

2 ej
40

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

**Las Condiciones de Trabajo en los Contratos
Colectivos de Fundiciones de Hierro y Acero, S. A.**

T E S I S

Que para obtener el título de

LICENCIADA EN SOCIOLOGIA

p r e s e n t a :

GEORGINA NAUFAL TUENA



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.

TESTIMONIO

"Cómo trabaja el Departamento de Laminación.

El Departamento de Laminación trabaja por medio de obreros, corriente eléctrica, motores, horno, molinos, oxígeno, gas, rodillos, catarinas, cadenas, poleas, bandas, chumaceras, baleros, etc.

Si llegase a faltar una cosa de las enumeradas, sería motivo suficiente para que parara la producción.

Teniendo este material se puede producir la varilla corrugada que nos sirve para la construcción de casas.

La varilla corrugada que conocemos, tan simple como la vemos, para poder hacerla necesitamos más o menos setenta obreros, porque son varias las etapas de trabajo."

Casimiro,

Obrero de FHASA.

Ciudad de México, D.F., 16 de Febrero de 1982.

TESTIMONIO

"Día en que entré a laborar en FHASA. 3 de Diciembre de 1981.

Entré de ayudante, en una tolva en donde tenía que llenar unas cajas de arena, las cajas llevan unos moldes como son: los blocks, las cabezas, el escape ford.

Estuve ahí, cerca de cinco meses. Después pedí mi cambio a una parte donde le dicen "el infierno".

En esa parte se sacan las piezas ya mencionadas al rojo vivo, estuve ahí casi dos meses. Después me cambiaron al "careo".

"En esta parte se le pone una especie de combustible, ahí estuve una semana. Después me traían de un lado a otro.

Después me pusieron de "volante", duré ahí un día, ya que tuve un accidente en mi pie derecho.

Cuando ingresé de nuevo al trabajo me pusieron a empujar cajas y a maniobrar un malacate con mi maestro.

Y hasta ahora es todo."

Rafael Maya Ochoa,*

Obrero de FHASA, No. 6219.

Ciudad de México, D.F., 16 de Febrero de 1982.

* Muerto en un accidente de trabajo en Septiembre de 1982, por negligencia de la empresa.

I N D I C E

	Págs.
INTRODUCCION.	1
CAPITULO I. ALGUNAS APRECIACIONES TEORICAS Y METODOLOGICAS	
1. Trabajo Asalariado y Explotacion.	4
1.1. Tiempo de trabajo.	4
1.2. Jornada diaria.	5
1.3. Tiempo libre.	7
2. Sindicato y Estado.	10
3. Derecho Laboral y Lucha de Clases.	16
3.1. Contrato de Trabajo.	18
4. Metodología.	23
4.1. Procedimiento.	25
CAPITULO II. FUNDICIONES DE HIERRO Y ACERO, S.A. (FHASA).	
1. Empresa Pionera en la Historia de la Fundición en México.	28
1.1. Actividad productiva.	28
1.2. Estructura de la rama.	31
1.3. FHASA en la actualidad.	32
1.4. FHASA y sus trabajadores.	36
CAPITULO III. SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE FUNDICIONES DE HIERRO Y ACERO, S.A., (SUTFHASA).	
1. Historia del Sindicato.	42
2. Estatutos y Funcionamiento del Sindicato.	52
2.1. Estructura y organización.	53
2.2. Elecciones.	62
2.3. Integración de los Comités Ejecutivos.	64
2.4. Licencias sindicales.	68
2.5. Admisión y separación de los socios.	70
2.6. Fondos del sindicato.	73
3. Comités Ejecutivos y Comisiones Revisoras de los Contratos de Trabajo.	77

CAPITULO IV, EL TIEMPO DE TRABAJO EN EL CONTRATO COLECTIVO.

1. <i>Tiempo de Trabajo.</i>	85
1.1. <i>Jornada diaria.</i>	86
1.2. <i>Trabajo dominical.</i>	87
1.3. <i>Cambio de horarios.</i>	90
1.4. <i>Horario de alimentos.</i>	93
1.5. <i>Tiempo extra.</i>	95
1.6. <i>Medidas disciplinarias.</i>	96
2. <i>Tiempo Libre.</i>	99
2.1. <i>Descanso semanal y obligatorio.</i>	99
2.2. <i>Vacaciones.</i>	100
3. <i>Antigüedad.</i>	103

CAPITULO V, EL PAGO DE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL CONTRATO COLECTIVO.

1. <i>Remuneración del Trabajo.</i>	105
1.1. <i>Pago de salarios.</i>	105
1.2. <i>Descuentos.</i>	107
1.3. <i>Tabulador de salarios.</i>	108
2. <i>Salario Real.</i>	115
3. <i>Salario Integrado.</i>	118
3.1. <i>Pago de tiempo extra y de días de descanso.</i>	118
3.2. <i>Premio de puntualidad y asistencia.</i>	119
3.3. <i>Incentivos a la producción.</i>	125
3.4. <i>Complementos al salario.</i>	126
3.5. <i>Pago del descanso semanal y obligatorio.</i>	128
3.6. <i>Pago de vacaciones.</i>	128
3.7. <i>Distribución del ingreso.</i>	131
4. <i>Prestaciones.</i>	135
4.1. <i>Ayuda económica.</i>	135
4.2. <i>Secas.</i>	136
4.3. <i>Material escolar.</i>	139
4.4. <i>Lentes.</i>	140

III

4.5. Crédito para el Fondo Nacional de Consumo de los Trabajadores (FONACOT).	140
4.6. Uniforme.	140
4.7. Equipo de seguridad.	142
4.8. Pago de incapacidad.	142
4.9. Permisos con goce y sin goce de sueldo.	144
5. Otras Formas de Pago.	147
5.1. Despido.	149
5.2. Reajuste.	150
5.3. Retiro voluntario.	152
5.4. Fallecimiento.	155
5.5. Jubilación.	156
CONCLUSIONES	159
BIBLIOGRAFIA	165

INTRODUCCION

El presente estudio intenta avanzar en la determinación de las condiciones de vida y de trabajo, a partir del análisis de los contratos colectivos y reflexionar sobre el papel que juega la práctica sindical en la determinación de dichas condiciones.

De acuerdo a lo anterior, seleccionamos seis contratos colectivos de la empresa Fundiciones de Hierro y Acero, S.A. (FHASA) de la planta del D.F., que comprenden los años de 1970 a 1981, período en el cual ocurrieron cambios significativos en la vida interna del sindicato que incidieron en las revisiones contractuales y en las condiciones de vida y de trabajo de los obreros de la empresa.

El interés es conocer a través de la evolución del contrato colectivo de trabajo, de los cambios operados entre una revisión y otra, la forma en que empresa y sindicato negociaron y determinaron las condiciones de vida y de trabajo de los obreros de la fábrica. La función del sindicato en este proceso cobra importancia por cuanto nos permite entender y explicarnos la dinámica de las relaciones obrero-patronales en su expresión material, solo entonces, el contrato colectivo se nos muestra en toda su riqueza.

La investigación no podía ignorar, por otro lado, la relación que guardan los trabajadores con su sindicato y con el patrón, de ahí que fuese necesario, también, buscar el contacto directo con los trabajadores y discutir con ellos la forma en que el contrato se negoció, aplicó e interpretó en la vida cotidiana de la fábrica.

En otras palabras, la investigación de la evolución de

los contratos colectivos nos plantea el análisis a varios niveles: el proceso mismo de revisión contractual, la interpretación que hacen del contrato las partes y su aplicación concreta en la vida cotidiana de la fábrica. El tono, a veces impreciso y ambiguo de los documentos, producto de la negociación y enfrentamiento entre intereses opuestos, da pie a que sea la correlación de fuerzas entre los trabajadores, su sindicato y el patrón, la que influya en la determinación de las condiciones de vida y de trabajo.

En el mismo sentido, aun suponiendo que las modificaciones al contrato entre una o varias revisiones sean poco significativas, en la práctica la interpretación y aplicación del mismo será diferente según el momento. El contrato de trabajo, entonces, está mediado por la dinámica de las relaciones entre la empresa y los trabajadores, de ahí que sólo pueda comprenderse en función de la realidad de la cual surge y sobre la cual influye.

En resumen, el análisis de la evolución contractual cobra interés no sólo por lo que dicen los documentos y cómo lo dicen, sino por los efectos que tienen en el desarrollo de la relación capital-trabajo. Por tanto, habrá que dar cuenta de quiénes son las partes que se enfrentan y negocian, cómo están organizadas y qué intereses representan o defienden.

De lo anterior se desprende una concepción sobre los alcances y limitaciones de la legislación laboral y en particular, del contrato de trabajo en la lucha de clases, es decir, como una forma de expresión de la lucha de clases en el interior de una fábrica.

CAPITULO I

ALGUNAS APRECIACIONES TEORICAS Y METODOLOGICAS

"Pero una teoría no juricidista del derecho sólo puede ser, en la perspectiva que aquí adoptamos, una *teoría sociológica* del derecho, una teoría que tienda a explicar las prácticas y las normas jurídicas por referencia al conjunto de las demás prácticas sociales (económica, políticas e ideológicas) que las recubre y engloba."

Gilberto Gimenez (1).

