque la difusión y discusión de los contenidos abordados en el taller, a veces no son directamente observables en otros espacios, porque hay mucho más factores que influyen en estas situaciones. De ahí que, los resultados que voy a presentar aquí no se deban comprender como deducciones de cierta lógica implementada. Asimismo, quiero reiterar que parto de una idea de la fenomenología social que es la construcción de sentidos a través de la interacción, así que en

cada momento pueden surgir nuevas dinámicas internas o la repetición de patrones ya existentes, tal como su modificación parcial.

Los resultados que describiré en este subcapítulo sólo se limitan a dos espacios, el grupo del taller, que también se junta sin el educador para discutir, y la oposición. Obviamente, hay más lugares donde se puede introducir unos elementos de lo aprendido en los talleres, como es el departamento, sin embargo, se trata de un espacio donde difícilmente uno como externo puede entrar y observar las dinámicas obreras internas. Además, en otras secciones esta parte se referiría al sindicato local como tal y tomará en cuenta las dinámicas institucionales, sólo que en Monclova las lógicas obreras son diferentes, por lo cual la democratización alude más a dinámicas informales dentro de cierto grupo. Los datos con los que pretendo fundamentar el concepto de la democratización interna, en parte son aspectos que me contaron en las entrevistas y en parte son elementos observados.

Como en el caso de la concientización, la división de este subcapítulo se da en tres partes: reflexión, acción y respuesta. Aunque respecto a la categoría de la reflexión, esta denominación podría resultar inexacta porque abordará las dinámicas internas en los espacios descritos, que contienen momentos reflexivos y representativos, decidí la utilización de esta denominación tanto para guardar cierta uniformidad en la estructura del capítulo, como para demostrar que la reflexión colectiva puede retomar otras formas que la individual y que tienen como finalidad el repensamiento y el posicionamiento como grupo.

Antes de entrar en el análisis, también quiero explicar mi concepto de democratización interna, ya que existe una infinidad de definiciones de democracia, que por lo tanto se ha transformado en una idea dilatada. Básicamente, interpreto democratización interna en el contexto sindical, como el rompimiento con las jerarquías internas que son típicas para esta agrupación. Para este fin me enfoco en cómo los obreros suelen organizarse entre sí y sus dinámicas discursivas, para ver si existe algo parecido a un diálogo en el sentido de Freire, es decir, en el reconocimiento

comunicativo del otro como igual, como respeto mutuo. Además, quiero ver si una dinámica de este estilo pueda contribuir a una identidad colectiva que crea una unidad entre sus miembros y que pueden proyectar hacia afuera mediante sus objetivos y las acciones subsecuentes.

## **El grupo del taller**

### Reflexión

#### *Comunicación interna*

Los que participan con regularidad en los talleres de DHL son entre tres y cuatro personas. Ellos también se reúnen sin que asista el promotor del CEREAL, sobre todo, cuando se están preparando para contribuir con un pliego petitorio o enunciado en vísperas de un acontecimiento de la coyuntura sindical, como son la revisión del CCT o las elecciones del CEL. Por el mismo hecho de que es un grupo muy pequeño, la comunicación es tanto más horizontal. Son compañeros de trabajo y amigos que se juntan con un objetivo específico y aunque uno tiende a hablar más que otro, el clima discursivo es caracterizado por el respeto mutuo entre ellos:

Aquí con Pastoral Laboral se ha ido agarrando machotes y ahí le vamos buscando poco a poquito. Y entre los comentarios que hacemos F. y G. O sea, allá nos reunimos y yo les escribo “tú te acuerdas de las posibilidades y luego saco conclusiones, ah, no, pues esto luego ya en el CCT, no esto es así, así, así.” Y para no ir inventando tomo en cuenta, por ejemplo, el artículo que corresponde (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011).

#### *Objetivo como elemento de identificación*

En la misma cita se puede encontrar otro asunto que es la importancia del objetivo para las juntas. Haber definido claramente para qué se reúnen - en el caso citado era la revisión del CCT – esto ayuda a los participantes a enfocarse en una tarea específica, a la que todos tienen que aportar algo. El tirar de la misma cuerda crea una alta identificación con la meta de la junta que también influye en la dinámica discursiva que requiere de la aportación de todos. Además, el

tener un objetivo, no dispersa tanta la atención de las personas hacia charlas cotidianas y menos significantes. Mediante esta identificación con una meta específica también se crea una unidad entre el grupo, dicho de otro modo, aunque no siempre estén completamente de acuerdo entre ellos, finalmente, hay una unidad que le da solidez a sus reivindicaciones que tiene que ver con sus intenciones de cumplir con un objetivo:

Nos sirvieron mucho las pláticas. Se enfoca más hacia un objetivo que se busca, que no ir nomás, porque si ¡no eh! ¡Tú vas pero vas a buscar un objetivo! Uno nomás entra, buscar objetivos, ir y “quiero esto y esto”. Sí, nos ha servido mucho. (...) Que va uno más directo a las propuestas. Buscar el objetivo, o sea. Como nos decían, la otra vez ahí, en Pastora Laboral, no, cuando a uno va mal, no vas a ir, ¡no! también vas a ir a pedir algo ahí – que la marca no, ahorita no más con pura marcha. Vamos con un objetivo ahí, o sea, sí, nos está ayudando (Obrero 2: entrevista del 18.11.2010).

### *Compromiso de todos*

Por último, para que realmente se lleve a la práctica lo planteado, cada participante asume el compromiso de contribuir en algo. Esto incluye tanto el compromiso de asistir a las reuniones, que por lo regular se dan una vez al mes, pero sí hay un objetivo inminente, cada semana, como el buscar información que sea discutida en la junta y el opinar sobre los temas en cuestión. El hecho de que el grupo es muy pequeño y que las reuniones sólo cumplen con su objetivo si todos asisten y contribuyen, automáticamente lleva a una desaparición de estructuras jerárquicas. De esta manera, la responsabilidad compartida evita la aparición de líderes y de participantes que sólo asisten para asegurarse de un beneficio.

### Acción

Gran parte de lo que interpreto como el lado activo de la democratización, en realidad, ya he mencionado anteriormente, dado que en el colectivo cada expresión ya es un acto intersubjetivo. De ahí que sólo señalaré brevemente las facetas activas de estas relaciones intersubjetivas.

### *Reuniones*

Una de las partes activas ya mencionadas, son las reuniones. Aunque sólo sea un grupo pequeño, pero cada actividad sindical requiere de juntas frecuentes donde se discuten ciertas problemáticas y donde todos pueden participar. En el caso del taller, los participantes se reúnen en la casa de un obrero y se juntan con cierta regularidad.

### *Buscar información*

Como en el caso de la concientización, también en el colectivo es importante informarse, sólo que la acción descrita aquí no se refiere a una actitud general de ir y buscar, y de un despertar del interés en sí, sino de una decisión concreta para juntar el contenido requerido. La información que se busca tiene que ver con los objetivos planteados anteriormente, por ejemplo, para la revisión salarial anotan sus gastos a lo largo de varios meses, para que tengan datos personalizados a fin de poder hacerse una idea en cómo se está desarrollando el salario real. Otra opción es anotar todos los datos que la empresa anuncia en el lugar de trabajo sobre avances en la producción. Sin embargo, no toda la información necesaria está al alcance de los obreros, por lo cual, la ONG también proporciona datos que ellos investigaron. La encuesta que realicé en Monclova para tener una idea sobre el cumplimiento del CCT, igualmente, era para coleccionar información que más tarde fue analizada por los trabajadores.

### *Analizar la información*

El paso que sigue a la búsqueda de información es el análisis de los datos sobre los que luego van a construir sus peticiones y argumentos. No cada información es igual de entendible y se requiere de tiempo para comprender su importancia y relacionarla con las situaciones vividas en el trabajo o con las implicaciones para la familia. En el caso de la encuesta aprendieron analizar los resultados, cotejarlos con sus experiencias en el trabajo y luego revisar el artículo correspondiente del CCT, para definir mejoras o encontrar partes incumplidas:



La encuesta la tomamos en cuenta de acuerdo a los porcentajes que se sacaron (...). Y ya de ahí se tomó en base en cada uno de los resultados el porcentaje para ir tomando los artículos del contrato colectivo del trabajo y basarnos en la encuesta, viendo porcentajes y se inclina a, vamos a decir si era 20, un 17%<sup>44</sup>, entonces de ahí se tomaba en cuenta los trabajadores que era un medio de los que daban la respuesta, de si sabían, o no sabían conforme a las preguntas que les estabas haciendo. Vamos a decir, por ejemplo, del CCT. Entonces, era parte de cómo se fue trabajando la encuesta (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011).

## Respuestas

Dada la interrelación entre el trabajo de los participantes en el taller y su actividad en la oposición, nuevamente nos lleva a una reiteración de los resultados referentes a esta categoría con una de las categorías siguientes (Oposición – Reflexión/identidad colectiva y Emancipación política – Reflexión/Acción/Respuesta). Por esa razón, aquí sólo mencionaré brevemente los resultados más destacados que son la aceptación general de los talleres en DHL por parte de la oposición, a los que en algunas ocasiones también asisten más trabajadores, sobre todo, si se trata de eventos informativos, pero existe una falta de integración de estas actividades en el ambiente de la oposición:

El miércoles se lo (pliego petitorio elaborado por el grupo del taller) dio a conocer a la oposición donde ahí, donde se leyeron todos los artículos que cada uno, a todos los que estaban ahí presentes. En lo cual, pues, no opinaron mucho sí les pareció bien, pero no hicieron ningún esfuerzo, ningún agradecimiento, nada, nada de esto (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011).

Asimismo, el planteamiento de las peticiones elaboradas para el CEL si bien en algunas ocasiones ha dado resultados, en otras se tiene que enfrentar con una intransigencia total por parte del grupo sindical en el poder.

---

<sup>44</sup> Como lo he mencionado en el capítulo anterior, varias respuestas no eran confiables porque contestaron de manera exagerada todas las preguntas a favor de la empresa, así que se tomaron en cuenta también las respuestas que tenían un valor de 20% contra 80%, lo que equivalió más o menos un 50% de los que contestaron de manera realista la encuesta (mayoritariamente de la oposición).

## **La Oposición**

### **Reflexión**

#### *Organización interna*

La comunicación interna en la oposición y la manera de organizarse ya no es tan uniforme como en el caso del grupo del taller. A grandes rasgos se puede encontrar dos momentos de relacionarse, uno, las juntas de los grupos en sí y dos, las juntas de toda la oposición. En cuanto sólo se junta el grupo, acuden mucho menos personas y la dinámica discursiva también es relativamente horizontal. Entre ellos se conocen y comparten más responsabilidad. Además, hay un lazo bastante fuerte entre ellos, que es la clandestinidad de sus juntas y el cuidado a este espacio político. Por la misma razón, las críticas pueden resultar más fuertes que en las situaciones en las que esté presente un mayor grupo de personas. El tema de discusión, sin embargo, es en la mayoría de los casos campaña negativa contra el CEL o contra otro líder de la oposición. Respecto a esto se puede notar que no sólo basta con que haya una relación entre iguales, sino que la discusión también requiere de más contenido, aunque obviamente lo hay, pero simplemente no predomina.

El segundo momento, las reuniones semanales de toda la oposición, sin embargo, ya define una situación más jerárquica, aunque todos se respeten, finalmente, son los líderes que hablan y los demás escuchan. Es donde también organizan los convivios (después de la parte política) y donde más gente acude. Varios de ellos sólo van porque necesitan que les ayuden a sacar un beneficio específico o porque quieren deshacerse de los disgustos acumulados, quiere decir, que el compromiso político no es muy alto.

#### *Identidad colectiva*

El tema de la identidad colectiva es importante en cuanto ayuda a posicionarse y redefinirse como grupo en relación con otros actores, como son el grupo hegemónico del sindicato local, el CEN o la empresa. En términos generales, esta identidad existe entre la oposición. Los

elementos que lo afirman son, por ejemplo, una clara diferenciación entre los “enemigos” y los “amigos” o aliados. Al primer grupo pertenecen el grupo verde y la AMN, tal como el patrón, pero de una manera mucho más amortiguada, por la misma razón que ya he explicado en el capítulo 4. Al segundo grupo, pertenecen los grupos de la oposición de la sección 288 y desde hace un año y medio, el CEN.

Otro aspecto que reafirma el sentimiento de pertenecer a una entidad política, es la mitificación de su propia tradición como grupo de oposición. Por un lado, hay una larga historia de grupos políticos y de alianzas entre éstos en el sindicato local que básicamente surgió con la sección 147, y por otro lado, apelan a una historia particular del grupo naranja que salió del grupo auténtico café en 1998. Por la tradición compleja de los grupos políticos de la sección, quiero recordar que el auténtico café era una agrupación que fue fundada en 1990 por el mismo Secretario General (Fidel Hernández Puente) que siguió a Virgilio Maltos Long, ambos de la Línea Proletaria, pero con la diferencia de que el seguidor traicionó a la organización porque abandonó a los trabajadores despedidos y asintió a la revisión del CCT en 1989, en la que el sindicato local perdió muchos beneficios. La ruptura con el grupo auténtico café se planteó en 1998 cuando el entonces secretario general, que después de su período fue encarcelado por fraude a las finanzas sindicales, impuso su sucesor (Rojas: 09.09.2011). Entonces, el grupo naranja surgió como protesta contra la imposición del secretario general que dentro del grupo impidió elecciones libres. Empero, ya no era el grupo auténtico café que ganó en las elecciones, sino el grupo verde que desde entonces ha estado en el poder. El auténtico café, sin embargo, desapareció.

Otra faceta de la historia del grupo naranja, aparte de la fuerte identificación con la traición original en 1998 que marcó el inicio de esta corriente, es el hecho de que nunca han estado en el poder y sólo por medio año cooperó con el grupo verde en el CEL. En algunas ocasiones porque les faltaban votos, en otras ocasiones por la manipulación de las elecciones, como aconteció en 2008 y 2010. Desde su surgimiento, hace 13 años, su contraparte en el poder fue

el grupo verde. Por la misma razón, también se explica de cierta manera el pleito entre estos dos grupos, que existe hasta hoy.

Una cuestión que ha contribuido tanto a una desmoralización dentro del grupo, como a cierta mitificación de sus líderes, es la discriminación que han experimentado durante los últimos años, que se refiere tanto a la manipulación de las elecciones, como al despido injustificado de sus líderes y a la traición de los compañeros de la oposición que se dejaron sobornar para crear la AMN. Todos estos hechos por un lado, han dejado crecer la desesperación que desembocó en la reducción de los miembros de la oposición, y por otro lado, la casi clandestinidad y la marginalización se han transformado en una parte de su identidad. Los líderes despedidos injustamente, que después entraron en huelga de hambre para reivindicar su reinstalación se transformaron en héroes.

Es fundamental comprender que una identidad colectiva es muy importante si se trata de impulsar cambios como grupo, porque asegura cierta unidad en el interior. Sin embargo, en el caso concreto si bien se trata de una identidad colectiva, no es totalmente una identidad sindical porque su principal enemigo es el otro grupo de la sección 147 y no la empresa. Esto al mismo tiempo también significa su mayor debilidad porque es una identidad incompleta para fines realmente reivindicativos. Aunque hay críticas en contra del patrón y se identifica el grupo verde como aliado de la compañía, le falta un cambio de enfoque para superar los pleitos internos.

La concentración en las actividades intrasindicales, también debilita la cohesión en el interior de la oposición, porque no se busca alcanzar metas mayores que ganar las elecciones locales. De ahí que el grupismo debilite de manera existencial una actividad política realmente reivindicativa. En este contexto hay que recordar que el pleito no sólo existe entre la oposición y el CEL, sino también se repite dentro de la oposición entre los diferentes grupos que han creado

una alianza contra el CEL. Igualmente, las discusiones, son en su mayoría cuestiones de poder entre diferentes líderes, pero falta la acentuación de un trabajo de contenido.

Finalmente, el trabajo del CEREAL no ha podido penetrar lo suficiente el espacio de la oposición, aunque todos los participantes son o eran miembros activos en un grupo de la oposición y han demostrado un alto compromiso en impulsar discusiones sobre problemas realmente importantes. A las capacitaciones sobre un problema muy específico, por ejemplo, sobre los trámites frente al seguro social o para el afore, en general asisten mucho más personas, pero el evento tiene, sobre todo, un carácter informativo y así la mayoría de la oposición percibe a la actividad de la ONG como un tipo de asesoría. Quiere decir que sí aprecian la información que les proporcionan y también los argumentos de los compañeros que asisten regularmente a los talleres, pero que no existe una identificación con esta actividad informativa, como, por ejemplo, era el caso en la Línea Proletaria. Según el testimonio de un participante, uno de los mayores problemas es la falta de un compromiso verdadero por parte de sus compañeros de la oposición y de ahí la desviación de su atención hacia cuestiones con menor importancia:

Pues, a lo mejor, porque no les presentamos, que asuman un compromiso. (...) Pero uno tiene que estar constantemente insistiendo con ellos, porque sí, es lo mismo de siempre, ahorita, por ejemplo, pues, andan con lo de B. Es un alarde, palabrea, como si B. fuera un héroe, o algo así. Uno para esto tiene que ir, tiene que aprender de los mismos trabajadores. Yo, por ejemplo, ahora que estoy viendo que B. ya se va, que se va a salir del grupo. ¡No se va! Se hace a un lado para dejar al suplente de él como presidente del grupo. Entonces, hoy he conocido a B., es muy criticón, critica muy alto, pero no tiene opciones, no presenta opciones. (...) Dije: "Bueno, es que son buenas las críticas, hay que hacerlas, pero a través de las críticas que presenten una opción, el que hace la crítica." Así, pues, criticar, nos vamos a hacer viejo, critique y critique. ¿Qué? Entonces, así están las cosas. Ahorita, por ejemplo, lo fuerte en la oposición es B., que este que el otro. Así lo vamos a pasar, de pérdida de aquí para diciembre. Si no le da solución, va a ser una discusión por lo de B., "que sí, que no, que de ser de otra manera" Así, haciendo rollo, nada más puro escándalo. (...) Es todo lo que hacemos, pues, dar información, los problemas están ahí, adentro de la empresa. Con estar dando información... ¿De qué damos información? Esto sería otra pregunta para nosotros. ¿De qué queremos informar a los trabajadores? ¿De qué el Secretario General está mal? ¿De qué los que están en el sindicato, andan por sí mismos? ¿Ves? Eso no interesa a los trabajadores. Hay búscale si les interesa que arregle un trabajo, pues, ¡está a todo dar! Que se arregle un préstamo, un permiso o que se arreglen faltas. Pues, ¡a todo dar! Los que están en el sindicato. Así, lo haces (Obrero 1. Entrevista del 15.5.2011).

### *Objetivos particulares para crear unidad*

El objetivo principal que tiene la oposición es ganar en las elecciones locales de la sección 147. Los numerosos fracasos respecto a este objetivo, que en parte han sido resultado de una manipulación, se ha transformado en un trauma para la oposición. Sin embargo, la reducción de los miembros obliga a la oposición a buscar logros pequeños para asegurarse cierta legitimidad entre los obreros. Dos acciones que se podrían considerar objetivos particulares, es el apoyo a las Familias de Pasta de Conchos y la marcha del primero de mayo, pero también hay varios más que todavía están en discusión, como el volanteo por grupo, el apoyo al CEN, impulsar mejoras en los departamentos. No todos resultan igual de exitosos, pero la necesidad de crearse legitimidad a través del cumplimiento de ciertos objetivos, obliga a un trabajo de contenido para cuyo avance se requiere de dedicación y de compromiso. Aunque en muchas ocasiones se quedan estancados o recaen en campañas negativas, la presión de poder presentarse como un actor creíble construye cierta unidad, la que hay que ampliar.

Obviamente, no se puede deducir de un trabajo exitoso respecto a los objetivos particulares, que en caso de que ganen en una de las elecciones locales, automáticamente sigan con estas prácticas. La cuestión más bien es si tal trabajo podría transformarse en un componente fijo de su identidad colectiva, o sea, que la identificación con el objetivo<sup>45</sup> (como es el caso en el grupo del taller) trascienda enfoques personales de poder y reagrupe tales aspiraciones en el deseo de poder cumplir con los objetivos, que no sean de un carácter personalista. Este logro en gran parte depende de la disposición de los integrantes para trabajar en políticas de contenido y superar a los intereses particulares.

---

<sup>45</sup> En gran parte los objetivos particulares, no son otra cosa que los objetivos/pretextos de la Línea Proletaria, igualmente, el trabajo en grupos pequeños tiene un referente en los grupos departamentales de aquellos años.

## Acción

### *Reuniones*

Como en el caso del taller, también para la actividad política de la oposición es fundamental el compromiso de juntarse para discutir problemas y tomar decisiones. Dicho compromiso es muy alto, porque semanalmente se reúnen tanto en el grupo, como la oposición en conjunto. Como ya lo he explicado anteriormente, la actividad política, de la cual las reuniones forman una parte esencial, ha llegado a tal punto que en el caso de varias personas se ha vuelto un estilo de vida. Éste tiene un carácter gradual, según la participación de los trabajadores, porque generalmente asisten más personas a las reuniones de la oposición en total, que a las juntas de cada grupo. La disposición para la participación en las reuniones semanales, define una piedra angular en cualquier actividad sindical, naturalmente no se limita a éstas y tampoco garantiza un mayor alcance político, pero sin juntas regulares es prácticamente imposible una acción colectiva en términos sindicales.

### *Volanteo*

Otro componente de la actividad política de la oposición es el volanteo semanal. El contenido se orienta en temas explosivos que abordan tanto problemas sindicales a nivel nacional, de la región, por ejemplo, en caso de accidentes mineras, como locales que en la mayoría de los casos se refieren a cuestiones intrasindicales de la sección 147 o 288, pero también con AHMSA y sobre la política laboral federal o regional. No obstante, el tono que predomina en los volantes sigue siendo la difamación del CEL y de la AMN.

El volanteo es un órgano que resume las preocupaciones de los trabajadores de la oposición y mediante el cual comunican su postura hacia fuera. Como representa la opinión del grupo, además, es una acción que está vinculada con la identidad colectiva de la oposición. Una parte de los contenidos se discuten primero en las reuniones y luego las publican a través de los volantes, otra parte es asumida por los líderes de la oposición como importante. En el último

caso, si bien se trata de un acto importante por parte de los líderes en informar a sus compañeros, hasta cierto punto también pueda representar una imposición temática por ellos. Los grupos firmantes son el naranja, rojo, nuevo naranja, Unidad Democrática Obrera (UDO), que es la alianza entre estos grupos y hasta 2010 también el guinda.

### *Marchas*

A grandes rasgos ya he citado las acciones más importantes que impulsó la oposición (capítulo 4.2.3. Los trabajadores de la sección 147 – la sección 147 hoy en días). Entre éstas sobresale la marcha del 1º de Mayo porque es la única acción que logró brincar los frentes del grupismo y unir varios sindicatos en contra de la reforma a la LFT.

Igualmente, organizó la oposición durante los últimos meses una marcha de solidaridad con sus líderes en huelga de hambre. Otras acciones si bien politizadas, pero poco representativas para los intereses obreros han sido marchas en protesta a ciertos personajes del grupo verde o de la AMN y sus vínculos con AHMSA.

La lista de la contribución activa de la oposición seguramente no se ha agotado con estos tres puntos, pero resaltan por ser más importantes para una movilización emancipadora. Sin embargo, se puede notar que falta el trabajo de contenido. Cualquier información que se maneja es automáticamente politizada, y casi siempre en contra del grupo verde o la AMN. La labor de informarse es un trabajo individual, que mayoritariamente emplean los líderes y es una responsabilidad poca compartida. Aunque este saber les da legitimidad a los líderes, aumenta también la dependencia de la base de ellos y así la jerarquía interna. Los participantes en los talleres de DHL, por lo tanto, desempeñan una tarea muy importante cuando dan nuevos impulsos a las discusiones internas. Hay un trabajo reivindicativo entre los participantes del taller y dentro de los departamentos, pero la oposición como una representación obrera, sólo en escasas situaciones (unidad con CEL durante medio año) ha operado como un actor emancipador frente a la empresa. Su concentración en la difamación de sus “enemigos”



intrasindicales es su mayor debilidad y hasta ha ayudado a la empresa en quitarse mayores molestias por parte de los trabajadores, porque estos enfrentamientos han fungido como cortina de humo. Empero, la misma postura férrea frente a estos adversarios hizo posible el crecimiento de una identidad colectiva que se requiere para garantizar la unidad entre sus miembros. De este modo, el mayor obstáculo para un trabajo reivindicativo por parte de la oposición, ha sido esta estrechez de mirada a la que se requiere abrir, si se pretende hacer de la oposición un actor clave para impulsar mejoras en la sección local.

### Respuestas

Las respuestas a las acciones de la oposición muchas veces no han sido muy positivas, por un lado porque hay agentes que lo quieren ver debilitado, por otro lado, el éxito de sus políticas ha sido mínimo, por lo cual los mismos trabajadores duden de su eficacia reivindicativa.

La fuerza de la oposición es y ha sido una identidad colectiva relativamente sólida, aunque incompleta en términos sindicales, de lo que la misma empresa se ha dado cuenta. La Unión Democrática Obrera (UDO), alianza de los grupos de oposición, ya había sido un órgano muy respetado entre los trabajadores, cuando surgió de sus filas la corriente de la AMN, que representa intereses patronales, pero con un antifaz democrático. La creación de esta corriente significó un gran golpe desmoralizante para el resto de la oposición, porque era una traición por sus compañeros que se dejaron corromper. Además, al principio, los mismos obreros de la oposición no sabían bien las implicaciones de la AMN porque usaba la misma retórica contra el CEN que ya había sido costumbre entre ellos. Cuando definitivamente salieron a la luz las implicaciones patronales de la AMN, fue cuando despidieron a algunos líderes de la oposición que desaprobaron este proyecto.

Este despido, junto con la manipulación de las elecciones locales representaron un debilitamiento tremendo para la oposición, aunque no se trató de actos completamente desconocidos, ya que en los años anteriores estos despidos políticos y manipulaciones también se habían presentado con cierta frecuencia. Este tipo de despido significa por un lado, que la

persona en cuestión políticamente ha crecido demasiado para el gusto de la empresa, y por otro lado, es una estrategia patronal para debilitar movimientos reivindicativos, creándose un cierto “equilibrio” entre los grupos que le asegura la reducción de reivindicaciones sindicales (divide y vencerás). En resumen, desde la perspectiva de la compañía la oposición ya se había desarrollado demasiado, lo que quiere decir que sí ha sido un actor político de considerable importancia para la sección local.

Actualmente, sin embargo, los mencionados actos han contribuido a una desmoralización y desesperación lo que repercutió en la asistencia disminuida por parte de los trabajadores. El miedo y los pocos logros que han podido registrar la oposición en los últimos meses redujeron la disposición de la base obrera en participar.

No obstante, la organización de la marcha del 1º de Mayo, sí ha sido contestada de manera muy positiva, tanto por los mismos obreros de la sección 147, como por otros trabajadores de la comunidad.

### **5.3.3. Emancipación sindical**

En esta parte hago referencia a las particularidades para proceder en público como un actor político que intenta emanciparse frente a otros actores que hasta el momento lo han marginalizado o no respetado. En esencia, se trata de luchar contra la explotación patronal, que ha aumentado desde el cambio neoliberal, y exigir que se cumplan los DHL y todos los reglamentos y contratos relacionados con éstos.

En el caso de un sindicato que representa realmente a los intereses obreros, esto es una tarea que en gran parte corresponde al CEL en conjunto con la base, es decir, las reivindicaciones normalmente van por el camino institucionalizado. La sección 147, sin embargo, tiene sus peculiaridades y el actual CEL es más un órgano relacionado con la empresa, que así se asegura de antemano el bloqueo de las reivindicaciones obreras, que una representación sindical. Por lo

tanto, las formas que retoma la emancipación sindical en dicha sección son diferentes y mayoritariamente no describen un procedimiento institucionalizado.

En el caso concreto, la emancipación se refiere a un empoderamiento frente al CEL, la empresa, la AMN y al gobierno y su política laboral.

Los datos, que presentaré en el siguiente apartado, en su mayoría los levanté a través de las entrevistas, pero también son resultado de observaciones y de un análisis de artículos periodísticos. Igualmente, no todos los talleres explicados bajo el punto 5.2.2. han prosperado como proyectos emancipadores, porque en varias ocasiones también faltó el tiempo para realizar las estrategias planteadas o no había una oportunidad en cómo y dónde presentarlo, tal como a veces surgen otras inconveniencias.

### Reflexión

En este apartado la reflexión hace referencia a la definición de una estrategia para el trabajo reivindicativo que se fundamenta en el posicionamiento, tanto del individuo, como del actor colectivo. Hasta cierto punto es la elaboración de los detalles que se requiere para cumplir con los objetivos que pueden fungir como objetos de identificación.

#### *Conocer riesgos políticos*

Antes de presentar propuestas para mejorar la situación laboral de los trabajadores, es de fundamental importancia evocar los escenarios más probables bajo los cuales se pueda influir positivamente en este proceso. Esto implica conocer los peligros a los que uno se tiene que afrontar durante este camino, porque hay muchos actores que tratarán de impedir un empoderamiento del sector sindical. La gama de estos riesgos es considerablemente amplia.

Un peligro se refiere a la situación laboral como tal y el constante enfrentamiento con una actitud intransigente por parte de los jefes y supervisores que siempre buscarán aumentar la

producción, incluso, por encima de la salud de los obreros. Para los trabajadores, tales situaciones pueden resultar sumamente humillantes, sobre todo, cuando saben que su supervisor no tiene razón o cuando les están quitando sus derechos y los obligan a trabajar demás, hacer una obra extremadamente peligrosa, etc. No es de sorprender que los trabajadores no quieran aguantar estas situaciones y se rebelan contra la imposición, sin embargo, a veces no es tan recomendable ponerse en contra de sus jefes y tener una llamada de atención. Obviamente, esto no quiere decir que uno tenga que aguantar todo, sino que se trata de ponderar a los peligros a los que uno se puede exponer y las consecuencias que pueden salir de esto y posiblemente buscar un camino más razonable para resolver los problemas laborales. Una llamada de atención implica ser fichado y poder ser despedido en el futuro, por lo tanto es más recomendable no rebelarse en cualquier situación humillante, sino plantear una estrategia de cómo afrontar esta ofensa con medios legales e institucionales, tal como ejercer mayor presión y con un apoyo colectivo. La experiencia de un trabajador que intentó exigir que se cumpliera un artículo del CCT y a quién el secretario general quiso aplicar los estatutos, demuestra bastante bien como usan el poder, incluso, legal en contra de los trabajadores y la necesidad de buscarse estrategias para enfrentarse y protegerse:

A la empresa, si estoy con los jefes en departamento, no les he hecho patadas. A veces me comen la paciencia los ingenieros, pero ¡Ya está! - trato de suavizarme yo aunque estén de todo la jodida, estén mal, hay que aceptarlo. ¿No? Por eso no nunca he tenido – como te digo cuando me dijeron que se nos iban a aplicar el artículo 87 y 88 (aplicar disciplina estatutaria), yo me ablandé. O sea, palmé al secretario general dije: “¿Qué pasó H? Si ni siquiera conozco los estatutos, facilítamelos para conocerlos y el reglamento interior del trabajo.” ¡Ah! Entendió el tipo. ¿No? (...) Pero ya me suavicé. Dejé luego la aplicación del artículo 87 y 88. ¿Qué le parece? O sea, astutamente y actuar aquí de esta manera. No, cómo voy a ser patadas, si sé que solo me estoy mochando la cabeza. (...) Hasta la fecha no he tenido ninguna llamada de atención por parte del comité, ni por parte de la empresa y algunos ya los han llamado, a mí no. Pero yo nunca le ando echando leña a la empresa, a los licenciados, ni mucho menos. O sea, hay que saber negociar, hay que saber tratar con ellos, no hay necesidad de pelearse ¿no?, si uno con los licenciados: “Eh, licenciado qué pasa, pues fíjese en el beneficio, ¡No, este es nuestro derecho!” O sea, hablando amablemente, ¿no? Ahora con carácter a la hora de la hora: “No, pues es que se trata de esto, tiene que llevarlo a cabo. Bueno, si no échale la pelota a los trabajadores y no yo. ¿Verdad?” Porque yo sólo, me hacen trizas (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

Lo que indica la cita, no sólo es conocer los peligros y las maneras de cómo evitarlos, sino también reconocer sus propias debilidades, que en este caso se refieren a no rebelarse en la situación, ni tratar de hacerse un protagonista que a la hora de la hora tiene que luchar sólo.