El análisis sobre el derecho del trabajo, es decir, del "contrato de trabajo", bajo una perspectiva distinta a la jurídica se expresa, en sus justos términos, en la teoría marxista. Importantes aportaciones han habido al tema, la principal o fundamental es que la legislación laboral está íntimamente ligada al desarrollo de las relaciones capitalistas de producción, relaciones de explotación que implican enfrentamientos y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los propietarios de la mercancía fuera de trabajo.

Tanto en el contrato colectivo como en el reglamento interior de trabajo, se establecen las disposiciones y normas a partir de las cuales se institucionaliza y ordena la relación entre los trabajadores, su sindicato y el patrón. En otras palabras, en dichos documentos se establecen las disposiciones bajo las cuales los trabajadores han de prestar sus servicios al patrón y los derechos y deberes a los que están sujetos ambas partes; estos derechos y normas, a su vez, forman parte de una determinada organización so-

(1) Gimenez, Gilberto. *Poder, estado y discurso*. Perspectivas sociológicas y sociológicas del discurso político-jurídico. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1981, p. 65 (Subrayado del autor).

cial, política y económica de la cual dependen.

1. Trabajo asalariado y explotación.

En cuanto al tiempo de trabajo o duración del mismo, debemos entender, por un lado, el tiempo que el obrero alquila o cede el disfrute de su fuerza de trabajo al patrón y, por el otro, el tiempo que dura su jornada diaria de trabajo y en consecuencia el tiempo libre de que dispone el obrero.

1.1. Tiempo de trabajo

El obrero vende su fuerza de trabajo por "cierto tiempo", pues si la vende totalmente dejaría de ser un propietario libre y se convertiría en esclavo, es decir, se vendería como persona y entonces no podría ir al mercado de trabajo como un poseedor libre de su mercancía fuerza de trabajo. Es necesario, pues, que el obrero se comporte como propietario de su mercancía fuerza de trabajo, el que tenga que venderla o alquilarla porque es su único patrimonio, no implica que tenga que ceder sus derechos al patrón para siempre, sino únicamente por el tiempo convenido en la ley.

"Es necesario que el dueño de la fuerza de trabajo, *considerado como persona*, se comporte constantemente respecto a su fuerza de trabajo como respecto a algo que le pertenece y que es, por tanto, su mercancía, y el único camino para conseguirlo es que sólo la ponga a disposición del comprador y sólo la ceda a éste para su consumo pasajero, por un determinado tiempo, sin renunciar por tanto, a su *propiedad*, aunque ceda a otro su disfrute."(2)

Esto no niega el hecho de que el trabajador decida renovar su contrato, sin embargo, está en "libertad" de hacerlo con el mismo patrón o con otro; lo que sí no puede dejar de hacer es ven-

(2) Marx, Carlos. Op. cit., p. 121.

der su fuerza de trabajo pues este es el único medio del que dispone para la supervivencia de él y de su familia.

"Según la lógica y el instinto inmanentes del capital, durante todo el tiempo de su vida el obrero no es más que fuerza-trabajo y por ende todo su tiempo disponible es, por naturaleza y por derecho, tiempo de trabajo que pertenece a la valorización del capital."(3)

En otras palabras, las leyes del capital obligan al obrero a vender su fuerza de trabajo para sobrevivir, en este sentido no es libre ni lo será, ya que no dispone de otros medios que su propia capacidad de trabajo; en todo caso su libertad se limita a contratarse con tal o cual patrón, pues incluso en el supuesto de que se negara a vender su mercancía fuerza de trabajo será sancionado por la ley. Innumerables disposiciones legales se dictaron en el pasado para combatir la "vagancia" y la "ociosidad", posteriormente la propia dinámica del sistema obliga al trabajador a subordinarse y a concebir ese orden de cosas como algo natural y ahistórico.

1.2. Jornada diaria de trabajo.

Es el tiempo durante el cual el patrón consume la fuerza de trabajo que alquiló, es decir, como cualquier otra mercancía, la fuerza de trabajo tiene un valor de uso y un valor de cambio, este último se estableció en el mercado de trabajo, en tanto que el primero dará cuenta en el momento que el trabajador empieza a producir. Lo que acontece en la fábrica con la mercancía fuerza de trabajo no sucede con ninguna otra mercancía, ya que el valor de uso de ésta crea valor, más valor del que le costó al capital.

(3) Toti, Gianni. *Tiempo libre y explotación capitalista*, México, Ediciones de Cultura Popular, S.A. 1a. edición, 1975. p. 19.

En efecto, durante la jornada diaria de trabajo el obrero no sólo trabaja el tiempo necesario para la reproducción de su fuerza de trabajo por el cual recibe un salario, sino que además trabaja un tiempo excedente que no se le paga (plusvalía) y que se apropia el patrón. A simple vista pareciera que el salario equivale al pago de todo el trabajo que realiza el obrero durante su jornada diaria de trabajo, pero si así fuera el obrero no produciría plusvalía, el dinero no se transformaría en capital y la razón de ser de la producción capitalista desaparecería, luego entonces, el "trabajo asalariado" es la base de la producción capitalista.

Sin embargo, como el pago en salario no permite distinguir qué parte de la jornada es trabajo necesario y cuál es trabajo excedente, la sociedad en su conjunto y por supuesto el derecho del trabajo conciben el pago en salario como una forma "justa" de retribución por el servicio prestado, negando el carácter desigual de la relación de compra y venta de la fuerza de trabajo. Esto es así porque el precio de la fuerza de trabajo se determina antes de que ésta sea consumida por el capital, en el momento que comprador y vendedor se enfrentan en el mercado de trabajo. Sin embargo, la situación cambia cuando el obrero empieza a producir, ya que el patrón compró una mercancía, la única que crea valor, un valor superior al que cuesta su reproducción.

Por tanto, es durante la jornada de trabajo en donde se opera el proceso de valorización del capital, es decir, de creación de plusvalía, así al final del proceso de producción el patrón extrae más dinero del que invirtió. Para el patrón entre más larga sea la jornada diaria de trabajo mejor, pues de esa manera extrae más plusvalía de sus trabajadores, mientras que para estos últimos

significa un mayor desgaste de su fuerza de trabajo y una mayor explotación. Surge entonces la lucha de los obreros por limitar la jornada diaria de trabajo, por poner un freno a la voracidad del capital y hacer valer sus intereses como propietarios de su mínimo medio de vida, su fuerza de trabajo.

"Nos encontramos, pues, ante una *antinomía*, ante dos derechos concentrados, sancionados y acuñados ambos por la ley que rige el cambio de mercancías. Entre derechos iguales y contrarios, decide la fuerza. Por eso, en la historia de la producción capitalista, la *reglamentación* de la *jornada de trabajo* se nos revela como una *lucha* que se libra *en torno a los límites de la jornada*; lucha ventilada entre el capitalista universal, o sea, la *clase capitalista*, de un lado, y de otro el obrero universal, o sea, la *clase obrera*."(4)

1.3. Tiempo libre.

Así como el patrón pretende sacar el mayor provecho de la mercancía fuerza de trabajo que compró, los trabajadores no tardaron mucho tiempo en darse cuenta de lo desventajoso de su contrato y empezaron a ejercer, frente al comprador, su derecho de vendedores demandando un límite a la jornada de trabajo, es decir, el derecho a un tiempo libre.

La lucha por el tiempo libre se identifica con las reivindicaciones salariales, con el tiempo para comer, dormir, descansar e ir y venir de la fábrica; pero no se limita a eso, también tiene que ver con el desarrollo de las organizaciones sindicales y con el interés de los trabajadores de participar en la política y en la cultura. No se circunscribe únicamente a la necesidad de superar los efectos dañinos en la salud de los trabajadores o para combatir el desempleo, sino que está asociado al desarrollo mismo

(4) Marx, Carlos. Op. cit., p. 180 (cursivas del autor).

de la organización y conciencia de la clase.

"No podía haber emancipación proletaria sin una cultura revolucionaria, y esa cultura podía crecer solamente con la conquista de un tiempo de libertad durante el cual los cuadros obreros tuvieran la manera de desarrollarse."(5)

Pero el capital, inconforme con los límites impuestos a su explotación, desarrolló otros métodos de extracción de plusvalía, si antes podía prolongar la jornada de trabajo y con ello el tiempo de trabajo excedente (plusvalía absoluta) ahora, con los límites legales impuestos a la jornada diaria, tenía que reducir el tiempo de trabajo necesario para incrementar el tiempo de trabajo excedente (plusvalía relativa). Esto lo obtuvo con el desarrollo de las fuerzas productivas, es decir, con el perfeccionamiento técnico de sus medios de producción, de tal manera que su obrero producía más mercancías que antes y en mucho menos tiempo (productividad del trabajo), así abarataba el valor de las mercancías y con ello el valor de la fuerza de trabajo de sus obreros.

"Cualquier oposición a la explotación reduce el campo de la explotación misma e impulsa hacia la búsqueda de otras más, de progresos técnicos e industriales, de una mejor organización del trabajo, de sistemas y métodos de trabajo más avanzados, etc: las largas luchas sindicales de los trabajadores de cualquier país capitalista lo han demostrado y lo demuestran, hace un siglo al igual que hoy."(6)

En la práctica, el patrón recurre a la extracción de plusvalía absoluta, pues aun cuando la jornada tiene un límite, la ley le concede el derecho a prolongar la jornada a través de las llamadas "horas extras". Asimismo, aumenta la jornada de trabajo por medio del "robo de minutos" en las salidas y entradas de sus trabajadores a la fábrica y en el horario de descanso o de comidas.