Otro elemento que hay que recordar es el hecho de que el poder de los trabajadores radica en su unidad y el actuar colectivo. La empresa lo sabe bastante bien y por ende, siempre tratará de destruir esta unidad, sembrando cizaña y causar el divisionismo que debilita al movimiento obrero. El grupismo, que ya tiene tradición en la sección 147, es un buen ejemplo para esta táctica. Se sobreentiende que en una sección tan grande no sólo puede haber un grupo que represente el interés de toda la base obrera, pero no es tan usual que los trabajadores entre sí se enfrenten, incluso, de manera violenta y esto con cierta frecuencia. El número aumentado de todos los grupos que han surgido a lo largo de los años y de los que nadie se acuerda bien, igual que las alianzas entre ellos para luego romperlos nuevamente, es un cuento que se repite una y otra vez a lo largo de la historia de esta sección. Parece incomprensible la repetición del mismo error, pero hay que recordar que la historia más remota no es considerada importante por los trabajadores locales (capítulo 4.2.3. los trabajadores de la sección 147 hoy en día - *Percepción obrera actual de la Línea Proletaria y del reajuste masivo*) y como no existe un vínculo emocional con estos hechos, tampoco es materia de aprendizaje. La comprensión de la problemática del divisionismo surge en cuanto uno mismo lo ha experimentado:

El problema, el objetivo de nosotros es tener un sindicato y tener una representación y unirnos. Unirnos a ellos. No es de que “ay, es que aquel trabaja es mejor” y la envidia, el mexicano, “es que él trabaja mejor.” Es lo que pasa, nomás que – como que le digo – ya con los años, tantos años me he hecho, que también cometí esos errores, pero ya es irlos eliminando. Pero ellos apenas están empezando. Esto es el rollo de esto (Obrero 5: entrevista del 16.5.2011).

Un aspecto que está vinculado con el divisionismo es la cooptación de los líderes por la compañía, porque en términos sindicales esto significa una traición que automáticamente contrae el enojo obrero en cuanto los trabajadores se den cuenta que alguien se vendió al patrón, a costo de proporcionarle información sobre su actividad política. Es un riesgo constante

que la empresa trata de convencer a los líderes que dejen de politizar a los trabajadores y que en cambio les ofrezcan un mejor puesto, un aumento salarial considerable, etc. Sin embargo, el patrón también sabe bastante bien que las habilidades de los obreros, que se hicieron líderes, le pueden servir. Quiere decir que no es raro el caso en el que instrumentalizan al líder para sus propios fines y hasta retoman la retórica obrera, como lo hicieron con la AMN. Finalmente, es en estas situaciones cuando realmente sale a la luz las convicciones de un líder y si es capaz de resistir a la cooptación y cuestionar los discursos que se han desarrollado para difamar cierta política sindical:

Resulta que, por ejemplo, tú estás platicando con la empresa y yo estoy platicando contigo. A ti te meten el casete que me lo metas a mí, como líder de opinión, para ganar. Pues, si no concordamos con las ideas, la empresa hace su subversión y yo no contraataco, sino yo nada más aclaro: “a ver, permítame, yo no estoy de acuerdo en esto, porque a lo mejor lo que tú estás diciendo para mí no tiene ninguna veracidad. ¿Por qué? Porque tú me estás diciendo, pero sin más, no me lo estás comprobando” (Obrero 6: entrevista del 16.5.2011).

Otro peligro que está relacionado con el intento de la empresa para deshacerse de un trabajador demasiado crítico o con su cooptación, es el no saber cómo actuar en una situación en la que uno es llamado a presentarse en el departamento de relaciones laborales y el dejarse intimidar. Igualmente, cuando los compañeros o el jefe entre broma y broma hacen una alusión a la actitud combativa de un obrero, se trata de no caer en la provocación:

En lo personal no he llegado al mero fondo, pero sí me han dicho. Compañeros míos del departamento que o están en el sindicato, yo iba a las juntas si platicaba ahí, me amenazaban: “Eh, no, tú ya vas pa’ fuera, ya vas a la lista negra” – la amenaza era la lista negra, ya lo voy a tomar en cuenta – Y allí va en el departamento, los jefes de oficinas de los ingenieros: “¿Eh, por qué te van a correr?” “No, pues, no sé” le digo. “Que me corran y si tienen argumentos que me corran”. Los jefes de turno: “¿Eh, para qué vas para fuera?” “No sé. Que me corran” Más que yo nunca caí en las provocaciones. “No, que me corran, nomás que me paguen.” Yo les decía nomas así, pero sí, ahí me decían (Obrero 2: entrevista del 18.11.2010).

El mismo trabajador menciona la importancia de estar en contacto con las personas que habían despedido anteriormente, para estar consciente de cómo suele proceder el patrón cuando

quiere deshacerse de uno. Sobre todo, se busca a que uno se desgaste y cobre su liquidación, con lo cual acepta su propio despido que, entonces, jurídicamente ya no es impugnabile:

No, porque, por lo mismo, de que siempre permanecíamos reunidos todos. “Es, es que” - platicando con los que corrieron – “eh, sabes que, nomás no cobres” decían “porque te corren a ti ya pagan y luego seguimos otros” y más que nada se paró justamente unos 40 para fuera. “¿Y cuántos compañeros no cobraron?”, es que íbamos para fuera, pero los otros decían: “Eh, nomás no cobren porque – sino es más fácil para la empresa correr así de a uno. Ya liquidando a dos, le mandan a hablar a otro güey (Ibid.).

Por último, un peligro que también se ha mencionado en las entrevistas es el cuidado que uno debe de tener de los medios. Monclova tiene varios periódicos locales y los reportes sobre AHMSA y las dos secciones siderúrgicas son un componente esencial de las noticias cotidianas. Aunque son secciones grandes, en realidad, tampoco acontece cada día algo importante, pero como se trata de un actor muy importante en la comunidad siempre está presente en los medios. Por un lado, es una ciudad pequeña donde no hay tantas novedades sobre las que vale la pena escribir, y por otro lado, los reporteros averiguan cualquier chisme sindical para transformarlo en noticia. Sin embargo, los artículos no siempre son libres de información errada y tampoco son escasas las ocasiones en las que juzgan a algunos de los grupos sindicales. Para éstos puede resultar fatal, porque no se debe subestimar el impacto que puede tener la difamación de un actor a quien la mayoría de la comunidad conoce. Asimismo, una vez retratado en el periódico, un actor sindical es visible para toda la comunidad, y por lo tanto, también para el patrón que, en caso de que aparezca con cierta frecuencia, ya lo identifica como persona clave. Por todas estas razones, se entiende mucho más que la oposición está cuidando su espacio y prefiere en ciertas situaciones la clandestinidad.

Empero, los medios también pueden ser útiles para que publiquen ciertos acontecimientos, por ejemplo, marchas o la huelga de hambre para difundir los mensajes de estas acciones políticas y para así lograr un mayor impacto. Igualmente, los obreros prefieren ponerse en contacto con los medios en cuanto hay graves fallas de seguridad en la planta y, aunque los hayan

denunciado con la empresa, ésta no ha hecho nada para arreglarlas. En estas ocasiones los medios sirven para presionar a la compañía que se encargue de un problema muy grave que pone en peligro la vida de los trabajadores:

Los medios de comunicación siempre son una arma de dos filos, te dan realce si le conviene, si no les conviene ¡Agárrate! Porque te agarran y te hacen trizas. Entonces, los medios de comunicación, por ejemplo, si se me entrevistan, digo: “Bueno, es que como ciudadano tengo derecho a esto y a esto otro. De acuerdo a la ley, la Constitución – y traigo el papel – la Constitución dice que el artículo este...” (...) Si porque ellos llegan muy sabiondos y acá y pues te quieren chupar. No es tanto por ayudarte, sino para ponerte mal. Esto es lo que buscan los medios (Obrero 1: entrevista del 16.20.2010).

### *Planear estrategia*

Dependiendo de los objetivos sobre los que se ha decidido anteriormente, también hay que considerar los detalles que se requiere para cumplirlos. En concreto, hay que pensar a quién se va a dirigir la propuesta o la protesta, de qué manera y quién apoyará a uno. Igualmente se tiene que especificar el objetivo, por ejemplo, no basta con que uno meta sus propuestas para la revisión del CCT, sino también cuáles artículos se requiere reformar o en cuáles hay que insistir que se cumplan.

En lo siguiente mencionaré las estrategias respectivas de tres acciones que se llevaron a cabo: la revisión del CCT, exigir el cumplimiento del pago de altura en un departamento, marcha del 1º de Mayo. Obviamente, se puede ampliar el círculo de acción y las estrategias necesitadas, sólo que éstos tres sobresalieron del trabajo del grupo del taller y de la oposición. Además, la acción de lucha más importante de la vida sindical, la huelga, no ha formado parte de la política de la sección local desde hace aproximadamente dos décadas. Por ende, lo explicado aquí sólo describe un pequeño momento en la vida de la sección 147, pero es el que se puede relacionar con el trabajo del CEREAL en Monclova.



El planteamiento estratégico para formular propuestas para la revisión del CCT en 2009 y 2011 obviamente tenía ubicado a la Comisión de la Contratación Colectiva como órgano de contacto, igualmente, al Comité de Huelga, aunque éste últimamente sólo ha fungido como una institución pro forma. La Comisión es la institución local del sindicato que se encarga de la negociación contractual y por eso, indispensablemente se tiene que hablar con este órgano si uno tiene propuestas para la revisión del CCT. La mejor opción, obviamente, hubiera sido que uno de los educandos habría sido nombrado comisionado, pero por los pleitos entre la oposición y el grupo hegemónico, estos puestos en 2011 fueron ocupados por personas vinculadas con los verdes. En 2009, sin embargo, se dio la revisión del CCT, cuando habían decidido una tregua entre los grupos y había una cooperación entre oposición y CEL, así que también había personas de la oposición en la Comisión lo que resultó muy importante para que se realizaran negociaciones sobre artículos más importantes del CCT.

A los comisionados entregaron en las dos ocasiones un folder con las propuestas para la revisión. Como lo he mencionado en el apartado sobre el trabajo dentro del taller, una parte de las tareas se concentraba en coleccionar información sobre la situación laboral y los problemas que últimamente se han dado. Sobre estas aclaraciones generales, que analizaron en conjunto, buscaron los artículos respectivos del CCT que hacen referencia a las problemáticas encontradas. Con estos fundamentos escogieron en ambas situaciones algunos artículos que no han sido cumplidos o que se deberían reformar o ajustar, en caso de que se trate del monto de un beneficio económico. El artículo 195 sobresalió en las negociaciones en 2009 y 2011, que fue propuesto por el grupo del taller. En éste está fijado el beneficio de la construcción de 125 casas cada 2 años, que la empresa vende a precio de costo a sus trabajadores, y la posibilidad de pedir préstamos entre 10,000 y 30,000 pesos.

El grupo que se encargó de presentar las propuestas fue el mismo del taller, que en el 2009 tenía el apoyo de la oposición.

En el caso del pago por altura<sup>46</sup> a los gruistas, el intento de presionar de que se cumpliera el respectivo artículo resultó altamente complicado. Sólo un trabajador se encargó de presentar la propuesta al Secretario General, aunque tenía el respaldo de la mayoría de los compañeros de su departamento, pero éste contestó su pedido con la amenaza de aplicarle la disciplina estatutaria.

De ahí que, la petición no prosperara hasta que hubo un cambio de personal en el CEL.

La manera en la que presentó la propuesta, igualmente, fue en forma de un escrito formal con los respectivos argumentos.

Por último, la marcha del 1º de Mayo estratégicamente fue muy bien preparada porque tenía un objetivo muy claro que no sólo hacía referencia a los festejos tradicionales que recuerdan a los mártires de Chicago de 1889, sino usaron el Día Internacional de Trabajo para manifestarse en contra de la reforma de la LFT. En este contexto, el objetivo particular de la marcha era buscar mayor atención pública para el tema en cuestión y hacerle saber a toda la comunidad que estaban en contra de este proyecto político. El desfile tenía un gran alcance porque a la oposición, que era una de los mayores organizadores, también se sumaron otros sindicatos, como de los electricistas y del magisterio, pero también los pensionados de la sección 147. Los oradores fueron un representante del CEN, dos pensionados y el líder de otro sindicato local (García Rivera: 13.08.2011). La manera en la que presentaron su postura frente a la reforma laboral era clásica para un desfile, con mantas, volantes, consignas y, finalmente, con los oradores.

---

<sup>46</sup> El artículo 21 del CCT de la sección 147 provee que dependiendo de las horas trabajadas en alturas consideradas peligrosas (“edificios, torres, castillos para andamios o chimeneas, pintura o reconstrucción de estas últimas”), éstas serán remuneradas con un 13% sobre el salario de la categoría (0:01 a 4:00 horas), 16% (4:01 a 6:00 horas) o 22% (6:01 a 8:00).

### *Preparar argumentos*

Las estrategias planteadas arriba, sólo pueden tener mayor impacto si son acompañadas con una postura bien justificada y argumentada. Los elementos anteriormente mencionados sobre el cambio en la mentalidad de los obreros (tener derecho, informarse, hablar) se concentran en gran parte en cómo defienden su postura de manera argumentativa hacia afuera. Los dos componentes fundamentales para la construcción de argumentos en el marco sindical, es el conocimiento de los DHL, fijados en los estatutos, el CCT, el reglamento interior, el LFT y otras leyes federales, y tener suficiente información sobre la situación laboral real. Las leyes y reglamentos describen un ideal al que se contraponen las violaciones cotidianamente presentes en el lugar de trabajo. Como es común en los procesos jurídicos, las pruebas desempeñan un papel muy importante. Por esta razón es muy común escuchar entre los trabajadores más críticos frases como “Aquí nos vamos a los hechos” (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010) o “para todo debemos que tener un sustento” (Obrero 6: entrevista del 16.5.2011). Obviamente, esta postura va más allá de un puro sentimiento de justicia que comparten muchos obreros, porque ya implica el conocimiento jurídico, que no es otra cosa que una emancipación intelectual, frente a la empresa o los trabajadores del CEL, que en muchas ocasiones bloquean las reivindicaciones obreras. Empero, no cada sentimiento de justicia tiene un sustento jurídico y en algunas ocasiones la vía legal se cierra, como lo comenta un trabajador en el caso de los convenios externos que algunos obreros firmaron, sin leerlos bien y en los que se declararon de acuerdo en no subir en el escalafón. Por supuesto, hay maneras de refutar estos convenios, pero esto ya trasciende las posibilidades de los líderes obreros, que prefieren ocuparse de cuestiones en las que están seguros que tienen derecho:

A veces nos tocaban muchas cosas de los compañeros que me decían: “oye, ¡fíjate que esto!” “Ah, bueno, ¡espérame, déjame consultarlo!” porque para esto tienes que consultar, a veces tienes que decir: “eh, sabes que no, no. Ahí hay un convenio.” Porque a veces firman convenios. Se firmaron convenios donde cierto personal tiene que ser movido y cierto personal no. Que les ponen unas pruebas y uno no quería ver: “pues, tu firmaste donde tú no querías ascender para allá. Y ahí no te puedo defender, porque ahí hay un convenio y tu firmaste” (Obrero 6: entrevista del 16.5.2011).

Además, es de fundamental importancia tener conocimiento sobre la situación financiera del patrón, sus clientes e inversiones recientes, porque no son pocas las ocasiones en las que la empresa quiere ocultar a sus trabajadores sus utilidades verdaderas. La crisis ha servido en muchas ocasiones como justificación general para no otorgar a los trabajadores los beneficios que debería, despedir a personal o no recubrir las plazas de los que se jubilaron, no invertir en seguridad, etc. Tendiendo los datos respectivos, será cada vez más difícil para la compañía explicar sus acciones con las que está perjudicando a los obreros.

La argumentación con la cual presentaron sus propuestas en la última revisión del CCT fue con base en el artículo 95 de los estatutos que dice:

Los comisionados se proveerán oportunamente de todos los datos que fueren necesarios para el desempeño de su cometido, como valor de la producción, costos de explotación, fletes, impuestos, costos de la vida, precio de los artículos de primera necesidad, etcétera, etcétera con objeto de que siempre estén en la posibilidad de discutir sus puntos de vista, y probar sus afirmaciones (Estatutos SNTMMSRM).