(5) Toti, Gianni. Op. cit., p. 47.

(6) Idem., p. 41.

"(por otra parte, es una constatación que sigue siendo válida todavía, a pesar de las distintas condiciones: los trabajadores están ocupados actualmente por ocho horas, pero a menudo todavía trabajan diez o doce horas con los extraordinarios, y de todos modos gastan horas valiosas en los traslados de su vivienda al lugar de trabajo, mientras no conquisten otras cuotas más de tiempo libre para participar en el movimiento de emancipación y en la actividad cultural y política, no se podrán dar ulteriores pasos hacia adelante)."(7)

En este sentido, el tiempo libre de los trabajadores no es libre, pues está en función de un tiempo de trabajo en el que imperan relaciones de explotación y en donde domina la circulación de mercancías. La verdadera libertad comienza cuando el tiempo libre deja de estar subordinado al trabajo enajenado, al trabajo determinado por las necesidades, sólo entonces podrá concebirse al trabajo como la "actividad transformadora del hombre".

"El reino de la libertad en el cual desaparece la esclavitud del trabajo, o sea, la necesidad que procede de la escasez de los bienes y de la apropiación privada de los instrumentos que los producen, el reino del tiempo libre y creativo puede configurarse, en cierto sentido, como *reino del fuego*, mundo que se ha liberado totalmente de las vinculaciones con una organización social que sustrae al hombre su propia personalidad y su tiempo."(8)

Sin embargo, para alcanzar ese estado pleno de libertad es necesario dar la lucha desde antes, es necesario ir conquistando espacios que le sustraigan tiempo a la explotación capitalista, de ahí el carácter de lucha que tiene la conquista de un mayor tiempo libre y de un mejor pago de la fuerza de trabajo. En otras palabras, puede decirse que el desarrollo de las organizaciones obreras se inició cuando las reivindicaciones sobre el horario de trabajo se unieron a las reivindicaciones salariales, lo cual implicó, también, la lucha por la defensa y reconocimiento de las organizaciones sindicales.

(7) Idem., p. 65.

(8) Idem., p. 244.

2. *Sindicato y Estado*

El sindicato se constituye como órgano de defensa de los intereses de los trabajadores, a través de él la clase trabajadora se organiza para obtener mejores condiciones de vida y de trabajo. El sindicato es, pues, un instrumento de lucha que para su desarrollo y funcionamiento requiere, primeramente, de una definición respecto del régimen de producción capitalista; segundo, de una vida democrática y tercero, de un plan de acción que le permita alcanzar los objetivos planteados.

En otras palabras, consideramos que el éxito de un sindicato se cifra, en gran parte, en las metas logradas, tanto por lo que se refiere a las condiciones de compra y venta de la fuerza de trabajo y en general por la representación de los intereses de los trabajadores en la sociedad, como por el desarrollo de una vida democrática interna que se dirija a elevar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre la orientación y los objetivos de la organización.

Lo anterior quiere decir, en términos generales, que un sindicato cuya vida interna funciona democráticamente está en mejores condiciones para el desarrollo de una conciencia de clase y, por tanto, en una mejor situación para luchar por la defensa de sus intereses. Así pues, la capacidad de negociación del sindicato está mediada por el grado de organización alcanzado y por el grado de autonomía respecto del patrón y del gobierno.

En efecto, consideramos que la combatividad de un sindicato se basa en un doble proceso, por un lado, en la capacidad de negociación y conquista de mejores condiciones de vida y de trabajo para los agremiados en cuanto clase y por el otro, en el desa-

rollo de una vida sindical propia y democrática; sin la segunda condición, la primera no puede expresarse plenamente, luego entonces el sindicato niega los objetivos por los cuales se crea o los expresa parcialmente. Así tenemos que la capacidad de satisfacción de las demandas de los trabajadores en un sindicato cuya posición está subordinada a los intereses del patrón y/o del gobierno es menor, en términos generales, que la de aquellos que mantienen la autonomía de la organización y desarrollan una vida democrática interna.

En el mismo sentido, tanto el proceso como los resultados de la negociación no dependen únicamente de la posición del sindicato, éste es un factor importante pero no suficiente cuando la organización no cuenta con la fuerza para negociar o si la correlación de fuerzas le es desfavorable, lo cual implica que el movimiento sindical en su conjunto forma parte y está determinado por la lucha de clases; es esta lucha la que impone, entonces, las características del movimiento sindical, su papel en la determinación de las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo y en la conciencia de clase de los trabajadores.

"... el objetivo fundamental del sindicato es la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas del trabajador, defender la fuerza de trabajo que al ser una mercancía está sujeta a las variaciones del mercado. (...) el sindicato cuenta con apoyo cuando cumple con su objetivo fundamental y lo coloca en una mejor posición, por su correlación de fuerzas, para exigir al gobierno una política económica favorable a las grandes mayorías, presionar para combatir el desempleo, demandar la solución de la vivienda y, por qué no, exigir la democracia."(9)

De acuerdo a lo anterior, la fijación de las condiciones de vida y de trabajo son objeto de la negociación a diferentes ni-

(9) Reyna Muñoz, Manuel. "Sindicatos Ideológicos, Sindicatos Unitarios". *Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero*, Tomo III, Editorial Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, Pue., 1980, pp. 72-73.

veles: en la sociedad civil, en el ámbito de la fábrica, y en la sociedad política, en la esfera del Estado. En el primer nivel, la determinación de las condiciones de vida y de trabajo dependen principalmente de la correlación de fuerzas al interior de la fábrica, entre los trabajadores, sus líderes y el patrón, en una coyuntura determinada por la situación económica, política y social. En el segundo, la negociación comprende la relación entre el conjunto del movimiento obrero y el Estado, a través, de las disposiciones jurídico políticas y de la participación o representación en los aparatos de gobierno.

"En general, las relaciones entre el Estado y el movimiento obrero se pueden ubicar en dos niveles principales: en el primero, las relaciones laborales, particulares del sindicato con su empresa, en las que la mediación de las autoridades laborales es definitiva (ya sean federales, estatales o locales). En el segundo está la participación de las Centrales Obreras y de los dirigentes en el PRI y en el Congreso del Trabajo, con lo que los dirigentes pueden tener acceso tanto a las decisiones en materia de política económica, como a la participación directa en la política (diputaciones, senadurías, gubernaturas, etcétera)."(10)

Sin embargo, y a pesar de los diferentes niveles de negociación y de participación del movimiento obrero en la sociedad, esto no se ha traducido en un reconocimiento real de sus derechos laborales, legales y políticos. En términos generales, encontramos una gran diferenciación entre las condiciones de vida y de trabajo de la población obrera según su ubicación en los sectores de la economía y su capacidad de presión para satisfacer sus demandas. En efecto, son muchos los sectores de trabajadores que, al carecer de un sindicato o aún contando con él, no reciben el salario mínimo ni las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo como mínimas.

(10) Cordero, Salvador y Gómez Tagle, Silvia. *Estado y Trabajadores de las Empresas Estatales en México, Memorias del Encuentro...*, Idem., pp. 107-108.

Lo anterior se debe, fundamentalmente, a que la representación del movimiento obrero en el Estado está mediada, de entrada, por el control sindical a través del registro condicionado de sus organizaciones y de la presencia de líderes burocráticos, así como por el control político, a través de la afiliación forzosa al partido del gobierno y a las centrales sindicales oficiales. En otras palabras nos encontramos ante la situación de un movimiento obrero fuertemente corporativizado y ligado a los intereses del Estado, lo cual ha impedido el desarrollo de una autonomía real de la clase obrera y por tanto de sus organizaciones, favoreciendo con ello el desarrollo del proceso de acumulación capitalista en el país.

La alianza entre Estado y movimiento obrero, producto del desarrollo histórico del país durante el período 1932-1940, hizo posible la constitución de una burocracia sindical que se erigió en el agente estatal mediador con la clase obrera permitiendo que los conflictos de clase se resolvieran institucionalmente, es decir, en el aparato de Estado. Esto por otro lado, le garantizó a la burocracia sindical una relativa autonomía tanto por lo que respecta a la clase obrera misma como con las diversas fracciones de la burguesía y el grupo gobernante, de ahí que pudiera negociar la satisfacción de algunas demandas de la clase obrera e intervenir en los momentos de conflicto en el Estado y con los grupos dominantes.

De acuerdo a lo anterior, la burocracia sindical, por la situación de fuerza que adquiere en su relación con el Estado, ha tenido la posibilidad de negociar y satisfacer algunas de las demandas reclamadas por las bases que, por muy limitadas que hayan sido, le han conferido, por largo tiempo, legitimidad y consenso a pesar de que ha mantenido un férreo control sobre los agremiados.

En otras palabras, a pesar de que su función ha sido la de contener las demandas obreras para facilitar y apoyar el proceso de acumulación de capital, cuando se ha visto cuestionado su control ha tenido que negociar y pactar mejoras para la clase trabajadora.