Aunque ninguno de los tres participantes del taller, que entregaron el pliego petitorio, era un comisionado, la referencia hacia este artículo era justificada con la entrega de los resultados de la encuesta<sup>47</sup>, porque éstos en sí, simplemente representaban una información adicional que les fue facilitada a los trabajadores que entraran en negociaciones sobre el CCT y, con la cual ya no podían negar tan fácilmente algunas violaciones que los obreros habían reportados. Los trabajadores que elaboraron las propuestas consideraron la encuesta un instrumento democrático porque pretendía tomar en cuenta la opinión de varios trabajadores, sin importar su afiliación a algún grupo:

---

<sup>47</sup> Como lo he mencionado anteriormente, la encuesta no era representativa porque sólo tomaba en cuenta uno por ciento de la plantilla de la sección 147 e igualmente la noticia sobre el cierre de la planta influía en el resultado de la encuesta. De ahí que los resultados, bien demuestran a grandes rasgos donde se encuentran los mayores problemas, pero era difícil ponderar su gravedad.

Para esto llegamos a conclusiones muy importantes que nos sirvió como base, para no estar imaginando, ni estar haciéndonos a nosotros la vida en cuadritos, sino que como usamos la opinión, las respuestas de los trabajadores a las preguntas que tenía la encuesta (Obrero 1: entrevista del 15.5.2011).

En resumen, la encuesta reforzaba a los obreros en su postura de exigir el cumplimiento de sus propuestas, porque servía como un argumento que demostraba la opinión de varios trabajadores y que evidenciaba los problemas que había en los departamentos y las violaciones al CCT.

Cuando exigieron un aumento salarial, los dos argumentos citados, por un lado se referían a la situación económica de la empresa, que en el último año había anunciado un récord de producción, y por otro lado, mencionaron los aumentos salariales de otras secciones mineras en Coahuila, que habían sido considerables.

La argumentación que se usaba para exigir el pago de altura para los gruistas, de igual manera, tenía en primer lugar una base legal en el CCT (art. 21), que define las características para el pago en cuestión. Con este fundamento legal, tenían un argumento bastante obvio para exigir este pago para los gruistas, un hecho que, incluso, los ingenieros del mismo departamento reconocieron:

Porque era muy riesgos cuando se pasaba uno de una grúa a otra. ¿Por qué? Porque a veces se anda por las trabes por arriba del edificio y no llega protección uno alguna, y para abajo está claro. Ahora, el contrato colectivo lo marca muy claro: El pago de altura se hará para el trabajador que desempeña trabajos sobre el edificio, sobre chimeneas, sobre escaleras y sobre partes altas. Nos está tomando en cuenta el CCT. Esto lo pusimos como fundamental, o sea, estamos sobre el edificio. El trabajar sobre el edificio no es lo mismo que desempeñar una maniobra arriba del edificio o en el viento a desempeñarlo en el piso. Lo cual yo se lo planteaba al superintendente, le dije: "ingeniero, usted sabe de esto. ¿Es lo mismo desempeñar un trabajo en el piso a desempeñarlo allá en la altura?" "Pues, no, es más difícil en la altura." "Pues, por eso reclamamos el pago de altura. No lo estemos pidiendo..." Dice: "Pero, pues, eso ya no es cosa mía. Es cosa de los licenciados de allá." ¡Tiene razón! (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

En el caso citado el problema no era el argumento, sino la postura intransigente por parte del CEL. El obrero que llevaba el mencionado artículo a discusión se quejaba de que en todo le contradecían y aunque tenía buenos argumentos, no los hacían valer:

Todo lo que les pusimos, lo contradecía: "Es que no les pueden pagar si están dentro de la cabina. ¿Cómo les van a pagar la altura?" Sí, pero cómo subimos cuando nos cambiamos de grúa de una a otra, cuando salimos a revisar la grúa, cuando se trata - o sea, les expusimos todos estos argumentos (Ibid.)

Cuando el secretario general ya no tenía contraargumentos, usó su poder para intimidar al trabajador con que le iba a aplicar los estatutos. Esta situación demuestra que de alguna manera el trabajador había podido demostrar su supremacía intelectual sobre el funcionario sindical, que entonces recurrió a un método represivo.

Que tales prácticas no son inusuales también indica el ejemplo del testimonio de uno de los líderes despedidos injustamente (véase página 236s).

Esto evidencia que si bien es importante recurrir primero a recursos legales, el mismo abuso de poder por parte de los autoridades pone un límite a este método, por lo cual la importancia de medios "extra-legales", tal como los plantea el CEREAL y que en gran parte se refieren a crear una presión política para denunciar estos abusos.

### Acción

Las anteriores reflexiones sobre cómo evitar peligros, cómo y a quién plantear las reivindicaciones y con qué argumentos, finalmente, tiene que converger en las acciones que insisten en el cumplimiento de las demandas. Las cuestiones que mencionaré en lo siguiente, son las que han sido realizadas por los obreros que participan en los talleres en DHL y por la oposición.

### *Pliego petitorio*

Las estrategias y los argumentos explicados anteriormente, por último, quedan plasmados en parte en el pliego petitorio como expresión formal escrita de la voluntad obrera. Es una manera para poner énfasis en las exigencias, respetando los modos oficiales y demostrando la seriedad detrás de las reivindicaciones. Como tal contrasta con la práctica del CEL que pone un buzón en el recinto sindical para los trabajadores que quieren hacer propuestas. Asimismo, en la sección 147 los pliegos petitorios se han transformado para los trabajadores de la oposición y los que participan en los talleres de DHL en un instrumento para presentar también sus propuestas al sindicato local y así insisten en hacerse escuchar.

La entrega personal del pliego petitorio a la Comisión de la Contratación Colectiva e igualmente al Comité de Huelga, es tanto más importante, considerando el hecho de que no se suele recibir a los obreros de la sección 147 quienes han querido hacer propuestas. Los trabajadores que entregaron el pliego petitorio para la revisión del CCT, además les exigieron que firmaran el documento, citando el artículo 95 de los estatutos (véase Reflexión - argumentos).

En el pliego petitorio para la revisión del CCT en 2011 sugirieron:

- un aumento salarial de 12%
- insistieron en que se cumpliera el artículo 195 en que está fijado la construcción de 125 casas
- que se publiquen las aportaciones de los trabajadores al INFONAVIT
- plantearon un modelo para aumentar las becas de los hijos de los trabajadores, tanto en la cantidad de dinero, como en el número total de los estudiantes que se iban a considerar para dicho beneficio, ya que desde hace muchos años no ha habido aumento ninguno en las becas
- propusieron un aumento en el vale de despensa
- que incrementen las aportaciones al Fondo de Ahorro de un 13% a un 15%
- que se remunere a los trabajadores de los departamentos de la coquisadora, B.O.F. y calentadores de horno donde se realizan obras altamente peligrosas, con el mismo pago que reciben los obreros que operen en las alturas
- que se respete la línea escalafonaria
- que abran las plazas de los obreros jubilados para los eventuales

A estas propuestas añadieron los argumentos para el aumento salarial que ya he descrito y la encuesta para comprobar la inconformidad obrera respecto al incumplimiento de ciertos artículos.

### *Negociaciones*

Los momentos en los que sale a la luz la verdadera capacidad reivindicativa de un líder obrero, es cuando los representantes del patrón y del sindicato se encuentran y entran en negociaciones. Las estrategias planteadas, los argumentos para defender su postura, la cautela en no caer en las trampas de los abogados de relaciones laborales, junto con una convicción emancipatoria definen las posibilidades reales para hacer valer sus demandas, tal como la posibilidad de amenazar a la empresa con sanciones, en caso del no cumplimiento.

El grupismo en la sección 147 y el divisionismo que resulta de éste, ha debilitado bastante la unidad de los obreros y así ha bajado la credibilidad de posibles sanciones al patrón, como es la huelga. Sin estos medios de presión, la posición negociadora de los representantes sindicales es muy debilitada. Un segundo hecho que hay que tener en mente es que desde el 2008 todas las negociaciones sólo se hacen entre los representantes del sindicato local y de la empresa, sin la intervención del CEN. Aunque en algunas situaciones esta constelación puede aumentar el poder del CEL, en el caso concreto no sucede esto, más bien está altamente debilitado e, incluso, la base obrera no considera al grupo en el poder como una verdadera representación sindical. El grupo verde en cuya mano están los puestos sindicales es visto como cercano a los intereses patronales, pero dado el hecho de que la compañía lo reconoce como representación sindical, no les queda otra opción a los demás trabajadores, que quieren hacer propuestas, que negociar con dicho grupo. O sea, las intenciones emancipatorias, que vienen desde la base obrera, ya se topan con el primer obstáculo cuando tiene que negociar con el CEL. El dilema que esto significa para los trabajadores es evidente:

La empresa ya tiene otra costumbre. La empresa ha tomado el sartén por el mango. Ella es la que dice, la comisión va como observadora, nada más. No a reclamar, no a pelear. Así más o menos. No,



me ha costado comentar con algún comisionado, pero lo veo desde este punto de vista. Las prestaciones siguen igual (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

El testimonio de un anterior comisionado demuestra que quiere decir “negociar”, porque al fin y al cabo se trata de la capacidad de los representantes sindicales ponerse a la altura de los abogados de la empresa y exponer sus argumentos, tal como no dejarse intimidar:

Lo que pasa es que hay que saber negociar bien las cosas. No nada más porque te sientes con los licenciados. Los licenciados, su trabajo es, por eso es de relaciones laborales. Y los mismos licenciados, uno de los licenciados siempre ha dicho: “¡mira, si se lo ponen de pecho! Ese es mi trabajo.” Y si, si no se defienden, pues, no tiene caso ni estar ahí, le digo. No tiene ni chiste, nada más diciendo, sí, no, sí, no y nadie me da debate, dice. Hasta aburrido es estar aquí. O sea, a mí, me tocó decir “licenciado”, en cambio, muchos, pues, no hayan, no conocen. No conocen y por eso, “Ey, licenciado si puede”. “¿Cómo que si se puede? O sea, ahí se puede, porque es esto, esto, debes de tener los argumentos”. Es de la tristeza que da que la mayoría, te puedo decir hasta el 90 por ciento, desconoce las leyes. Por eso, estamos así (Obrero 5: entrevista del 16.5.2011).

Actos tradicionales como marchas obreras para apoyar a la Comisión de la Contratación Colectiva o el informe de los representantes sindicales sobre el avance de las negociaciones a la base, ya no existen, o en el caso de la marcha, han perdido sus intenciones. El contexto en el cual se dan las negociaciones es muy hermético y casi no hay relación entre los contratantes y la base obrera.

En lo siguiente explicaré más a fondo las negociaciones sobre la reivindicación de que se cumpliera el pago de altura y de las revisiones contractuales en 2009 y 2011.

En el caso del pago de altura, las negociaciones entre los obreros de un departamento y, en particular, de un trabajador, quien inició la demanda, y el secretario general resultaron altamente complicadas para el obrero. El CEL, como tal no estaba nada dispuesto a aceptar la exigencia de los trabajadores y éstos en cambio carecían de un medio de presión. De ahí que no prosperara la demanda hasta que se planteó la unidad entre el CEL y la oposición en el 2008 y mediante la cual, les fue posible proponer nuevamente que se cumpliera el artículo respectivo:

Porque para el pliego de alturas, para sacar el pago de alturas fue un escándalo. Éramos 300, hubo muchas juntas. En lo cual los funcionarios sindicales estaban en contra de nosotros, ¡todos! El pago de altura estuvo más peliagudo. En donde estábamos alrededor de 60, éramos más de 300, pero como unos son apolíticos, más de 60 trabajadores en la sala de audiciones y los funcionarios todos en contra de nosotros. En lo cual yo estuve hablando demasiado, haciéndole ver al secretario general y a los funcionarios: "pero mire por el momento que les estamos dando es por eso. Queremos el pago de altura. Nosotros tenemos derecho." Y en lo cual los trabajadores nos estaban apoyando, lo que yo decía. Algunos de los trabajadores que estaban de acuerdo conmigo... ¡pero no fue fácil! El pago de altura por parte del comité no se arregló (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

El mismo trabajador sigue contando lo complicado que fue para él resolver la demanda, después de tantos enfrentamientos con el CEL y la amenaza por parte del secretario general de aplicarle los estatutos. Su testimonio demuestra que es fundamental tener los nervios bien templados para defender su postura en una negociación en la que los oponentes no temen usar todo su poder para callar a uno:

Entonces, por eso, te digo, la discusión del pago de la altura estuvo de la fregada. Yo me puse muy mal, de la gastritis, ya ni me daba ganas, andaba bien malo de la gastritis, ese fue un pleito con el secretario general. Tuve muchos enfrentamientos con él directamente. A mí, en lo personal me quería aplicar los artículos 87 y 88 de los estatutos para disciplinarme. O sea, ahí sí estuvo fuerte ese pleito (...), Gracias a Dios, se nos pagó la altura y se nos sigue pagando la altura y se nos sigue reconociendo. Lo que pedíamos aquí era que quedara plasmada en el CCT con argumentos de los trabajadores de la (sección) 288, los gruistas. No se nos tomó en cuenta así, se nos pagó, pero no quedó plasmado en el CCT, o sea, lo evadieron (Ibid.).

Respecto a la revisión contractual en el 2009 hay que recordar que se dio bajo circunstancias diferentes, porque existía una cooperación del CEL con la oposición después de que la sección 147 decidiera el deslindamiento del CEN. AHMSA, que como todas las empresas del sector minero-metalúrgico, temían huelgas por el apoyo a Napoleón Gómez Urrutia, quedó en que iba a aceptar las propuestas obreras, si no estallan en huelga. Finalmente, en esta revisión, el grupo del taller elaboró un pliego petitorio en el cual propuso el cumplimiento del artículo 195 sobre la construcción de las casas y otorgamiento de préstamos. En un primer instante, la compañía tenía la intención de eliminarlo, entregándole a los 3,400 trabajadores de la sección local 140 millones de pesos (Rojas: 17.09.2011), pero por medio de la cooperación entre los grupos fue posible negociar que la compañía se comprometiera a cumplir el artículo contractual. No

obstante, hasta hoy sólo cumplió con la parte que hace referencia a los préstamos, sin construir las casas.

En la revisión contractual de 2011, la posición de partida para que se tomara en cuenta el pliego petitorio, elaborado por el grupo del taller, ya no era tan favorable. La unidad entre CEL y oposición rompió después de las negociaciones en 2009 y no tenían un medio de presión, como la huelga, que dos años anteriores teóricamente hubieran podido aplicar, porque indirectamente fue parte del trato entre sindicato y la empresa. Además, en el 2011 repartieron el mismo fondo de resistencia cuando anunciaron los resultados de las negociaciones, es decir, hasta cierto punto el CEL se encargó en asegurarse del consentimiento obrero mediante un pago y simultáneamente eliminó el instrumento obrero para enfatizar sus demandas. Así que la Comisión de la Contratación Colectiva se limitaba a recibir el pliego petitorio, pero sin asumir algún compromiso. Empero, su reacción inicial fue de mucha desconfianza:

Pues, se ponen serios ¿verdad? Se ponen serios. Pues, hasta nos preguntan: “¿Bueno, de qué grupo son ustedes o quiénes los mandan o quiénes los guían?” O sea, nos dan de entender porque lo ven, llegamos y se los presentamos y se quedan muy serios. (...) Y ya empiezan a platicar los compañeros y ya, lo leen y nos preguntan: “Bueno, y ustedes ¿por qué lo traen? ¿De dónde lo sacaron? ¿Quiénes se los dieron? ¿Quiénes les dijo?” “No, no, no, aquí entre nosotros, como compañeros, o sea, del mismo departamento o con compañeros que conocemos de otro departamento” (Obrero 4: entrevista del 15.5.2011).

Cuando los obreros buscaron la Comisión en el recinto sindical para insistir en sus demandas y preguntar por el avance de las negociaciones, ésta ni se encontraba ahí, sino sólo se juntaba en una casa particular. Quiere decir que de antemano no había ninguna comunicación con la base obrera.

En resumen, se puede ver que las condiciones bajo las cuales se realizan las negociaciones definen también el resultado. Cuanto más unidad hay e intenciones en defender la causa obrera, tal como una preparación adecuada y medios de presión, tanto más reivindicaciones serán tomadas en cuenta. Los casos descritos demuestran que para la base obrera ser

considerada, depende mucho de las constelaciones de poderes presentes en la sección local que a veces permiten la negociación y a veces es casi imposible.