En efecto, la satisfacción de las demandas, en el caso del sindicalismo oficial no se deben a la concesión ni a la buena voluntad de los líderes, sino al grado de presión o inconformidad de los trabajadores en la fábrica o en sus organizaciones. Por tanto, del grado de cuestionamiento que hacen las bases de sus direcciones sindicales depende el tipo de solución al conflicto, la práctica más común ante la protesta de los trabajadores es negociar algunas mejoras económicas y reprimir cualquier expresión de disidencia que ponga en entredicho su control.

Sin embargo y aún cuando la burocracia sindical ha tenido el apoyo del Estado para reprimir a la disidencia, esto no ha impedido el surgimiento de movimientos alternativos que se plantean a la autonomía con respecto al Estado y la democracia de sus organizaciones. Esta situación se acentúa cuando la capacidad de negociación de la burocracia sindical no encuentra salidas dentro de los marcos institucionales, es decir, cuando sus mecanismos tradicionales de negociación y de alianzas no son suficientes para contrarrestar la inconformidad de los trabajadores en momentos de cambios económicos, políticos y sociales.

"Las instituciones oficiales obreras -políticas y sindicales- originadas en períodos precedentes, muestran graves rigideces al enfrentarse a la nueva realidad del trabajo que genera aquella reproducción tecnológica y fabril, de modo que instituciones hegemónicas como la CTM, el Congreso del Trabajo o la diputación obrera, tienden a volverse una camisa de fuerza para el proletariado actual."(11)

(11) Rhi Sausi, José Luis. *Obreros. Piedras en el engranaje*. Nexos, No. 51, Marzo 1982, p. 33.

Es precisamente en períodos de cambios, cuando se hace evidente la necesidad no sólo de una lucha en contra de las direcciones sindicales burocratizadas, sino también la necesidad de construir un sindicalismo sobre estructuras distintas no controladas ni limitadas por la ley. Esto implica una lucha en contra de la legislación laboral que favorece y propicia el desarrollo de un sindicalismo burocratizado y antidemocrático, la lucha por la democracia sindical y los derechos políticos de los trabajadores para poder afrontar los nuevos problemas económicos y políticos que surgen en situaciones de crisis.

3. Derecho laboral y lucha de clases.

Un aspecto de esta lucha, inserto en el ámbito estatal, lo constituye el fenómeno jurídico, el cual adquiere una relevancia particular, por la importancia que tiene en la lucha de los trabajadores.

El derecho en general y la legislación laboral en lo particular surgen y se desarrollan sobre la base de una sociedad dividida en clases en cuyo seno tienen lugar relaciones sociales de explotación. Es la lucha entre las clases fundamentales, entre propietarios y no propietarios de los medios de producción, la que impone las características determinantes de la legislación. Sin embargo, no es este el único factor que interviene en la conformación de la ley, también tiene que ver con la correlación de fuerzas que en una coyuntura determinada expresa el grado de conflicto o de lucha entre las clases.

En otras palabras, la legislación laboral tiene, sin duda, un carácter de clase porque es producto de una sociedad dividida en clases, en ella se expresan o articulan desigualmente los intereses de la clase, debido a que la burguesía es la clase dominante y el proletariado la clase subordinada, pero si bien esto es cierto a nivel estructural, no lo es en sentido estricto cuando nos situamos en la esfera de lo político, pues aquí la forma que adopta esta articulación, esencialmente desigual, depende de la correlación de fuerzas en la lucha política, por tanto, no es algo que esté dado de antemano y para siempre.

Desde este punto de vista queda claro que la ley no es neutral, como sostienen los ideólogos de la burguesía, pero tampoco podemos concluir que ésta sea instrumento exclusivo de alguna

clase en particular, ni instrumento del capital ni del proletariado⁽¹²⁾, sino un espacio en donde se expresa la lucha de clases a través de las múltiples formas y mediaciones de la política.

"Hay que precisar, sin embargo, que no es propiamente la "voluntad" de la clase dominante la que se expresa en la ley positiva estatal como fuente exclusiva de ésta, sino más bien un determinado estado de la correlación de fuerzas entre las clases, de las que ciertamente una es dominante."⁽¹³⁾

Lo anterior no excluye, de ninguna manera, el hecho de que la legislación laboral contribuye en el fondo a la reproducción del orden social, es decir, no rompe con la estructura de clases ni con la división del trabajo que de ella se desprende, por el contrario, la refuerza pero no sin conflicto y enfrentamiento entre las clases. Estas son pues las limitaciones de la legislación laboral y en general del derecho bajo el sistema capitalista.

Sin embargo, no está por demás insistir en que la reproducción del orden social se obtiene a través de un funcionamiento contradictorio, mediado por la lucha de clases, de ahí entonces que el derecho no pueda ser concebido como instrumento sólo útil para oprimir a la clase trabajadora pero tampoco como arma que por sí misma, liberará al proletariado de la explotación capitalista, sino más bien como un espacio de lucha. De ahí la importancia del análisis de la contratación colectiva no sólo por cuanto se refiere a la determinación de las condiciones de vida y de trabajo sino como espacio en donde se expresa la negociación, conciliación y/o conflicto entre los trabajadores, su sindicato y el patrón.

(12) Para Alberto Becerril, "el derecho laboral es un instrumento del capital, y no, como se ha creído, del proletariado." Los límites de la legislación laboral, en *Movimiento Obrero*, Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, No. 89, año XXIII, Nueva Epoca, Julio-Sept. 1977, p. 139.

(13) Gimenez, Gilberto. Op. cit., p. 83.

Visto de esta manera, el análisis de la evolución contractual se nos muestra como un proceso dinámico, en el cual participan miembros de las clases fundamentales de la sociedad, cuya relación es interdependiente y contradictoria a la vez. Por tanto, el análisis no se reduce solamente a constatar los cambios operados entre uno contra otro, sino a explicarnos el por qué y el cómo se conquistaron o lograron dichos cambios.

3.1. Contrato de Trabajo.

El capitalismo se caracteriza por la producción y circulación de mercancías, es decir, por el intercambio de equivalentes (14). Convertida la fuerza de trabajo del obrero en mercancía, éste se enfrenta en el mercado de trabajo con el poseedor del dinero, ambos, trabajador y patrón, son propietarios de mercancías con la única diferencia de que uno va a vender y el otro va a comprar. Así pues, el derecho del trabajo da cobertura formal y legal a la relación de compra-venta entre "personas jurídicamente iguales" y "libres" a través del contrato de trabajo. Independientemente de si el contrato es individual o colectivo, en él se han de establecer las condiciones a través de las cuales ha de prestarse el servicio.

"Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimientos que comprenda.

(14) "Para convertirse en mercancía es necesario que el producto *no se cree como medio directo de subsistencia para el propio productor*. Marx, Carlos. El Capital, Tomo I, México, FCE, 1976, p. 123 (cursivas del autor).

- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes."(15)

Por tanto, las condiciones bajo las cuales el trabajador ha de prestar sus servicios al patrón se resumen básicamente en el tiempo de trabajo, el tiempo libre y el pago de la fuerza de trabajo o de un salario. Estas especificaciones constituyen el eje fundamental de la relación entre el patrón y el trabajador, así como la fuente de conflicto entre ambos. En estos tres aspectos centrales del contrato se observa claramente los enfrentamientos entre intereses de clase opuestos, los trabajadores han de luchar por reducir el tiempo de trabajo y mejorar sus condiciones de trabajo, el pago de su fuerza de trabajo y el patrón por ampliar e intensificar la jornada y abaratar el valor de esa fuerza de trabajo. El contrato de trabajo, sea individual o colectivo, establece, además, cuánto y cómo ha de producirse, es decir, las cargas y los ritmos de trabajo, las disposiciones de higiene y seguridad, capacitación y adiestramiento que han de regular el trabajo del obrero en la fábrica y la vigencia del mismo contrato.

El contrato individual ha de renovarse anualmente como máximo según la ley, ya que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios por más de un año; en relación al contrato colectivo, éste ha de revisarse o prorrogarse como mínimo cada dos años, con excepción de lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, los cuales han de revisarse cada año. La solicitud de

(15) *Ley Federal del Trabajo de 1970 y Reforma Procesal de 1980*. Compiladores: Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Editorial Porrúa, S.A., 48a. edición actualizada e integrada, 1982, p. 183.

revisión del contrato colectivo ha de dirigirse a las autoridades del trabajo, por lo menos, con 60 días de anticipación.

Por otro lado, los contratos de trabajo, individuales o colectivos, no pueden, por lo menos formalmente, establecer condiciones de trabajo inferiores a las que consigna la Ley Federal del Trabajo, tales como lo referente a la jornada diaria de trabajo, a los días de descanso semanales u obligatorios, a las vacaciones y al salario mínimo, entre otras. Esto implica una base mínima a partir de la cual han de pactarse los contratos y por lo tanto, superarse o ampliarse. La posibilidad de que los contratos de trabajo consignent mejores condiciones de vida y de trabajo para los obreros, por lo menos, en períodos de cada dos años como mínimo, le confiere a las revisiones contractuales una importancia decisiva en la lucha de los trabajadores.

El que la lucha esté mediada por la correlación de fuerzas entre los trabajadores, su sindicato y el patrón, no le resta importancia a la revisión contractual, por el contrario, hace más urgente que los trabajadores pugnen por una defensa real de sus intereses de clase. El contrato de trabajo es pues el arma con la que cuentan los trabajadores en su lucha diaria con el patrón, las ambigüedades, carencias y limitaciones que contenga son trabas para el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo y, hasta cierto punto, reflejo del control sindical y de su debilidad como órgano de defensa de los intereses de los trabajadores.