### *Marcha*

Por lo regular, las marchas son una acción muy presente en el ambiente sindical en México para exigir unas reivindicaciones o como protesta. En Monclova ha habido varias marchas y desfiles, pero en su mayoría no trascendieron los pleitos internos entre los grupos o demandas personales, como en el caso de la huelga de hambre, aunque también era politizada. La manifestación que sobresalió como expresión obrera en contra de un proyecto político, y por lo tanto de un carácter emancipador, era el desfile del 1º de Mayo. No sólo logró cierta unidad obrera, sino tenía un mensaje político por estar en contra de la reforma laboral que fue formulada por el PRI, que domina en todo Coahuila. La reacción de la administración local, que está en mano de priistas y que ya he descrito en el capítulo anterior, demuestra que la consideraron una provocación, igual como la empresa, que desde hace varios años había influido por medio del CEL que no se realizara esta marcha tradicional. Esta marcha aunque sólo fue una acción única, no era un caso aislado, ya que estaba vinculada con las posturas de algunos sindicatos nacionales, como el mismo sindicato minero, el Sindicato Mexicano de Electricistas y algunas secciones del Sindicato del Magisterio.

### Respuestas

Las reacciones frente a los actos presentados en este subcapítulo han sido muy diversas, han variado entre posturas represivas y una amplia aceptación obrera.

El caso más complicado citado aquí, fue la reivindicación del pago de altura, porque el obrero, que se encargó de las negociaciones, estaba a punto de ser sancionado por el secretario general, tal que estaba en juego su empleo. Sólo bajando el tono en la plática con el representante sindical y posponiendo la demanda, le fue posible evitar este peligro, sin dejar de insistir en el proyecto.

Las acciones más exitosas fueron la negociación sobre el artículo 195 y la marcha del 1º de Mayo, aunque en el último caso sólo se trató de una demostración simbólica del interés obrero. La situación cambiante en el sindicato local, hizo posible que la propuesta preparada por el grupo del taller fuera tomada en cuenta, que para la mayoría de los trabajadores resultó ser muy positiva:

Entonces, ya cuando se nos entregó eso, lo del artículo 195, ya venían las demás prestaciones que eran mínimas. ¿No? lo mismo, lo de rutina, lo que venía sobresaliendo era el artículo 195 y que se le siguiera dando el seguimiento de seguir haciendo las casas cada 2 años, las 125 casas. Entonces, fue algo impactante, puede decirse así de la revisión del contrato que sobresalió en todo. Esa es una de las grandes luchas que de lo cual tuvimos una gran oportunidad de haber participado nosotros (Obrero 1: entrevista del 16.11.2010).

Empero, la empresa nuevamente no cumplió con la construcción de las casas y sólo otorgó préstamos de 40,000 pesos, que si bien ayudan a los trabajadores a financiar proyectos personales, este mismo dinero les es descontado de su salario o en cambio no les entregan las utilidades verdaderas. De ahí que el logro haya sido relativo.

Finalmente, en la revisión del CCT en 2011 nuevamente prometieron el cumplimiento del artículo 195, es decir, la construcción de 125 casas o el otorgamiento de 10,000 pesos. De los demás artículos propuestos, sólo tomaron en cuenta los de las becas (art. 138; 146-148), pero sólo en parte, porque aumentaron el monto de las becas, pero no de la manera expuesta y tampoco hubo un aumento en el número de beneficiados, y el artículo sobre el vale de despensa (art. 259) que subieron 7 pesos. Otros resultados fueron un aumento salarial de 6.5%, que bien no cumplía con las expectativas del grupo que presentó sus propuestas, sigue siendo encima del promedio nacional de 2011 que es alrededor de 5% (Milenio online: 18.09.2011), el aumento para la ayuda de lentes, para gastos funerarios, aguinaldo, etc. pero todos eran de una cantidad mínima. En resumen se puede decir que aunque no se trató de resultados sobresalientes, había algunos detalles que se tomaron en cuenta.

Las respuestas a las acciones, que he mencionado en el apartado anterior y que demostraron las aspiraciones emancipatorias, es decir, la convicción de representarse como un actor político creíble en el ambiente sindical y de exigir que se cumplieran sus derechos como trabajadores, eran más destacadas. Esto es porque se trata de la parte más visible del intento de la democratización sindical ya que sus resultados se hacen públicos. No obstante, nada de esto tuviera las mismas implicaciones sin un cambio anterior en el sujeto obrero y en su manera de relacionarse entre ellos mismos. Asimismo, ser tomado en cuenta como actor político y buscar cambiar la realidad obrera, no es un acto que automáticamente se da en cuanto uno participe en las instituciones sindicales establecidas. El caso investigado demostró que, incluso, no es posible dentro del CEL, sino sólo con grupos de la oposición y ahí sólo con un alto compromiso en transformarse en un sujeto de cambio, o sea, reflexionar sobre su posición en la planta, entre los compañeros, la familia, el sindicato, etc., sus derechos y errores cometidos, para luego también destacar un giro en el actuar. Sólo así, en la reflexión y en la acción es posible superar viejos vicios y cuestionar verdades supuestamente dadas, a fin de crear una nueva praxis.

Los respectivos logros que he intentado presentar en este capítulo a veces son más visibles, como en el caso de la revisión contractual, y a veces menos, como es la concientización de los obreros respecto a sus derechos. Intenté mostrar de una manera realista lo que se ha podido hacer y donde todavía ha habido problemas. Es obvio que no es posible cambiar por completo tradiciones intrasindicales dentro de unos pocos años y por encima de otros actores, además, hay que guardar una vista más amplia a la que no escapan las tendencias políticas y económicas a nivel nacional e internacional. Dentro de este panorama, impulsar un proyecto democratizador dentro de un sindicato tradicional sigue siendo una tarea enorme, cuando se tienen que enfrentar a un poder empresarial mucho más fuerte que el del sector obrero, un gobierno pro-empresarial, una economía de libre mercado, tendencia de subcontratación, etc. sin caer en el concepto erróneo de que democratización en el contexto sindical equivalga a someterse a la lógica empresarial, aceptando menores salarios, peores contratos, menos prestaciones, menor seguridad laboral, sólo para ser competitivo. Si la democracia sólo es un

concepto que se aplica a los que tienen recursos, se trata de una heterodoxia. Describe una idea política altamente abusada por intereses particulares, pero en su sentido original considera a todo el pueblo, por lo cual sólo se puede hablar de democracia en cuanto incluya a todos.

## 6. Conclusión

Como hemos visto en los capítulos anteriores, la siderurgia mexicana se ha caracterizado por muchos vaivenes y se trata de un sector que está inmediatamente vinculado con el crecimiento económico del país en sí, o sea, es una expresión muy típica para el “milagro mexicano”. A su lado se desarrolló también la base obrera que hizo posible este auge económico. Sin embargo, sus raíces son más viejas que la siderurgia mexicana misma y se encuentran en la minería, un sector económico que en su mayoría estuvo en manos extranjeras durante el Porfiriato. Durante la germinante revolución los mineros se integraron a las filas del ejército constitucionalista. Sus aspiraciones de contribuir a la constitución de la nación surgida en gran parte fueron frustradas y le asignaron al sector obrero como tal, si bien, un lugar en la conformación política del México posrevolucionario, pero vigilado y dentro de una jerarquía muy bien definida. Sólo durante el cardenismo se abrió una coyuntura que hizo posible las luchas obreras cuyas conquistas hasta hoy son de las más destacadas, un hecho que otra vez cambió con la expropiación del petróleo. El nacionalismo, que era un símbolo de la revolución y un valor importante para los obreros, se transformó durante los siguientes gobiernos en el estandarte para el desarrollo económico. Sin embargo, también fue a costa de un movimiento obrero combativo. Fue hasta los años setenta que retomaron ideas originarias revolucionarias y las juntaron con problemas contemporáneos de la década, como la caída del salario real y una movilización política en contra de la mano dura del gobierno. En este contexto destacó el movimiento de los siderúrgicos en Monclova, sobre todo, porque logró cambios considerables y favorables para los obreros, que aprendieron a emanciparse como sujetos históricos.

Hoy, después de más de treinta años ha quedado considerablemente poco en comparación con el impacto que inicialmente tuvo este movimiento, la Línea Proletaria. Esto tiene que ver con una fuerte represión por el CEN, especialmente de parte de Napoleón Gómez Urrutia, de la STPS y del gobierno, y con los cambios radicales que se presentaron con la privatización que conllevó un reajuste masivo, una nueva organización de trabajo, la implementación de otra lógica



productiva y modificaciones legales. Empero, lo que sigue vigente es el grupismo que tiene tradición en la sección 147. Aunque los grupos inicialmente sólo representaban los diferentes departamentos se han transformado en un panorama político sindical muy típico para esta comunidad que incide en la constelación y representación de los intereses obreros, que se ven divididos entre un grupo hegemónico que ocupa todos los puestos del Comité Ejecutivo Local y una oposición que se conforma de una alianza entre los demás grupos. Esta constelación ha influido a que se den frecuentemente enfrentamientos entre los diferentes grupos, un hecho que no es independiente de una política empresarial que suele involucrarse en la vida sindical con el fin de crearse una representación afín a sus propios intereses. En este sentido, salta a la vista que quién más ha aprendido con la Línea Proletaria es el patrón mismo, que a toda costa trata de evitar una repetición de aquellos años, que se caracterizaban por un poder real de los trabajadores en toda la comunidad.

En este entorno, que se define por una pesada carga histórica, la ONG de la Compañía de Jesús, el Centro de Reflexión y Acción Laboral implementa talleres en DHL. La educación que ella brinda no se caracteriza tanto por la transmisión de un conocimiento, sino por una acción cultural que trata de formar sujetos críticos como promotores en DHL, que por su lado busquen implementar un cambio en sus espacios laborales. Dicho de otro modo, pretende un cambio en las costumbres y en el pensamiento de los trabajadores, tal como las respectivas acciones, pero no es impuesto, sino construido y repensado por los sujetos mismos.

Lo fundamental para esta educación es el marco en el cual se desarrolla la concientización de los sujetos obreros y que en el caso concreto es de una naturaleza religiosa. En esencia se refiere a la dignidad detrás del concepto de los derechos humanos, y esta dignidad se justifica por su vínculo con la divinidad. Esta idea sólo logra su pleno sentido en relación con las ideas positivistas del derecho que trasmite al Estado todo el poder sobre los seres humanos. Esta justificación epistemológica tiene su referente muy concreto en la realidad cuando, por ejemplo, prohíben a los obreros formar un sindicato, cuando el patrón no respete las medidas

de seguridad y pone en riesgo cotidianamente la vida del trabajador. Aunque existan leyes que regulen los problemas en cuestión, en la actualidad en muchos casos no se aplican por la injerencia de intereses particulares en estos asuntos jurídicos y así se les niega a los trabajadores sus derechos, y aunque haya mecanismos alternos para arreglar situaciones desagradables, el uso del derecho sigue siendo arbitrario. En resumen, el origen divino de la dignidad y así del derecho humano, constituye un poder y una justificación alterna al de los del Estado y sus autoridades encargados en su actualidad. Se trata de un concepto igualitario y religioso que encuentra su justificación política en el momento en el que el Estado ha perdido su capacidad de garantizar los derechos a sus ciudadanos. Esto no quiere decir que desaparezcan las instituciones o las leyes en sí y que se instale un domino religioso, sino describe la necesidad de una justificación epistemológica del derecho y las consecuentes deducciones para la realidad, surgido en un momento histórico específico en el que una mayoría excluida y explotada reclama por ser respetado como ser humano. Este referente epistemológico no entra en conflicto con la idea de un Estado laico y un Estado de derecho, que obviamente son respetados. México ha vivido varias situaciones cruciales en el que el régimen existente ya no podía garantizar a sus ciudadanos una vida digna, las movilizaciones que en consecuencia surgieron no siempre se dieron con una explicación religiosa, más bien, en cierto momento nacionalista, en otro revolucionario-izquierdista. En este sentido, el referente religioso en el ambiente laboral logra su actual importancia por una necesidad histórica específica.

La respuesta a la pregunta de investigación: ¿De qué manera pueden los talleres en DHL, impartidos por ONGs católicas en el sentido de la educación popular, democratizar a los obreros y su vida sindical? la daré con referencia a los tres conceptos analíticos que estudié en el último capítulo. Como lo he explicado anteriormente, comprendo democratización como un acto que empieza con la concientización del sujeto a través de la educación problematizadora de Paulo Freire y que se extiende con una interacción social basada en el diálogo, que busca transformar las estructuras y jerarquías a favor de los intereses de la gente por ellos mismos.

En la cuestión de la concientización resalta nuevamente el aspecto anteriormente mencionado, del derecho y su referente divino, aunque indirectamente. Los entrevistados destacaron mucho el elemento de ser valorado y del hecho en sí de saber que tienen derechos. Lo que para ellos contrajo una fuerte contradicción con lo cotidianamente vivido en el trabajo y las situaciones humillantes que tuvieron que aceptar y soportar. Hasta experiencias de cuando trataron de exigir su derecho y que fueron contestadas con actos represivos por parte de las autoridades correspondientes. La mayoría de los trabajadores ha aceptado esta dominación con tal de salvar el empleo, pero con esto también aceptó el no ser sujeto de derecho, lo que en las palabras de Dussel equivale al “no ser”. Los que participan en los talleres desde antes no estaban conformes con la dominación experimentada, pero este tratamiento sólo fue comprendido como algo injusto en un sentido muy emocional, con la capacitación en DHL les fue posible abordar lo vivido de una manera más clara con categorías y conceptos muy concretos, además de que fueron fortalecidos en su postura inconformista. Esta pronunciación de la explotación no sólo es un acto puramente comunicativo, sino lo que Berger y Luckmann llaman “objetivación lingüística”, que luego es extendida a “esquemas explicativas” (Berger; Luckmann 1989: 123) y como tales forman el fundamento para un nuevo universo simbólico. En este sentido, la capacitación en DHL significaba una desnaturalización de la dominación y devolvió a los sujetos la fe en sí mismos como actores y ciudadanos. Este momento de la desnaturalización de la opresión, la toma de conciencia, describe también el momento que Freire llama “escisión” y que en general no significa otra cosa que un rompimiento con el universo simbólico dominante en el que el sujeto se estaba moviendo. Esta ruptura va de la mano con una reconstrucción de otro universo simbólico, o sea, con la “re-socialización” en el sentido de Berger y Luckmann, que destaca nuevos y viejos valores, es decir, no se lo reconstruye de la nada, sino retoma aspectos anteriormente existentes y los enriquece con otros elementos. En el caso concreto, la religión constituye una autoridad alterna que está presente en la mayoría de los obreros, que son creyentes, y a la que se junta la nueva cuestión de los derechos humanos laborales. Desde esta perspectiva nace también una comprensión sobre el mundo que exige un actuar para que respeten los derechos. Empero, no sólo se busca el cumplimiento del derecho, sino pone en

jaque todo el contexto que posibilita la impunidad y la instrumentalización del derecho, es decir, deslegitima el universo simbólico hegemónico con sus respectivas justificaciones del estatus quo. Así, la concientización conlleva el compromiso de actuar, que en las personas entrevistadas se manifiesta en la disposición de aprender e informarse, en solidarizarse con otros actores sociales y un actuar conforme a los nuevos valores, que también implica respetar el derecho de otros. Un nuevo universo simbólico no se constituye sólo, ni es un esfuerzo meramente intelectual individual, por el simple hecho de que la construcción es un acto intersubjetivo que requiere de la participación de varias personas. Es un acto colectivo que busca crear nuevas manifestaciones intelectuales, sociales, culturales, políticas, económicas, jurídicas etc. en la realidad. Desde esta perspectiva, se pretende un cambio del entorno inmediato, que en lo concreto es el espacio laboral. Dicho de otro modo, la transformación siempre se da desde los sujetos y su contexto directo. Este proceso constructivo se podría describir en lo referente a los educandos como una metamorfosis en un sujeto histórico, consciente de su actuar y dispuesto a crear una nueva praxis. Esta actitud no sólo queda limitada al espacio laboral, sino trasciende a la cuestión obrera y se extiende a otras esferas de la sociedad. Es lo que Freire llama “inventar la ciudadanía a partir de la situación de trabajo” (Freire 2006b: 98).

Todo lo descrito es algo muy presente en las personas entrevistadas, que sorprenden por su alto compromiso para hacer realidad esta nueva praxis. Sin embargo, no solamente es el fruto del taller en DHL, aunque ahí aprendieron a denominar la opresión y recrear nuevos valores, la inconformidad ya existía desde antes, tal como el conocimiento de que la sumisión en el trabajo no es un estado natural, porque había experiencias anteriores, como era la Línea Proletaria.