Sin tratar de establecer una relación lineal entre la orientación sindical y las disposiciones contractuales, consideramos que están íntimamente ligadas por cuanto que el tipo de demandas planteadas, los métodos de lucha utilizados y las formas de re

presentación sindical, repercuten en la negociación y en los resultados de la revisión de las condiciones de vida y de trabajo de los agremiados. Sin embargo, a otro nivel, hay que tomar en cuenta que la negociación, aplicación e interpretación del contrato, así como la orientación y práctica sindical están mediadas por la correlación de fuerzas entre los trabajadores, su sindicato y el patrón en una coyuntura determinada.

Finalmente cabe aclarar que el derecho del trabajo, así como el contrato de trabajo, por muy avanzados que sean y reflejen importantes conquistas de los trabajadores, tienen un límite, el que imponen las relaciones capitalistas de explotación. En otras palabras, aún cuando la Ley y el contrato de trabajo abren la posibilidad de participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa y de los mecanismos para una mejor distribución y apropiación de la riqueza por ellos generada, esto no implica de ninguna manera que los trabajadores controlen el proceso de producción.

"Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."(16)

En otras palabras, el trabajo asalariado es un trabajo "subordinado" a los intereses del capital, la "participación" de los trabajadores en la empresa plantea una supuesta democracia industrial que ni siquiera pretende que sea en condiciones de igualdad, a pesar de que se parte de que trabajador y patrón son jurídicamente iguales, luego entonces no podemos concebir el derecho del tra-

(16) Idem., p. 26.

bajo como un instrumento que liberará a los trabajadores de la explotación capitalista sino tan sólo como un espacio de lucha por una mejor venta de la fuerza de trabajo.

4. Metodología.

Aún cuando los aspectos metodológicos pueden desprenderse de los planteamientos teóricos referidos en el capítulo, no está por demás señalar, aunque sea brevemente, los aspectos metodológicos que rigieron el análisis sobre las condiciones de vida y de trabajo a través de los contratos colectivos.

En primer lugar, partimos de que la determinación de las condiciones de vida y de trabajo a través de los contratos colectivos depende de relaciones sociales de producción que dominan y caracterizan una época y un período histórico concreto. En este caso particular, la negociación contractual es resultado de la relación entre el dueño del capital y el propietario de la mercancía fuerza de trabajo bajo el capitalismo en un momento y lugar específico.

En este sentido, analizando por separado a cada una de las partes que intervienen en la negociación contractual, se desprende que hay una interacción entre ambas y una relación de reciprocidad; esta forma particular de unidad implica, a la vez, fuertes contradicciones y conflictos en la medida que se enfrentan intereses de clase antagónicas.

En otras palabras, no podría existir el patrón sin su contrapartida el trabajo asalariado y viceversa, de donde se sigue que no habría la conversión de los medios de producción en capital si de antemano no se hubiera transformado la capacidad o fuerza de trabajo del obrero en una mercancía; luego entonces dicha relación, por su carácter desigual, implica un enfrentamiento permanente que reclama una lucha por obtener mejores condiciones de vida y de trabajo.

Esta relación contradictoria entre el capital y el trabajo, esta lucha de clases que se expresa en el contrato colectivo de

trabajo, tanto en los momentos de su revisión (negociación) como en su aplicación en la vida cotidiana de la fábrica, adquiere diferentes modalidades según el grado de organización y conciencia adquirida por las clases a lo largo de su historia como trabajadores y como sindicato.

Así, pues, las condiciones de vida y de trabajo expresadas en los seis contratos colectivos estudiados nos plantea el grado de correlación de fuerzas entre los trabajadores, su sindicato y el patrón. Los avances y retrocesos contractuales son pues resultado de esta lucha de clases y de la correlación de fuerzas que mantienen entre sí.

La solución a los conflictos de clase a través de la revisión-negociación contractual plantea nuevas formas de relación entre los trabajadores, su sindicato y el patrón; dichas relaciones generan, a su vez, nuevas contradicciones, distintas a las anteriores, que implican la búsqueda de nuevas soluciones al conflicto. Por tanto, la lucha cambia conforme se modifica la correlación de fuerzas existente entre las clases; hasta que sea transformada la estructura de dominación impuesta por el capital en la fábrica y en el conjunto de la sociedad.

Lo importante a destacar en el planteamiento descrito, es que estas relaciones sociales que desencadenan una lucha interclasista no son resultado de una abstracción teórica sino que responden y son producto del desarrollo histórico de la humanidad en un momento particular. Desde este punto de vista, la historia de la humanidad no es otra cosa que la historia de la lucha de clases.

El contrato colectivo de trabajo es expresión, entonces, de una forma específica y concreta que asume la lucha de clases ba

jo el capitalismo, la cual intenta encubrir las relaciones de explotación a través de la supuesta igualdad jurídica y legal que adquiere el comprador y el vendedor de la mercancía fuerza de trabajo cuando se enfrentan en el mercado.

Sin embargo, en la fase de la producción esta supuesta igualdad se descubre como una auténtica mentira cuando el trabajador tiene que defender permanentemente las condiciones mínimas para la reproducción de su fuerza de trabajo y la de su familia, tiene que organizarse y defender sus derechos de vendedor de su capacidad de trabajo y luchar en contra de la explotación del capital, que domina las relaciones sociales de producción.

Así pues, el análisis de los contratos colectivos de trabajo cobra interés por cuanto que en él se expresan las formas concretas y particulares que asume la lucha de clases en la empresa en una coyuntura determinada. Con esto queremos decir que, a reserva de las características propias que presenta el análisis concreto, es posible enriquecer y hacer avanzar las polémicas sobre la determinación de las condiciones de vida y de trabajo, sobre la práctica y democracia sindical y, en un plano más general, sobre la forma que asume la dominación capitalista en un período histórico concreto.

4.1. Procedimiento.

Para la elaboración de este trabajo se siguieron varios pasos, a saber:

1. Se hizo una lectura de los contratos colectivos con el objeto de determinar los contenidos de las cláusulas y proceder a su clasificación.

2. De acuerdo a lo anterior dividimos el contrato en dos grandes rubros, el primero alude al tiempo de trabajo y el segundo al pago de la fuerza de trabajo, en este punto se procuró respetar la dinámica interna del propio contrato en función del contenido de las cláusulas.
3. Una vez efectuada la clasificación, procedimos a comparar cada una de las cláusulas a lo largo de los seis contratos estudiados, constatando los cambios sufridos de un contrato a otro.
4. Constatados los cambios, intentamos dar una explicación del por qué de ellos y la relación que guardan entre sí. En esta fase de la investigación se observan contradicciones y limitaciones en las disposiciones contractuales.
5. Estas contradicciones e imprecisiones de que adolece el contrato nos llevaron a la discusión detallada con algunos trabajadores para determinar cómo se resolvían y aplicaban en la práctica.
6. Lo anterior nos permite avanzar en la interpretación del contrato y matizar o acentuar las contradicciones y limitaciones que en él se expresan.
7. Inmediatamente después de conocer la dinámica interna de los contratos, procedimos a efectuar una comparación con la Ley Federal del Trabajo con el fin de determinar qué tanto se superaba la Ley y qué tanto se establecían condiciones por debajo de ella o iguales.
8. El resultado de todo lo anterior contribuyó a dar más elementos para acercarnos a una explicación mucho más precisa y detallada sobre las modificaciones contractuales resaltando cuándo y por

qué se dieron.

9. El análisis se complementó con la elaboración de la historia del sindicato, de su organización interna y de su funcionamiento, destacando el papel que jugaron las distintas direcciones sindicales durante el período estudiado.
10. Posteriormente, se relacionaron los resultados de las condiciones contractuales con la práctica sindical de acuerdo a cada uno de los contratos con el fin de apreciar la correlación de fuerzas entre los trabajadores, su sindicato y la empresa.
11. Finalmente, se consideró pertinente identificar al patrón y destacar las características de la actividad productiva de la empresa, su importancia en la rama y en lo económico.

En otro plano de la investigación, el problema a tratar fue, a partir de lo estipulado en los contratos colectivos, determinar cuáles eran los elementos que conformaban las condiciones de vida y de trabajo del obrero de FHASA. Al respecto consideramos que los aspectos más importantes dentro del contrato eran los que se referían precisamente a la temporalidad de la jornada de trabajo y al pago de la fuerza de trabajo, en estos dos grandes rubros queda contenido el grueso de las disposiciones contractuales. Existen otro tipo de cláusulas cuya referencia es menor y que aluden a la responsabilidad de la empresa y de ésta y el sindicato, las cuales, a pesar de su importancia, no influyen en la determinación de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros o lo hacen de manera muy marginal e indirecta, de ahí que en nuestro análisis quedarán subsumidas en los dos grandes rubros ya mencionados.

CAPITULO II

FUNDICIONES DE HIERRO Y ACERO, S.A.

1. Empresa Pionera en la Historia de la Fundición en México.

Fundiciones de Hierro y Acero, S.A. (FHASA) es una empresa pionera en la historia de la fundición en México. Se constituye en 1942, en el D.F., con el nombre de Hierro Fundido de México, S.A., iniciando sus actividades un año después con un capital social de un millón de pesos, proveniente de un grupo español privado encabezado por el Sr. Antonio Sacristán. Posteriormente, la Sociedad Mexicana de Crédito Industrial (SOMEX) adquiere la propiedad de la planta, registrándola con el nombre de FHASA y aumentando su capital social en varios millones de pesos, llegando en 1962 a 37. En 1963, después de que se revalorizan las acciones, su capital se eleva significativamente. Finalmente, en 1971 el Grupo Industrial AHMSA adquiere la totalidad de las acciones de FHASA, convirtiéndose en una industria cien por ciento mexicana, de capital estatal mayoritario, y de las más importantes en su ramo, sobre todo a partir de que la empresa diversifica su actividad productiva al inaugurar, en 1977, una nueva planta en Ciudad Frontera, Coahuila.

1.1. Actividad Productiva

La empresa inicia sus actividades productivas con la fabricación de piezas misceláneas de hierro y acero; posteriormente, es la primera industria de México a la que la Asociación Americana de Ferrocarriles (AAR) le concedió licencias para fabricar "trucks", acopladores, yugos, muelas y otras piezas bajo la patente de la Na

tional Maleable and Steel Co., de Cleveland, Ohio, producción que la coloca a la cabeza de las fundiciones en América Latina. Más tarde, la AAR le extiende un certificado de aprobación para la fabricación de ruedas de ferrocarril, bajo la patente de la Griffin Wheel, Co., convirtiéndose en su principal actividad productiva.

Además, FHASA tiene 25 años de producir piezas metálicas para los molinos y otros equipos de los ingenios azucareros, tales como coronas, coples, engranes, raspadoras y cuchillas, entre otras. A la industria petrolera se le proporcionan válvulas, cuerpos y botones en diferentes medidas. Sin embargo, la mayor variedad de piezas misceláneas que FHASA produce están destinadas a la industria siderúrgica: refacciones para molinos, hornos, coquizadoras, parri^lllas peletizadoras, cinceles, guías, castillos, cabezas de cuchara, vástagos, etc. FHASA también produce varilla corrugada, grado "standard" de alta resistencia y con ello auxilia a AHMSA en la temporada alta de mercado.

Actualmente FHASA continúa siendo la única empresa del país que produce ruedas para carros de ferrocarril, así como yugos, acopladores, bastidores, traveseros y platos de centro para la industria ferrocarrilera.

El segundo producto en importancia que fabrica FHASA es el ademe caminante⁽¹⁾ de tipo escudo de 325 toneladas de capacidad, bajo licencia de Dowty Mining Equipment, que, junto con la producción de piezas misceláneas como laines, cabezales, martillos, levantadores, quijadas, conos y tazas, es un material indispensable para la industria minera.

(1) Ademes caminantes: soportes hidráulicos caminantes para minas de carbón.

El resto de piezas misceláneas que produce FHASA están destinadas a satisfacer las necesidades de las industrias cementera, química y metal mecánica, entre otras.

Por otro lado, la empresa Vehículos Automotores Mexicanos (VAM) ha integrado dentro de la planta de FHASA a la empresa Fundiciones Lerma, S.A., destinada a la producción de "monoblocks" para la industria automotriz; FHASA le alquila a la VAM equipo y servicio, incluyendo al personal obrero.

Además, FHASA ganó un concurso internacional en 1980 a partir del cual, en sociedad con la firma inglesa Dowty Mining Equipment, produce 840 ademes caminantes para la Cía. Minera y Carbonífera Río Escondido, S.A. (MICARE). Los recursos para la producción de esta maquinaria de explotación carbonífera han sido proporcionados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). La producción de los ademes caminantes está destinada para que MICARE explote carbón suficiente para abastecer a la primera planta termoeléctrica que la Comisión Federal de Electricidad (CFE) construirá en México.

Asimismo, FHASA proyecta asociarse otra vez con la empresa inglesa Dowty Mining Equipment para la creación de una nueva planta destinada a producir la totalidad del equipo hidráulico de los ademes caminantes; de ser así, México dejaría de importar este equipo y lograría que su fabricación se hiciera casi totalmente en el país.

Entre sus principales clientes, FHASA cuenta a Altos Hornos de México, S.A. (AHMSA); Siderúrgica Lázaro Cárdenas "Las Truchas", S.A. (SICARTSA); Fundidora Monterrey, S.A. (FUMOSA); Cía. Minera y Carbonífera Río Escondido, S.A. (MICARE); Industrial Minera México, S.A.; Cementos Cruz Azul; Cementos Anáhuac; Cementos Me

xicanos; Consorcio Industrial Benito Juárez - Peña Colorada; Cía. Minera de Cananea y Mexicana de Cobre.

1.2. Estructura de la Rama

Desde el punto de vista de la estructura de la rama siderúrgica, existen tres grandes tipos de empresas: las integradas, las semi-integradas y las relaminadoras. FHASA forma parte del grupo de las semi-integradas, las cuales se caracterizan por disponer de instalaciones para producir acero a partir de la chatarra y del hierro primario, para después fabricar productos laminados y manufacturas. Destacan también en este grupo otras empresas como Aceros Nacionales, Campos Hermanos, Siderúrgica Nacional, la Compañía Siderúrgica de Guadalajara, Aceros Ecatepec, Aceros Chihuahua y Aceros Solar.

Por su parte, las relaminadoras se distinguen por emplear como materia prima acero parcialmente laminado y formas escogidas de chatarra de acero para transformarlo en productos laminados. Dentro de esta categoría se incluye a la Compañía Metalúrgica Barras y Perfiles, a las empresas Corrugados y Perfiles Comerciales y Fundidora y Laminadora Anáhuac.

Finalmente, el grupo de las empresas integradas, que es el más importante de las tres, centra su actividad en la extracción y reducción del mineral de hierro y de carbón, producción de arrabio y fierro esponja, acero para laminación, fundición y forja y laminados en diferentes etapas hasta su acabado final. Forman parte de este grupo Altos Hornos de México, S.A. (AHMSA), Fundidora Monterrey, S.A. (FUMOSA), Siderúrgica Lázaro Cárdenas "Las Truchas", S.A. (SICARTSA), Hojalata y Lámina, S.A. (HYLSA) y Tubos de Acero

de México, S.A. (TAMSA). En el Cuadro I se muestra la estructura de la industria siderúrgica nacional con las principales empresas de la rama.

FHASA, por su ubicación en la rama, por el tipo de actividad que realiza y por ser una empresa estatal, constituye, en términos generales, una empresa productora de bienes de capital e intermedios cuyo objetivo es fortalecer el desarrollo de las industrias de la construcción, extractiva, azucarera, eléctrica y de la construcción de carros de ferrocarril, entre otras, contrarrestando, así sea en parte, la dependencia en importaciones de maquinaria y equipo que tiene el país.

1.3. FAHASA en la actualidad

FHASA, por el tipo de producción especializada y sobre pedido que realiza, es una empresa que tiene garantizado un mercado, lo cual le ha permitido mantener un desarrollo constante desde que fue adquirida por el Grupo Industrial AHMSA.

El principal limitante a su desarrollo fue de orden técnico, ya que la planta del D.F. tiene equipo obsoleto, con una antigüedad de entre 25 y 30 años. Tan solo el horno de fundición más reciente tiene 20 años de haberse adquirido y las instalaciones datan de 1942, sin que a la fecha se hayan realizado ampliaciones o renovaciones de importancia. (2)

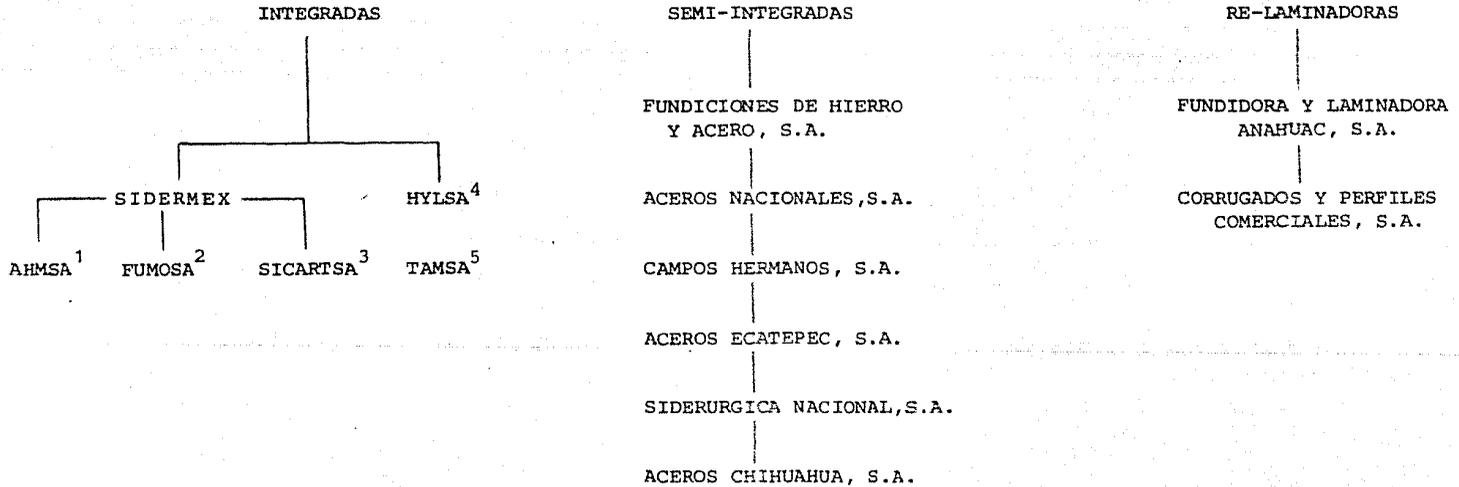
Esta situación afecta los niveles de productividad. Según datos del V Informe de Gobierno de José López Portillo (3), en

(2) Con la construcción de la planta de Frontera, Coahuila, en 1977, se ataca esta limitación productiva; la tendencia más probable es la desaparición de la fábrica del D.F.