Donde realmente se ha complicado el desarrollo de esta nueva praxis es dentro del sindicato, lo que está vinculado con las constelaciones locales específicas. El hecho de que sólo es posible una reflexión más crítica en la oposición, que no ejerce ningún cargo oficial en el CEL, es el mayor obstáculo y con ello el enfrentamiento violento entre las dos agrupaciones. Aunque los

participantes en los talleres de DHL tienen cargos importantes en la oposición y son muy respetados por sus compañeros, no se ha logrado un lazo real entre la capacitación y la actividad sindical en la oposición. Más bien, la mayoría de los trabajadores de la oposición ven los talleres de la ONG de manera muy positiva, pero en un sentido de asistencia, es decir, no hay un vínculo real entre éstas y la vida sindical. Mientras el grupo del taller ha sido muy activo y se ha esforzado mucho en preparar propuestas para algunas mejoras, la oposición como tal todavía no ha encontrado un valor en esta actividad. El mayor problema es que los educandos aunque se comuniquen con frecuencia con sus compañeros, participen en la oposición, opinen y propongan, no se ha logrado despertar en ellos un interés por un trabajo de contenido y más crítico, además de que un ambiente de golpes impide una mayor actividad política. Quiere decir que el diálogo en sí, aunque es una forma comunicativa que fomenta una estructura horizontal y tiene un efecto democratizador, porque proporciona a todos el mismo derecho de opinar, no garantiza una modificación real en la organización interna. Lo que se requiere es afinar nuevamente códigos en el sentido como lo propone Freire, es decir, una discusión que incida sobre temas localmente muy importantes. Esto podría ser la cuestión altamente delicada del relevo generacional, es decir, del derecho de colocar a un familiar en la planta, pero de una manera que no se quede polemizada y se eche la culpa al grupo hegemónico en el CEL, sino que también se toquen la cuestión del bienestar de los siderúrgicos, que tratan de heredar a su familia, y el componente tradicional que se encuentra detrás de esta discusión, que implica un trato indirecto a largo plazo con AHMSA, que ésta misma rompió. Hasta cierto punto, implementar un discurso de este tipo en la oposición es, incluso, más complicado que en el grupo del taller, dado que los trabajadores de la oposición, aunque en términos generales sean más críticos, no aportan la misma disposición en aprender. Un entrevistado definió como mayor problema la falta de compromisos, para esto se requeriría nuevamente una discusión orientada hacia un objetivo que busque mejoras para la base obrera y para cuyo cumplimiento se comprometen más personas. Si se pudiera lograr esta parte, sería necesario vincularla con la autoimagen del grupo, en el sentido de hacerlo parte de la identidad colectiva que sí existe,

pero que en realidad no es sindical, sino grupal. Básicamente quiere decir reorientar el interés hacia la empresa y con una discusión de contenido.

Aunque se logre este tipo de identificación y discusión, tampoco garantiza mejoras para los obreros, porque el patrón suele involucrarse mucho en los asuntos internos del sindicato. Sabe quiénes son los líderes de la oposición y conoce sus puntos débiles, instrumentaliza a los trabajadores menos preparados para un trabajo sucio que implica la traición de los compañeros. Usa el reparto de créditos y del fondo de resistencia para brillantar su imagen entre los obreros, sin realmente gastar un peso más.

El hecho de que hace pocos años el poder de la oposición había acrecentado bastante y la destrucción progresiva de esta unidad por medio de infiltrados, corrupción, golpes y despidos demuestra que en el caso de crear una base sindical preparada y fuerte, se trata de una tarea extremadamente ardua.

Una democratización interna y una mayor preparación tienen la finalidad de realmente poder fungir como sindicato, es decir, como un órgano que represente a los intereses de la base obrera. La praxis que se busca en este momento es la recuperación del sindicato y la bilateralidad, que permite negociaciones verdaderas sobre los DHL y un respeto a éstos. Aunque el tipo de emancipación explicado en el último capítulo pretenda no sólo una visión crítica sobre las relaciones laborales, sino de todos los acontecimientos en la sociedad, no necesariamente quiere decir que tal perspectiva se traduzca automáticamente en un resurgimiento de un movimiento obrero nacional. La visión sobre el futuro en términos generales no es muy nítida entre los trabajadores; sobre lo que sí existe una percepción muy clara, es la recuperación de la bilateralidad a nivel local. Asimismo, la mayoría de los trabajadores prefiere un patrón privado, sobre todo, porque ven una clara delimitación de los actores que como tal no existía durante la paraestatalidad de la empresa. Dicho de otro modo, una negociación con el patrón antes implicaba siempre un acto político, porque AHMSA estaba vinculada con el gobierno y con el CEN. Por lo tanto, oponerse al patrón equivalía a oponerse al gobierno y al CEN, lo que obviamente entrañaba un tremendo desequilibrio de poderes.

Salta a la vista que la paraestatalidad sólo es comprendida de esta manera, quiere decir, en los términos que los trabajadores mismos experimentaron, sin embargo, la paraestatalidad no se limita a esta constelación. AHMSA también era paraestatal en su época dorada entre los años cuarenta y sesenta, sólo que la administración fue diferente y la corrupción era menor, igualmente, la paraestatalidad tiene otro carácter en un régimen donde hay más partidos en el poder o donde no existe un sistema corporativista.

Así que la emancipación que actualmente pretenden los obreros de la oposición es, o estar en el CEL o, como esto no es posible, incidir sobre las vías institucionales mediante propuestas y pliegos petitorios, sin embargo, es un método que ha resultado altamente complicado por la estrecha relación que tiene el grupo hegemónico con el patrón. O sea, el órgano que más actúa en contra de los intereses obreros es el CEL mismo.

Por parte de los participantes en los talleres ha habido una alta preparación, en cuanto a estrategias, argumentos, reflexión sobre actores, búsqueda de grupos de apoyo, presentación, etc. y sorprenden por su amplio conocimiento, sin embargo, los resultados han sido considerablemente pocos, debido a los obstáculos que el mismo CEL pone a las propuestas de la base obrera en el camino.

Sólo se ha dado un mayor éxito en cuanto existía una unidad en el sindicato local y así permitieron que las propuestas se procesaran, pero fue cuando se deslindaron del CEN. El segundo caso, la marcha del 1º de Mayo, sólo era una acción única, pero tenía tanta resonancia porque se orientaba en un objetivo mayor - oponerse a la reforma laboral - que transcendía la problemática local, además, de que así se podían vincular con otros sindicatos.

En resumen, se ha visto que una democratización de las estructuras internas del sindicato local que pretende un cambio estructural en las prácticas y en el pensamiento obrero es muy difícil de lograr, aunque ha habido resultados positivos, como la formación de sujetos obreros conscientes y críticos, tal como algunas mejoras en las revisiones del CCT. Se puede ver que se ha logrado el rompimiento del universo simbólico hegemónico, pero sólo entre los obreros participantes en los talleres. Que no se trata de una mera observación científica demuestra su

actuar, hablar y argumentar hacia afuera y el hecho de que son personas muy respetadas dentro de la comunidad. Sin embargo, se ha complicado incorporar a los demás trabajadores en la construcción de este universo simbólico, lo que está relacionado con la situación inmediata de estos sujetos obreros. Todo el proceso de la concientización es un camino difícil porque requiere no sólo de un enfrentamiento con las estructuras y lógicas opresoras, sino también con el propio actuar y pensar, que reproducen estos patrones. De ahí que la construcción de un nuevo universo simbólico implique superar obstáculos como son el miedo al patrón, al despido y a los golpes, la presión de la necesidad de mantener a la familia y los métodos enajenantes, impulsados por el patrón (capacitación, dinero). Es un acto fuerte y por lo tanto, lento, que se complejiza con un enorme desequilibrio entre los poderes, como es la omnipresencia y dependencia de la lógica empresarial en toda la comunidad. Esto no es independiente de las circunstancias y de la historia de la sección local, que transforman la capacitación en DHL en un largo proceso. Sin embargo, estas experiencias son únicas y vinculadas con el lugar, es decir, en otra sección tal educación se daría de una manera diferente, justamente por las particularidades que presenta cada comunidad.

Aunque el camino que ha tomado el grupo local de los educandos, que era la búsqueda de un mejoramiento dentro de los términos sindicales, ha resultado complicado, también hay otras posibilidades que también pueden contribuir a modificaciones favorables para los trabajadores. Una de éstas se encuentra dentro del departamento, o sea, en las pláticas cotidianas entre los obreros en el lugar de trabajo. No es organizado, pero los mismos educandos contribuyen a un mayor conocimiento sobre los derechos entre los trabajadores por informar a sus compañeros sobre algunas dudas o mediante el fomento de arreglar un problema concreto de otra manera que la usual o actos solidarios etc. Es una forma más espontánea y concreta, pero intercalada en la lógica cotidiana. El departamento es un espacio muy vigilado, pero la construcción de nuevos sentidos se da mediante las conversaciones comunes y así no llama tanta atención. Es tejer paso a paso una nueva realidad.



Asimismo, hay que reiterar que hay fuertes intereses por parte del patrón de evitar una movilización obrera y que su manera de impedirlo es el divisionismo. Su vigilancia del terreno sindical automáticamente cobrará sacrificios en cuanto haya una mayor organización entre los trabajadores, que en los casos extremos llegan a despidos injustificados. De ahí que la desmoralización entre la base obrera, que resulta de tales acciones, no deba de sorprender.

Una cuestión que ha quedado bastante clara es el hecho de que no se va a poder impulsar mejoras, ya sea en las negociaciones sobre la revisión del CCT o del salario, sin una unidad sindical. Igualmente, para una mayor movilización a nivel local también se necesita un apoyo regional o nacional por parte de otras secciones u otros sindicatos.

Finalmente, todos estos intentos siempre quedarán muy limitados en una constelación de poderes en el que la empresa domina y el Estado y la autoridades laborales toleran todas las violaciones a los DHL cometidas por el sector empresarial. Asimismo, el actuar de los gobiernos frente a la privatización y la suspensión de pagos de AHMSA ha sido altamente arbitrario, lo que, incluso, en términos del neoliberalismo resulta ser contraproducente. El gobierno no vendía la empresa a un precio que reflejara el valor real de la compañía y básicamente lo regaló en cuando aceptó sólo el 10.77% del capital contable (González Chávez 2008: 293s), infringiendo además la Ley del Servicio Público Eléctrico y la Constitución por la venta de la planta carboeléctrica Río Escondido. Igualmente, de antemano hubiera podido prever la casi quiebra de la compañía en 1999, en cuanto la vendió a GAN, que no tenía experiencia ninguna en el negocio con el acero, además de no tener capital propio, lo que implicaba un enorme endeudamiento desde el principio. Más bien, sólo era una cuestión del tiempo en cuanto el nuevo dueño llegara al borde de la quiebra que se daría en cuanto surgiera la primera crisis, y esto fue lo que pasó. Aunque la Secretaría de Hacienda, después de la declaración de la suspensión de pagos, interpuso una denuncia por defraudación fiscal, que hizo huir a los dueños de AHMSA del país y que finalmente no prosperó, nunca había una penalización de los actos ilegales en cuanto al manejo de la privatización, ni de las irregularidades en la administración de la compañía ya en manos privadas. Una prueba para lo último es el simple hecho de que Alonso

Anciras, como prófugo de la ley, pudo comprar una mina de cobre en Israel, suponiendo que las ganancias en los noventas eran muy bajas.

En un panorama de poderes en el que la autoridad tolera estas irregularidades y las violaciones de los DHL, los trabajadores jamás harán valer su derecho. Desde su perspectiva, exigir su derecho no se resuelve con puros procesos institucionales y jurídicos (justiciabilidad), sino hace imprescindible una movilización política (exigibilidad). Esta movilización no empieza con el activismo, sino con un proceso de deconstrucción, desmitificación y desnaturalización de la realidad que permite este desequilibrio de poderes y que parte de la situación de los sujetos mismos, tal como conlleva una diferencia en el actuar. Cuestionar este mundo supuestamente dado y crear nuevos sentidos es una acción política, porque está retando al poder de un grupo social al que conviene la sumisión de los trabajadores. Es un hecho inmediatamente experimentable para los obreros, trátase de la explotación en el trabajo y la pérdida de conquistas laborales, o de despidos injustificados, intimidaciones, falta de seguridad, etc. Como hemos visto en el capítulo teórico, siempre se intentará reincorporar la crítica con tal de garantizar la supervivencia del universo simbólico. La acentuación de la responsabilidad social corporativa es un ejemplo como el sector empresarial busca reaccionar frente a este cuestionamiento, sin realmente hacer grandes concesiones.

Empero, en los talleres en DHL los trabajadores reflexionan más allá de las puras imágenes que el patrón quiere transmitir de sí mismo. De esta manera, la pedagogía de liberación de Paulo Freire es un concepto muy fuerte, ya que permite a los educandos apoderarse de la realidad opresora, que implica la deconstrucción del universo simbólico hegemónico y la reconstrucción de sus propios sentidos, con el fin de trascenderlos en el tiempo, quiere decir, crean la historicidad de sus ideas y de una realidad alternativa.

## Glosario

|           |   |
|-----------|---|
| AHMSA     | Altos Hornos de México S.A.                           |
| AMN       | Alianza Minera Nacional                               |
| AOCM      | Alianza Obrero-Campesina de México                    |
| ARMCO     | American Rolling Mill Company                         |
| ASARCO    | American Smelting and Refining Company                |
| Banobras  | Banco Nacional de Obras y Servicios                   |
| BAZTAN    | Minera el Baztán, subsidiaria de AHMSA                |
| CCCCo.    | Cananean Consolidated Copper Co.                      |
| CCT       | Contrato Colectivo de Trabajo                         |
| CEL       | Comité Ejecutivo Local                                |
| CEN       | Comité Ejecutivo Nacional                             |
| CEREAL    | Centro de Reflexión y Acción Laboral                  |
| CERRO     | Cerro de Mercado, subsidiaria de AHMSA                |
| CFE       | Comisión Federal de Electricidad                      |
| CGOCM     | Confederación General de Obreros y Campesinos         |
| CNTE      | Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación |
| CONCAMIN  | Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos  |
| CONCANACO | Confederación Nacional de Cámaras de Comercio         |
| COPARMEX  | Confederación Patronal de la república Mexicana       |
| CROM      | Confederación Regional Obrera Mexicana                |
| CROC      | Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos  |
| CT        | Congreso del Trabajo                                  |
| CTM       | Confederación de Trabajadores de México               |
| CUT       | Confederación Única de Trabajadores                   |
| DESC      | Derechos Económicos, Sociales y Culturales            |

|           |   |
|-----------|---|
| DHL       | Derechos Humanos Laborales  |
| EZLN      | Ejército Zapatista de Liberación Nacional                         |
| FAMOSA    | Fábrica Monterrey   |
| FESEBS    | Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios        |
| FMI       | Fondo Monetario Internacional                                     |
| FNSI      | Federación Nacional de Sindicatos Independientes                  |
| FUMOSA    | Fundidora Monterrey   |
| GAN       | Grupo Acerera del Norte   |
| GATT      | General Agreement on Tariffs and Trade                            |
| HOMESA    | Hojalata Mexicana S.A., subsidiaria de AHMSA                      |
| HYL       | proceso para crear fierro esponja, inventado por HYLSA            |
| HYLSA     | Hojalata y Lámina S.A.  |
| IEPALA    | Instituto de Estudios Políticos para América Latina y África      |
| IMSA      | Industrias Monterrey  |
| IMSS      | Instituto Mexicano del Seguro Social                              |
| INFONAVIT | Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores |
| ISI       | Industrialización por Substitución de Importaciones               |
| JFCA      | Junta Federal de Conciliación y Arbitraje                         |
| LFT       | Ley Federal de Trabajo  |
| MAGISTRAL | Mineral Magistral de Oro, subsidiaria de AHMSA                    |
| MATT Biz  | Mexican & American Trading Together, subsidiaria de AHMSA         |
| MICARE    | Minera Carbonífera Río Escondido S.A., subsidiaria de AHMSA       |
| MIMOSA    | Minerales Monclova S.A., subsidiaria de AHMSA                     |
| MINOSA    | Minera del Norte S.A., subsidiaria de AHMSA                       |
| MSR       | Movimiento Sindical Revolucionario                                |
| Nafinsa   | Nacional Financiera   |
| NASA      | Nacional de Acero S.A., subsidiaria de AHMSA                      |
| ONG       | Organización No Gubernamental                                     |

|          |  |
|----------|--|
| PAN      | Partido de Acción Nacional   |
| PEMEX    | Petróleos Mexicanos  |
| PLM      | Partido Liberal Mexicano   |
| PNR      | Partido Nacional de la Revolución  |
| PRI      | Partido Revolucionario Institucional   |
| PRM      | Partido de la Revolución Mexicana  |
| PSUM     | Partido Socialista Unificado de México   |
| RDM      | Real del Monte y Pachuca, subsidiaria de AHMSA                                       |
| SICARTSA | Siderúrgica Lázaro Cárdenas S.A.   |
| SIDEMEX  | Siderúrgica Mexicana   |
| SITMMRM  | Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana |
| SITHYLSA | Sindicato Industrial de Trabajadores de HYLSA  |
| SME      | Sindicato Mexicano de Electricistas  |
| SNTMMSRM | Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana   |
| SNUP     | Sindicato Nacional Unidad y Progreso, sindicato de TAMSA                             |
| STPS     | Secretaría del Trabajo y Previsión Social  |
| SUTERM   | Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana               |
| TAMSA    | Tubos de Acero de México S.A.  |
| TLC      | Tratado de Libre Comercio  |
| UDO      | Unión Democrática Obrera   |
| UGOCM    | Unión General de Obreros y Campesinos de México                                      |
| UMM      | Unión Minera Mexicana  |
| UNT      | Unión Nacional de Trabajadores   |
| UTCyF    | Unión de Trabajadores Cuauhtémoc y FAMOSA  |

## Bibliografía

AcelorMittal. Profile. De:

<http://www.arcelormittal.com/index.php?lang=en&page=9>

(24.06.2011)

Altos Hornos de México. Reporte Anual 2009. :

[http://www.ahmsa.com/Acero/Empresa/Financieros/AHMSA Informe Anual 2009.pdf](http://www.ahmsa.com/Acero/Empresa/Financieros/AHMSA_Informe_Anual_2009.pdf)

(27.02.2011)

Álvarez Medina, María de Lours (2001). Procesos productivos y cambio técnico en Altos Hornos de México (1992-1999). En: Rueda Peiro, Isabel (ed.). De la privatización a la crisis. El caso de Altos Hornos de México. México, Porrúa: 155-169.