(3) V Informe de Gobierno de José López Portillo, Anexo IV, 1980, p. 713.

CUADRO I

ESTRUCTURA DE LA INDUSTRIA SIDERURGICA NACIONAL
PRINCIPALES EMPRESAS DE LA RAMA



- NOTAS: 1. Altos Hornos de México, S.A.
 2. Fundidora Monterrey, S.A.
 3. Siderúrgica Lázaro Cárdenas "Las Truchas", S.A.
 4. Hojalata y Lámina, S.A.
 5. Tubos de Acero de México, S.A.

1980 la producción en varilla corrugada fue menor en un 7% a las metas esperadas debido a las fallas en un motor; en el mismo año no se cumplieron las metas en la producción de rodillos porque no se contaba con el equipo adecuado para su fabricación.

Ante tal perspectiva, la adquisición de FHASA por AHMSA en 1971 se explica únicamente por la importancia de su actividad productiva, lo cual no quiere decir, necesariamente, que se busquen altos niveles de eficiencia y productividad, pues en términos generales la producción, a pesar de sus tropiezos, logra satisfacer las necesidades del mercado al cual va dirigida.

Asimismo, tenemos que si bien las ganancias han sido menores, a excepción de 1980, e incluso ha habido pérdidas, éstas se compensan al interior del conjunto industrial AHMSA, disminuyendo en gran parte sus efectos, (ver Cuadro II).

En otras palabras, el caso de FHASA es ilustrativo de la política seguida por el Estado desde comienzos de los años cuarenta, cuando se inicia el desarrollo propiamente dicho de la rama. El proyecto siderúrgico estatal se centró principalmente en el desarrollo de una empresa siderúrgica integrada. Tal proyecto se materializó con la construcción de AHMSA en 1942, empresa siderúrgica especializada en la producción de acero crudo y en la manufactura de plancha, lámina, hojalata y tubería. La creación de AHMSA da pie para el desarrollo de otras empresas, tanto en la rama como en otros sectores industriales. Así entran en una fase de despegue las industrias de la construcción, productos metálicos y eléctrica, entre otras.

Paralelamente a la consolidación del Conjunto Siderúrgico AHMSA, el Estado sentaba las bases para la integración del Gru-

CUADRO II

INGRESOS POR VENTAS, CAPITAL RENTABLE
Y UTILIDADES NETAS (MILES DE PESOS)

FHASA	INGRESOS POR VENTAS	CAPITAL CONTABLE	UTILIDADES NETAS
1972	84,504	60,000	n.d.
1973	107,676	60,000	n.d.
1977	214,652	152,196	(3,000)
1979	549,085	243,141	7,000
1980	820,176	266,643	48,000

FUENTE: Informe del Consejo de Administración a los accionistas, AHMSA, 1979 y 1980.

Revista AHMSA-AVANTE, Nov.-Dic., 1973, No. 268, Órgano bimestral de AHMSA.

n.d. No hay datos.

po Industrial AHMSA, a través de la creación de empresas, la compra de otras (tal es el caso de FHASA) y la participación como socio minoritario o mayoritario en industrias ya existentes, claves para el desarrollo de la rama.

Es pertinente aclarar que en ningún momento el monopolio estatal en la rama ha entrado en contradicción con los intereses privados; por el contrario, el Estado, al impulsar el desarrollo de la industria siderúrgica, contribuye a abaratar los costos de producción y comercialización, haciendo más rentables las inversiones.

Tan es así que actualmente el Consorcio Industrial AHMSA está integrado por el Conjunto Siderúrgico, cuya actividad es la extracción y beneficio de carbón y de mineral de fierro, además de la fabricación de pelets y de la actividad siderúrgica propiamente dicha. El Grupo Industrial, formado por las empresas que transforman y manufacturan el acero producido por AHMSA, comprendiendo entre algunas de sus actividades las de ingeniería, fabricación de partes automotrices, máquinas herramientas, componentes para equipo ferroviario, torres de transmisión y envases metálicos. Finalmente, AHMSA tiene otras inversiones, tanto en empresas mineras y siderúrgicas como inmobiliarias y de comercialización. A su vez desde el punto de vista contable, dichas empresas son clasificadas como subsidiarias, consolidadas, asociadas o filiales, dependiendo de la forma de integración al consorcio (ver Cuadro III).

1.4. FHASA y sus Trabajadores

El factor determinante que ha permitido el éxito de la rama, y en particular del Consorcio Industrial AHMSA, ha sido la política de bajos salarios y jornadas largas e intensivas de traba

CUADRO III
 CONSORCIO INDUSTRIAL AHMSA
 (1979 y 1980)

E M P R E S A	A C T I V I D A D	% DE PARTICIPACION DEL CONSORCIO INDUSTRIAL	
		1980	1979
<u>CONJUNTO SIDERURGICO AHMSA</u>			
1. Altos Hornos de México, S.A.	Siderurgia		
2. La Perla Minas de Fierro, S.A. ⁽¹⁾	Extracción y beneficio de minas de fierro; fabricación de pelets.	100%	100%
3. Cía. Carbonera La Saucedá, S.A. ⁽¹⁾	Extracción y beneficio de carbón.	100%	100%
4. Cía. Minera de Guadalupe, S.A. ⁽¹⁾	Extracción y beneficio de carbón.	100%	100%
5. Cía. Minera La Florida de Muzquiz, S.A. ⁽¹⁾	Extracción y beneficio de carbón.	100%	100%
6. Minerales Monclova, S.A. ⁽¹⁾	Extracción y beneficio de carbón.	100%	100%
7. Inmobiliaria Guadalupe, S.A. ⁽¹⁾	Administración de Inmuebles	100%	100%
<u>GRUPO INDUSTRIAL AHMSA</u>			
1. Fundiciones de Hierro y Acero, S.A. ⁽¹⁾	Piezas de fundición.	100%	100%
2. AHMSA Ingeniería, S.A. ⁽¹⁾	Fabricación y montaje de estructuras metáli- cas; proyectos de ingeniería.	100%	100%
3. AHMSA Steel International, Inc. ⁽¹⁾	Venta de productos siderúrgicos para expor- tación	100%	100%
4. Avíos de Acero, S.A. ⁽¹⁾	Comercialización de productos siderúrgicos.	100%	100%
5. Cía. Mexicana de Tubos, S.A. ⁽¹⁾	Tubería de acero	99.3%	99.3%
6. Torres Mexicanas, S.A. ⁽¹⁾	Torres de transmisión de energía eléctrica y carros tolva de ferrocarril.	66.6%	66.6%
7. Servicios y Suministros Siderúrgi- cos, S.A. ⁽¹⁾	Industrias de bienes de capital.	51%	65%
8. Cabezas de Acero Kikapoo, S.A. ⁽¹⁾	Cabezas de acero para tanques estacionarios y toneles para carros tanque de ferrocarril.	51%	51%

continuación...

9. Rassini Rheem, S.A. de C.V. (2)	Muebles para vehículo; tornillería, tuercas, barras de acero y envases	51%	49%
10. Consorcio Minero Benito Juárez (2) Peña Colorada, S.A.	Pelets de mineral de fierro	47.6%	47.6%
11. Metalúrgica Almena, S.A. (2)	Fundición de metales no ferrosos	42.9%	42.9%
12. Hotel Chulavista de Monclova, S.A. (2)	Hotelería	40%	36.7%
13. Tubacero, S.A. (2)	Tubería de acero	35.7%	35.7%
14. Envases Generales Continental de México, S.A. de C.V. (2)	Envases de hojalata y tapas para cierre de alto vacío	31.6%	31.6%
15. Productos Tubulares Monclova, S.A. (2)	Tubería de acero	29.3%	29.3%
16. AHMSA, Fábrica Nacional de Máquinas Herramientas, S.A. de C.V. (3)	Tornos y fresadoras	21%	21%

OFRAS INVERSIONES

1. Inmobiliaria La Guardiania, S.A. (2)	Administración de inmuebles	42.3%	42.3%
2. Inmobiliaria Hierro y Acero, S.A. (2)	Administración de inmuebles	36.9%	36.9%
3. Exportadora Mexicana, S.A. de C.V. (4)	Promoción de exportaciones	4.0%	4.0%
4. Siderúrgica Lázaro Cárdenas "Las Truchas", S.A. (3)	Siderúrgica	1.74%	2.0%

FUENTE: Elaborado a partir de los Informes Anuales del Consejo de Administración de Altos Hornos de México, S.A., 1979 y 1980.