Alzaga, Oscar. Breve cronología y estudio del conflicto del gobierno y el Grupo México con el Sindicato Minero. De:

<http://www.sindicatomineroseccion65.com.mx/index.php?opcion=1&id=311>

(27.06.2011)

Ancheita Pagaza, Alejandra (2002). Identificar y prevenir para defender los Derechos Humanos Laborales. En: CEREAL: Derechos Humanos Laborales. Experiencia Teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa. México, D.F. Fundación Friedrich Ebert. 107-128.

Aranda Enviado, Jesus. Coahuila: ley de la selva en zonas carboníferas. La Jornada. :

<http://www.jornada.unam.mx/2005/02/23/048n1soc.php>

(23.02.2005).

Asociación Nacional de Abogados Democráticos A.C. (ANAD). Boletín de Prensa del 13 de Marzo de 2011. De:

[http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=113:la-propuesta-del-pri-grave-retroceso-en-los-derechos-de-los-trabajadores-anad&catid=4:ccpp](http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=113:la-propuesta-del-pri-grave-retroceso-en-los-derechos-de-los-trabajadores-anad&catid=4:ccpp)

(26.06.2011)

Auty, Richard (1993). Sustaining Development in Mineral Economies. The resource curse thesis. Londres y Nueva York, Routledge.

Aziz Nassif, Alberto (1989). El Estado Mexicano y la CTM. Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social, México D.F.

Basile, Teresa (2002). La Universidad Popular de Madres de Plaza de Mayo: emergencia de nuevas prácticas en cultura y poder en la Argentina de la Posdictadura. En: Mato, Daniel (ed.). Estudios y otras prácticas intelectuales latinoamericanas en cultura y poder. Caracas, CLACSO. De: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cultura/basile.doc>

(18.10.2011)

Berger, Peter; Luckmann, Thomas (1989). La construcción social de la realidad. Buenos Aires, Amorrortu.

Besserer, Frederico; Novelo, Victoria; Sariego, Juan Luis (1983). El sindicato minero en México 1900-1952. México D.F., Era.

Bernfeld, Siegfried (1975). Sísifo o los límites de la educación. Buenos Aires, siglo XXI.

Bielschowsky, Ricardo. Evolución de las ideas de la CEPAL.

De: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/3/19373/bielchow.htm>

(16.10.2011)

Bizberg, Ilán (1983). Las perspectivas de la oposición sindical en México. En: Foro internacional. México, D.F., El Colegio de México, Centro de Estudios Internacionales. no. 4 (abr.-jun. 1983), 331-358.

Bizberg, Ilán (1989). El sindicalismo siderúrgico. 1976-1982. En: Novelo, Victoria (ed.). Democracia y sindicatos. México D.F., CIESAS. 83-108.

Boff, Leonardo (1992). Quinientos años de la evangelización: De la conquista espiritual a la liberación integral. Bilbao, Sal Terrae.

Burgus, Elisabeth (1998). Me llamo Rigoberta Menchú y así me nació la conciencia, Siglo XXI.

CANACERO: Indicadores de la Industria Siderúrgica Mexicana 2002-2010. De: [http://www.canacero.org.mx/Archivos/Prensa/DocInformativos/IndicadoresResumen\\_2002-2010.pdf](http://www.canacero.org.mx/Archivos/Prensa/DocInformativos/IndicadoresResumen_2002-2010.pdf)  
(08.06.2011)

Cano, Arturo. Asalto a Cananea. “Nada de desalojo pacífico; el ataque, con armas y gases”. De: <http://www.jornada.unam.mx/2010/06/08/index.php?section=politica&article=002n1pol>  
(28.06.2011 a)

Cano, Arturo. Inventan Lozano y Grupo México nuevo líder minero en Cananea. De: <http://www.jornada.unam.mx/2010/06/11/index.php?section=politica&article=005n1pol>  
(28.06.2011 b)

Cárdenas, Lázaro (1974). Epistolario. México D.F., Siglo XXI.

Cardoso, Víctor et. al. Chantaje e intimidación, los cierres en Nacozari y Aguaprieta: sindicato minero. La Jornada. : <http://www.jornada.unam.mx/2006/06/09/inx.php?section=economia&article=030n2eco>  
(09.06.2006)

Centro de Reflexión y Acción Laboral. A cien años de Cananea: El Protagonismo minero bajo el acoso del Estado Mexicano. De: <http://www.serapaz.org.mx/paginas/pasta-cereal.pdf>  
(28.06.2011)

Chávez Quezada, Servando (1994). Notas sobre la historia de AHMSA 1941-1992. En: Rueda Peiro, Isabel (ed.). Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos de México. México D.F., Siglo XXI: 60-102.



Chávez Quezada, Servando (1995). Breves notas sobre el inicio de la industrialización de Monclova. En: Sociedad Monclovense de Historia (ed.): Apuntes para la Historia de Monclova. Monclova: 281-292.

CNN Expansión. Techint Argentina compró a Hylsamex. De:

<http://www.cnnexpansion.com/negocios/bfque-se-vende-y-que-se-compra-en-mexico-1/techint-argentina-compro-a-hylsamex>

(24.06.2011)

CNN Expansión. Ternium adquiere IMSA. De:

<http://www.cnnexpansion.com/economia/las-8-grandes-compras-de-2007/ternium-adquiere-imsa>

(24.06.2011)

Contrato Colectivo de Trabajo de la Sección 147, Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Sección 147 y Altos Hornos de México S.A. (2005-2007)

Córdova, Arnaldo (1992). La clase obrera en la historia de México en una época de crisis (1928-1934). México D.F., Siglo XXI.

De Hoyos, Martha (1995). Capital de Coahuila y Texas Apuntes para la Historia de Monclova. En: Sociedad Monclovense de Historia (ed.). Apuntes para la Historia de Monclova. Monclova: 77-91.

De la Garza Toledo, Enrique (2006). Introducción. Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En: De la Garza Toledo, Enrique (ed.). Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: nuevos enfoques. Barcelona, Anthropos Editorial. 7-22.

Dos Santos, Theotonio (1998). La Teoría de la Dependencia: Un Balance histórico y teórico. En: López Segrera, Francisco (ed.). Los retos de la globalización. Ensayo en homenaje a Theotonio Dos Santos. Caracas, CLACSO.

De: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/unesco/santos.rtf>

(16.10.2011)

Dussel, Enrique (1974). Introducción a una filosofía de la liberación latinoamericana. México D.F., Extemporáneos.

Dussel, Enrique (2006). Ética de la liberación en la edad de la globalización y la exclusión. Madrid, Trotta.

Dussel Peters, Enrique (2000). Polarizing Mexico. The Impact of Liberalization Strategy. London, Lynne Rienner Publisher.

El Achkar, Soraya (2002). Una mirada a la educación en derechos humanos desde el pensamiento de Paulo Freire. Prácticas de intervención política cultural. En: Mato, Daniel (ed.). Estudios y otras prácticas intelectuales latinoamericanas en cultura y poder. Caracas, CLACSO. De: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cultura/achkar.doc> (18.10.2011)

El Economista. México sí tiene prisa en aprobar reforma laboral: Lozano. De: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2011/06/23/mexico-tiene-prisa-aprobar-reforma-laboral-lozano> (26.06.2011)

E-local-Coahuila. : [http://www.e-local.gob.mx/wb2/ELOCAL/EMM\\_coahuila](http://www.e-local.gob.mx/wb2/ELOCAL/EMM_coahuila) (18.02.2011)

El Tiempo. Aliahmsa. De: [http://periodicoeltiempo.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7741:aliahmsa&catid=152:trinchera-sindical&Itemid=787](http://periodicoeltiempo.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=7741:aliahmsa&catid=152:trinchera-sindical&Itemid=787) (28.06.2011)

Emmerich, Norberto (2011). La memoria histórica: derrota, resistencia y reconstrucción del pasado: <http://www.izt.uam.mx/mydes/documentos/memoria%20historica.pdf> (10.08.2011)

Equator Principles. De:  
<http://www.equator-principles.com/>  
(27.06.2011)

Escobar, Arturo (1992). Culture, Economics, and Politics in Latin American Social Movements Theory and Research. En: Escobar, Arturo; Alvarez, Sonia (ed.). The Making of Social Movements in Latin America: Identity, Strategy, and Democracy. Oxford, Westview Press. 62-85.

Espinoza Ojeda, Eligio (2006). ¡Minero!. Edición Contrapunto 14. STIRT, CTM.

Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (2010).

Fernández-Vega, C. (2006). "México SA." :  
<http://www.jornada.unam.mx/2006/03/13/inx.php?section=opinion&article=032o1eco>  
(25.02.2011)

Fernández-Vega, Carlos. México S.A. Sicartsa, extranjerizada. De:  
<http://www.lajornadasanluis.com/2007/04/24/index.php?section=economia&article=028o1eco>  
(23.06.2011)

Forbes. World's Billionaires: Lakshmi Mittal. De:  
<http://www.forbes.com/profile/lakshmi-mittal>  
(24.06.2011)

Freire, Paulo (2001). Política y educación. México D.F., Siglo XXI.

Freire, Paulo (2006a). Pedagogía del oprimido. México D.F., Siglo XXI.

Freire, Paulo (2006b). Pedagogía de la autonomía: Saberes necesarios para la práctica educativa. México D.F., Siglo XXI.

Freire, Paulo (2009a). La educación como práctica de la libertad. México D.F., Siglo XXI.

Freire, Paulo (2009b). Pedagogía de la esperanza. México D.F., Siglo XXI.

Freire, Paulo (2009c). Cartas a quien pretende enseñar. México D.F., Siglo XXI.

Galeano, Eduardo (2006). Las venas abiertas de América Latina. Madrid, Siglo XXI.

Gallardo Gómez, Rigoberto; González Torres, Rodrigo; Kitazawa Armendáriz, Juan Franciso; Magaña Aviña, José Francisco; Rodríguez Rivera, Carlos Gerardo (1991). Propuesta alternativa de una comprensión transformadora de la realidad obrera. Tesis para obtener el título de licenciatura en Filosofía y Ciencias Sociales. Guadalajara, México.

García Jamín, Conrado (2006). AHMSA: el grito de los reajustados. Razones SER. Torreón. 12: 1-3.

García Jamín, Conrado. Minera México y Sindicato: Homicidas por negligencia. De: <http://www.razonesdeser.com/vernota.asp?d=27&m=3&a=2006&notaid=20788> (27.06.2011)

García Márquez, Enrique (1989). Análisis del Sindicato Nacional Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. México D.F., UAM Iztapalapa.

García Rivera, Francisco. Multitudinario desfile del 1 de Mayo: [http://www.periodicoeltiempo.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=25721:multitudinario-desfile-del-1-de-mayo&catid=120:empresariales&Itemid=728](http://www.periodicoeltiempo.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=25721:multitudinario-desfile-del-1-de-mayo&catid=120:empresariales&Itemid=728) (13.08.2011)

Garza, Dionisio (1987). La democracia en la sección 147 (Monclova). En: Aguila, Javier (ed.) sindicato minero-metalúrgico. Los sindicatos nacionales. Minero - metalúrgico. México D.F., GV editores: 203-226.

González Chávez, Gerardo (1994). Los salarios y la contratación colectiva. En: Rueda Peiro, Isabel (ed.). Tras las huellas de la privatización. El caso Altos Hornos México. México D.F., Siglo XXI: 141-178.

González Chávez, Gerardo (2001). Cambios en las relaciones laborales en la industria siderúrgica. En: Rueda Peiro, Isabel (ed.). De la privatización a la crisis. El caso de AHMSA. México D.F., Porrúa: 171-192.

González Chávez, Gerardo (2008). El Estado y la globalización en la industria Siderúrgica mexicana. México D.F., UNAM.

González Cortés, Daniel (1987). Ta'oscuro el panorama. Relatos sobre los mineros de carbón. En: Novelo, Victoria (ed.). Monografías obreras. Tomo I. México D.F. Casa Chata. 85-166.

Grupo México. Desarrollo sustentable 2009: De  
<http://www.gmexico.com.mx/files/InformeDS2009resumen.pdf>  
(27.06.2011)

Gutiérrez Merino, Gustavo (1975). Teología de liberación. Salamanca, Ediciones Sígueme.

Gutiérrez Ruelas, Ulises. Grupo México deja sin hospital a más de 10 mil mineros de Cananea. De:  
<http://www.jornada.unam.mx/2008/05/13/index.php?section=estados&article=032n1est>  
(27.06.2011)

Gutiérrez Ruelas, Ulises. Disuelven huelga en Cananea con apoyo policiaco y militar. De:  
<http://www.jornada.unam.mx/2008/01/12/index.php?section=politica&article=003n1pol>  
(28.06.2011)

Huffington Post. The 12 Least Ethical Companies In The World: Covalence's Ranking. De:  
[http://www.huffingtonpost.com/2010/01/28/the-least-ethical-compani\\_n\\_440073.html?slidenumber=F%2BB5JLeDjBI%3D&slideshow#slide\\_image](http://www.huffingtonpost.com/2010/01/28/the-least-ethical-compani_n_440073.html?slidenumber=F%2BB5JLeDjBI%3D&slideshow#slide_image)  
(28.06.2011)

Instituto Mexicano de Seguro Social: Memoria Estadística 2010. Capítulo VI Salud en el Trabajo. Cuadro VI.25. De:  
<http://www.imss.gob.mx/estadisticas/financieras/memoriaestadistica.htm>  
(12.8.2011)

Instituto Nacional Estadística y Geografía. La industria siderúrgica en México 1983, 1986, 1991, 1996, 2000, 2003, 2006.

Instituto Nacional Estadística y Geografía. Censo Población y Vivienda 2010. De : <http://www.inegi.org.mx/sistemas/TabuladosBasicos/preliminares2010.aspx> (18.02.2011)

Instituto Nacional Estadística y Geografía. Producción, consumo e inversión. Inversión total de las unidades económicas del sector privado y paraestatal por sector de actividad económica 2009. De: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=gen09&c=24328&s=est> (24.10.2011)

Jaramillo, Gloria (12.04.2008). Sangrienta asamblea. Se enfrentan obreros a piedras y palos 147 y 288. La Prensa de Monclova. 878. 1A

Jázquez, Antonio (10.06.2005). Raúl Salinas: El hermano incómodo. En: Proceso: <http://www.proceso.com.mx/rv/modHome/detalleExclusiva/32055> (01.05.2011)

Katz, Friedrich (2010). La guerra secreta en México. México D.F., Ediciones Era.

La Jornada. Jueves 9 de Julio de 2009. p. 15.

Lazarsfeld, Paul; Jahoda, Marie; Zeisl, Hans (1997). Los parados de Marienthal: sociografía de una comunidad golpeada por el desempleo, Endymion.

León, Samuel; Marván, Ignacio (1985). La clase obrera en la historia de México en el cardenismo (1934-1940). México D.F. Siglo XXI.

Ley Feral I Trabajo (2005) Editorial SISTA.

López Cisneros, Carmen (1999). Estrategias empresariales en la industria siderúrgica: el caso de Altos Hornos de México. Administración México D.F., UNAM. Maestría.

López Cisneros, Carmen (2001). AHMSA: Estrategia modernización integral 1992-1998. En: Rueda Peiro, Isabel (ed.). De la privatización a la crisis. Es caso de Altos Hornos de México. México D.F., Porrúa: 119-153.

Luna Lastra, José (1995). La estancia de Hidalgo en Santiago de la Monclova. En: Sociedad Monclovense de Historia (ed.). Apuntes para la Historia de Monclova. Monclova, 137-150.

Marini, Ruy Mauro (1973). Dialéctica de la dependencia. En: Martins, Carlos Eduardo (ed.). América Latina, dependencia y globalización. Fundamentos conceptuales Ruy Mauro Marini. Bogotá. CLACSO. De:  
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/secret/critico/marini/04dialectica2.pdf>  
(16.10.2011)

Martínez, Fabiola. Nace hoy el Frente Sindical Mexicano. De:  
<http://www.jornada.unam.mx/2002/11/17/035n2soc.php?origen=index.html>  
(26.06.2011)

Más Noticias. Propone la Alianza Minera Nacional la unidad de todas las corrientes del Sindicato. De:  
<http://www.notired.com.mx/imprimir.pl?id=16928&portal=MASNOTICIAS>  
(28.06.2011)

Medina, Jesus (18.11.2010). Recomienda el PAN medida con AHMSA. La Prensa de Monclova. 1ª

Meyer, Lorenzo (2008). La institucionalización del nuevo régimen. En: Cosío Villegas, Daniel. Historia General de México. Colegio de México. 823-880.

Milenio Online. Salarios subirán 5% en 2011 y 2012. De:  
<http://impreso.milenio.com/node/9023321>  
(19.09.2011)

Molina, Daniel (1987). Las luchas mineras en el periodo 1970-1982. En: Aguilar, Javier (ed.). Los sindicatos nacionales – minero metalúrgico. México D.F., GV editores. 255-308.

Moreno, Alejandro (2000). Superar la exclusión, conquistar la equidad: reformas, políticas y capacidades en el ámbito social. En: Lander, Edgar (ed.): La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas Latinoamericanas. Buenos Aires, CLACSO. De:  
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/lander/moreno.rtf>  
(18.10.2011)

Morre, Barrington (2007). La injusticia: bases sociales de la obediencia y la rebelión. México D.F. Instituto de Investigaciones Sociales.

Muñoz Ríos, Patricia. Laberinto sin salida, el conflicto laboral en Nacozari: Cereal. De: <http://www.jornada.unam.mx/2007/09/13/index.php?section=sociedad&article=049n2soc> (27.06.2011 a)

Muñoz Ríos, Patricia. Advierte sindicato minero que resolución de la Corte en contra no terminará el conflicto. De: <http://www.jornada.unam.mx/2010/07/07/politica/015n2pol> (27.06.2011 b)

Muñoz Ríos, Patricia. Laberinto sin salida, el conflicto laboral en Nacozari: Cereal. <http://www.jornada.unam.mx/2007/09/13/index.php?section=sociedad&article=049n2soc> (28.06.2011 a)

Muñoz Ríos, Patricia. Obligan a mineros de Grupo Peñoles a unirse al "sindicato" de Carlos Pavón. De: <http://www.jornada.unam.mx/2010/12/06/politica/024n1pol> (28.06.2011)

Olvera Briseño, Rodrigo (2002). Derechos Humanos Laborales. En: CEREAL: Derechos Humanos Laborales. Experiencia Teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa. México, D.F. Fundación Friedrich Ebert.17-50.

Orive, Adolfo (2010). Poder Popular. Construcción de ciudadanía y comunidad. México D.F., Siglo XXI.

Ortega Pizarro, Fernando (1992). Con todo y minas vendió el gobierno a lo Autrey la carboeléctrica de Río Escondido. Proceso 814: 20-22.

Páez Falcón, Dora (1995). Monclova a principios de siglo. En: Sociedad Monclovense de Historia (ed.). Apuntes para la Historia de Monclova. Monclova: 191-209.



Parro, Mayté. Enfrentamientos violentos entre grupo de mineros en Monclova Vanguardia. De: <http://www.vanguardia.com.mx/enfrentamientosviolentosentregropodeminerosenmonclova-523569.html>

(13.08.2011)

Pastoral en el mundo del trabajo (2003). Nadie defiende lo que no conoce. Herramientas y anexos.

Pérez Pérez, Gabriel (2002). El sindicalismo mexicano frente a la reforma del estado. Cuicuilco, mayo-agosto, año/vol. 9, número 025, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México D.F.

Puga, Cristina (1993). México: Empresarios y poder. México D.F., Miguel Ángel Porrúa.

Ramírez Lara, Marco Aantonio (1989). Primeros Pobladores de la zona centro del estado. En: Sociedad Monclovense de Historia (ed.). Apuntes para la Historia de Monclova. Monclova: 21-44.

Reyes Linares, Pedro Antonio (2002a). Acciones de exigibilidad en la defensa de Derechos Humanos Laborales. En: CEREAL: Derechos Humanos Laborales. Experiencia Teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa. México, D.F. Fundación Friedrich Ebert.129-148.

Reyes Linares, Pedro Antonio (2002b). Acciones de justiciabilidad en la defensa de derechos humanos laborales. En: CEREAL: Derechos Humanos Laborales. Experiencia Teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa. México, D.F. Fundación Friedrich Ebert.149-195.

Reyes Linares, Pedro Antonio sobre un texto de Rodrigo González Torres (2002c). Fundamentos para una propuesta educativa para defender derechos humanos laborales. En: CEREAL: Derechos Humanos Laborales. Experiencia Teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa. México, D.F. Fundación Friedrich Ebert. 203-213.

Reygadas, Luis (1988). Proceso de trabajo y acción obrera. Historia sindical de los mineros de Nueva Rosita 1929-1979. Instituto Nacional de Antropología e Historia, México D.F.

Reygadas, Luis (1989). Corporativismo y reconversión industrial, trabajo, cultura política y dominación en la minería mexicana. Tesis de Maestría en Ciencias Políticas. UNAM

Rodríguez del Valle, Rosario; Rueda Peiro, Isabel (1994). Las relaciones laborales en Altos Hornos. En: Rueda Peiro, Isabel (ed.). Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos de México. México D.F., Siglo XXI: 103-140.

Rodríguez García, Arturo (2006). La guerra por el subsuelo. Proceso 1545: 37-39.

Rodríguez Rivera, Carlos (2001). A menudo he pensado en otra historia...México D.F., Colegio de Estudios Teológicos.

Rodríguez Rivera, Carlos (2010). Nadie defiende lo que no conoce. La experiencia del CEREAL. En: Christus. Revista de teología, ciencias humanas y pastoral. Pastoral Social. No. 781. 32-35.

Rojas Carrizales, Alberto (2005). Hombres y Acero. Ediciones 11 de Julio.

Rojas, Alberto. Confirma la sección 147 a préstamo todos los obreros. Zócalo. Saltillo. De: <http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/confirma-la-seccion-147-a-prestamo-todos-los-obreros/> (10.03.2009).

Rojas, Alberto (2008). Se asoma violencia. Zócalo. Monclova. 3571: 1A.

Rojas, Alberto. Reaparece Ruperto "Peto" Montano Alfaro en asamblea. De: <http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/reaparece-peto-montano-en-asamblea/> (09.09.2011)

Rojas, Alberto. Cancela 147 modificar contrato. De: <http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/cancela-147-modificar-contrato/> (17.09.2011)

Rueda Peiro, Isabel (1994a). El contexto. En: Rueda Peiro, Isable (ed.). Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos de México. México D.F., Siglo XXI. 21-59.

Rueda Peiro, Isabel (1994b). Percepción de la comunidad a punto de la privatización de AHMSA. En: Rueda Peiro, Isabel (ed.). Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos México. México D.F., Siglo XXI: 179-191.

Rueda Peiro, Isabel (2006). Situación Laboral, Pobreza y Desigualdad en México. Ponencia de la X Jornadas de Economía Crítica. UCM. 23-25 de marzo 2006.

Ruiz Díaz, Isidrio (1990). El establecimiento de Altos Hornos de México, S.A. En: Monclova, Sociedad Monclovense de Historia (ed.). Apuntes para la Historia de Monclova: 293-305.

San Juan Victoria, Carlos (1987). El sindicato minero: estabilidad y ruptura. En: Aguilar, Javier (ed.). Los sindicatos nacionales – minero metalúrgico. México D.F., GV editores. 227-254.

Sarahí Cornejo, Oliva (1994). La industria siderúrgica mexicana y AHMSA ante el TLC. En: Rueda Peiro, Isabel (ed.). Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos de México. México D.F., Siglo XXI: 233-266.

Sariago, Juan Luis; Reygadas, Luis; Gómez, Miguel Ángel; Farrera, Javier (1988a). El estado y la minería mexicana. Política, trabajo y sociedad durante el siglo XX. México D.F., Fondo de Cultura Económica.

Sariago, Juan Luis (1988b). Enclaves y Minerales en el Norte de México. Historia social de los mineros de Cananea y Nueva Rosita 1900-1970. México D.F., Casa Chata.

Schuler, Friedrich (1998). Mexico between Hitler and Roosevelt. Mexican foreign relations in the age of Lázaro Cárdenas, 1934-1940. Albuquerque, University of New Mexico Press.

Schütz, Alfred; Luckmann, Thomas (2003). Strukturen der Lebenswelt. Konstanz, UVK.

Sección 65. Trabajadores de Cananea, en abierta oposición al supuesto contrato colectivo entre Grupo México y la CTM estatal. 2011-06-10. De:

<http://www.sindicatomineroseccion65.com.mx/index.php?opcion=1&id=480>

(28.06.2011 a)

Sección 65. Los mineros de la secc. 65. 2011-06-14. De:  
<http://www.sindicatomineroseccion65.com.mx/index.php?opcion=1&id=481>  
(28.06.2011 b)

Sección 65. A la opinion pública. 2011-06-08. De:  
<http://www.sindicatomineroseccion65.com.mx/index.php?opcion=1&id=479>  
(28.06.2011 c)

Secretaria de Trabajo y Previsión Social. Encuesta Nacional Ocupación y Empleo (ENOE). De:  
[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas\\_atencion/areas\\_atencion/web/menu\\_infs\\_ector.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infs_ector.html)  
(01.04.2011)

Servicio Geológico Mexicano (2010). Panorama minero del Estado de Coahuila. De:  
[www.sgm.gob.mx/pdfs/COAHUILA.pdf](http://www.sgm.gob.mx/pdfs/COAHUILA.pdf)  
(10.04.2010)

Simón Domínguez, Nadima; Ramírez Lugo, Dulce Janeth (2001). Evolución financiera de Altos Hornos de México y su crisis actual. En: Rueda Peiro, Isabel (ed.). De la privatización a la crisis. El caso de Altos Hornos de México. México D.F., Porrúa: 193-221.

Slacker, Keith (2009). The Role of Mining in the Economies of Developing Countries: Time for a New Approach. En: Richards, Jeremy (ed.). Mining, Society, and a Sustainable World. Berlin, Heidelberg, Springer-Verlag. 75-90.

Terán, Cuauhtémoc (1991). Jesús García. Héroe de Nacozari. Hermosillo, Sonora, Artes Gráficas y Editoriales Yescas.

Toledo Beltrán, Daniel; Zapata, Francisco (1999). Acero y Estado. Una historia de la industria siderúrgica-integrada de México. México D.F., UAM Iztapalapa. Tomo I

Toledo Beltrán, Daniel; Zapata, Francisco (1999). Acero y Estado. Una historia de la industria siderúrgica-integrada de México. México D.F., UAM Iztapalapa. Tomo II

Torres de Ramírez, María Elena (1995). La revolución en el centro de Coahuila. En: Sociedad Monclovense de Historia (ed.). Apuntes para la Historia de Monclova. Monclova: 211-230.

Valadez Rodríguez, Alfredo. Con vigilancia policiaca reanudan labores en minera Fresnillo; luto en la sección 62. De:

<http://www.jornada.unam.mx/2009/06/12/sociedad/047n1soc>

(28.06.2011)

Velasco, Elizabeth. Inicia el sindicato minero tres huelgas en yacimientos propiedad de Grupo México. De:

<http://www.jornada.unam.mx/2007/07/31/index.php?section=politica&article=005n1pol>

(28.06.2011)

Véliz, Mario. Pretende AHMSA fundar nuevo Sindicato Minero. El Tiempo. Monclova. De:

[http://www.periodicoeltiempo.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6751:pretende-ahmsa-fundar-nuevo-sindicato-minero&catid=120:empresariales&Itemid=728](http://www.periodicoeltiempo.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=6751:pretende-ahmsa-fundar-nuevo-sindicato-minero&catid=120:empresariales&Itemid=728)

(20.07.2010)

Vellinga, Menno (1989). Industrialización, burguesía y clase obrera en México. México D.F., Siglo XXI.

Volante de la Unidad de grupos opositores de la sección 147. Mayo 28 de 2010.

Volante de la Unidad de grupos opositores de la sección 147. Mayo 11 de 2011.

Volante de la Unidad de grupos opositores de la sección 147. Invitación para la Marcha del 1º de mayo. Abril 2011.

Waye, Arianna; Young, Denise; Richards, Jeremy; Doucet, Joseph. Sustainable Development and Mining—An Exploratory Examination of the Roles of Government and Industry. En: Richards, Jeremy (ed.). Mining, Society, and a Sustainable World. Berlin, Heidelberg, Springer-Verlag. 151-182.

Williamson Bosque, Ramón (1995). Las Fundaciones de Monclova. En: Sociedad Monclovense de Historia (ed.). Apuntes para la Historia de Monclova. Monclova: 45-55.

Worldsteel. Top Steel Producers 2009. De:

<http://www.worldsteel.org/pictures/programfiles/Topsteelproducers%5B1%5D.pdf>

(11.03.2011)

Zemelman, Hugo (2001). De la historia a la política. La experiencia de América Latina. México, Siglo XXI

Zócalo (03.03.2011). Estrecha vigilancia en el pago de fondo: 147. De:  
<http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/estrecha-vigilancia-en-el-pago-de-fondo-147>  
(01.05.2011)

Zócalo (02.01.2009). Recaban propuestas para revisión de contrato colectivo. De:  
<http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/recaban-propuestas-para-revision-de-contrato-colectivo>  
(12.09.2011)

Zúñiga, Juan Antonio. "No habiendo contrato colectivo, tampoco hay huelga" en Cananea: Grupo México. De:  
<http://www.jornada.unam.mx/2009/04/16/politica/014n1pol>  
(27.06.2011)

## **Entrevistas**

Adolfo Orive: Entrevista personal, Ciudad de México 20.01.2012

Diario de Campo, Monclova, 13.11.-19.11.2010; 13.5.-17.5.2011.

Encuesta sobre el cumplimiento del CCT de la sección 147 en Monclova, Monclova, 13.-17.11.2010

Esposa minera: Entrevista personal, Nacozari 15.11.2006.

Esposa de un obrero: Entrevista personal, Monclova, 18.11.2010

Minero: Entrevista personal, Nacozari 18.11.2006

Obrero 1: Entrevista personal, Monclova, 16.11.2010, 15.05.2011

Obrero 2: Entrevista personal, Monclova, 18.11.2010

Obrero 3: Entrevista personal, Monclova, 19.11.2010

Obrero 4: Entrevista personal, Monclova, 15.05.2011

Obrero 5: Entrevista personal, Monclova, 16.05.2011

Obrero 6: Entrevista personal, Monclova, 16.05.2011

Promotor de DHL: Entrevista personal, México D.F., 24.03.2011.

Virgilio Maltos Long: Entrevista personal, Saltillo, 17.05.2011