- (1) Subsidiarias: AHMSA participa con más del 50% de su capital social.
 (2) Asociadas: No forman parte de la razón social de AHMSA; son empresas privadas en las cuales AHMSA es uno de los accionistas
 (3) Afiliadas: AHMSA se afilia a estas empresas, de igual importancia que ella, con el objeto de participar en sus consejos directivos y estar informado de las políticas seguidas por éstas.
 (4) n.d.: No hay datos.

jo, que afecta a la mayoría de los trabajadores, y que el Estado ha impuesto con especial interés en esta rama industrial.

FHASA no podía ser la excepción; en efecto, esta empresa se ha caracterizado por someter a sus trabajadores a jornadas extenuantes, pagando salarios apenas superiores al mínimo, y en deplorables condiciones de higiene y seguridad.

Según el "Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo", publicado en el Diario Oficial del 29 de junio de 1981, las industrias metálicas básicas (productoras de hierro y acero y de metales no ferrosos), tienen los índices más altos de peligrosidad y de riesgos profesionales, entre otras cosas, por el empleo de materias primas contaminantes y el manejo y procesamiento del hierro y acero en condiciones de altas temperaturas. En FHASA la situación se acentúa por la antigüedad de las instalaciones y del equipo.

Según datos proporcionados por los trabajadores, se reportan en promedio 30 accidentes mensuales, de los cuales las dos terceras partes provocan incapacidades temporales o permanentes; los restantes son accidentes menores atendidos en la enfermería de la empresa. Dichos accidentes son provocados, en su mayoría, por falta de equipo e instalaciones adecuadas, así como también por el incumplimiento de las normas de seguridad, debido a las limitaciones a las que se enfrenta la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, como se verá más adelante cuando se analice el contrato de trabajo.

Como dijimos anteriormente, FHASA cuenta con dos plantas: una en el D.F., y otra en Ciudad Frontera, Coahuila. En la primera y más antigua se realiza el grueso de la actividad productiva de la empresa y se concentra el mayor número de trabajadores. En la

planta de Coahuila se ensamblan exclusivamente los ademes caminantes, con materiales producidos principalmente en FHASA del D.F.; aquí el número de obreros es mucho menor, en la medida en que la propia actividad productiva es una sola y técnicamente es mucho más avanzada que la realizada en la planta del D.F.

En FHASA del D.F. se registró, en los últimos años, un promedio de 1510 trabajadores por año, mientras que en la planta de Coahuila el personal ocupado promedio, entre obreros y empleados, era de 200 personas. Es necesario hacer la salvedad, sin embargo, de que el número de trabajadores registrados en FHASA del D.F., no coincide exactamente con el personal realmente ocupado, debido a que hay un movimiento relativamente constante de ingreso y egreso de trabajadores, debido, por un lado, a la política de contratación de eventuales y, por el otro, a los bajos salarios y las pesadas cargas de trabajo.

Además, los trabajadores de cada planta presentan distintas condiciones de vida y trabajo; no es el mismo nivel de vida en el D.F. que en Coahuila, como tampoco son iguales las condiciones de trabajo, cuando las actividades productivas y las condiciones técnicas de producción varían en una y otra planta.

Otro factor que ha contribuido a acentuar las diferencias entre los trabajadores del D.F. y de Coahuila es que cada planta tiene su propio contrato colectivo de trabajo. En otras palabras, la empresa negocia con dos organizaciones sindicales distintas las condiciones de trabajo de sus obreros, lo cual ha servido para dividir a los trabajadores y restarle fuerza a sus acciones y conquistas. Un ejemplo de ello es el hecho de que en la planta de Coahuila les son negados sus ya reducidos derechos sindicales a la ma

yoría de los trabajadores productivos, al considerarseles personal de confianza.

Lo anterior no es gratuito, pues en el D.F. los trabajadores han logrado transitar de un sindicalismo oficial a uno independiente, después de muchos años de control cetemista y de líderes burocratizados. Actualmente, el sindicato del D.F. reclama la titularidad del contrato colectivo de trabajo (C.C.T.) de los obreros de Coahuila, mismo que legalmente les debe corresponder.

CAPITULO III

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE FUNDICIONES DE HIERRO Y ACERO, S.A. (SUTFHASA)

1. Historia del Sindicato.

La primera organización de los trabajadores de la empresa Fundiciones de Hierro y Acero, S.A. (FHASA) fue el Sindicato Obrero de las Industrias del Hierro, Metales y Manufacturas Compuestas en el D.F., afiliado a la Federación de Trabajadores del D.F. (FTDF), de la cual constituían una de las secciones locales, perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Como miembros de este sindicato de industria⁽¹⁾, los trabajadores de FHASA no tenían ingerencia alguna en la dirección general del sindicato, como tampoco en la negociación con el patrón. Según lo demuestran los contratos colectivos de trabajo (CCT), éstos fueron pactados directamente por el Secretario General del Sindicato, ya que no había, ni siquiera formalmente, un comité ejecutivo local del sindicato.

La representación de este sindicato de industria, según lo demuestra el caso de FHASA, no contribuyó a elevar las condiciones de vida y trabajo de sus representados, a romper con el aislamiento de las secciones o a desarrollar la participación de los trabajadores; por el contrario, contuvo las demandas de los trabajadores hasta donde esto fue posible, mantuvo el aislamiento de las secciones e impidió la toma de iniciativa de los trabajadores.

(1) Es aquel que representa a trabajadores de dos o más empresas pertenecientes a una misma rama industrial. cf. Leal J.F. y Woldenberg, J. Panorama de la estructura organizativa del sindicalismo mexicano contemporáneo, Serie Avances de Investigación, UNAM, FCPyS, Centro de Estudios Latinoamericanos, Nov. 1975, p. 24.

Sin embargo, conforme se iba ampliando la actividad industrial en la planta y desarrollando la participación de los trabajadores, se hace necesaria una representación sindical local que atienda los problemas cotidianos de la relación obrero-patronal y participe, aunque sea marginalmente, en las revisiones contractuales. Este es el antecedente inmediato para que el 13 de septiembre de 1964⁽²⁾ los 759⁽³⁾ trabajadores de FHASA formaran su propia organización, el Sindicato Unico de Trabajadores de Fundiciones de Hierro y Acero, S.A. (SUTFHASA). La creación del sindicato de empresa⁽⁴⁾ no entra en contradicción con la CTM. Por el contrario, encuentra cabida en ella en tanto que no violenta ninguna de sus estructuras y permite el acceso de líderes burocratizados a las direcciones sindicales, reproduciendo, por tanto, las relaciones de poder.

El SUTFHASA se incorporó directamente a la FTDF-CTM y, como en el pasado, mantuvo una relativa independencia en el curso de la actividad sindical cotidiana; sin embargo, ésta encontraba sus límites en los períodos de elecciones de la directiva sindical y en las revisiones de contrato. En dichos momentos el peso de la institución se hacía notar, ya fuera a través del asesor sindical o del propio Comité Ejecutivo. La orientación era no permitir que posibles inconformidades entre grupos sindicales opuestos en la negociación con el patrón trascendieran en algún tipo de movilización o descalificación de los líderes. De ahí que éstos, para mantener el

(2) Estatutos del SUTFHASA.

(3) Leal J.F. y Woldenberg J., ... op. cit., Apéndice 1. p. 15.

(4) El sindicato de empresa agrupa a los trabajadores de una misma empresa frente al patrón sin importar el tipo de actividad que realicen. Ibid... p. 23.

control, recurrieran a los consabidos métodos de sobornar y corromper a un sector de trabajadores a cambio de su apoyo incondicional. Durante todo el período que el sindicato perteneció a la CTM (1943-1973) no hubo huelga, paro o movilización alguna; tampoco es raro que durante varios períodos seguidos el C.C.T. no presentara cambios fundamentales.

Por otro lado, la vía de incorporación del SUTFHASA como sindicato de empresa, y antes como sindicato de industria, a la FTDF-CTM impidió o hizo casi imposible que la organización mantuviera contacto con otros sindicatos de la rama, aún con aquellos pertenecientes a la Federación. Mucho menos cabía esperar que pudieran ejercer alguna influencia en la orientación de la organización.

Lo anterior se explica por la atomización a la que se ven sometidos los sindicatos afiliados a la CTM, sean de industria, de empresa o integrados en Federaciones Estatales, pues la Central está organizada de tal manera que plantas de una misma empresa pertenecen a federaciones distintas y sindicatos de diferentes ramas se encuentran en las mismas secciones de una federación. He ahí por qué los sindicatos de empresa, formen o no parte de alguna Federación, se encuentran aislados y en total desventaja para influir en la línea política de la organización.

Esto impide que los sindicatos rebasen el ámbito local, a pesar de pertenecer a una instancia superior de organización. En la práctica los sindicatos se mantienen ajenos unos de otros y muchos de los agremiados desconocen tanto su organización como la Federación o Central a la que pertenecen; algunos apenas están enterados de que tienen sindicato por las cuotas que les descuentan o

por el hecho de que se les obliga a asistir a los actos oficiales convocados por su Central. Esta división diluye la fuerza potencial que da la unión de sindicatos e impide el intercambio de experiencias.

Sin embargo, esta situación no es gratuita; por el contrario, ha permitido que se burocratice el conjunto de la dirección sindical de la CTM y se fortalezcan posiciones de poder de los líderes de la Central, cuyo principal sostén ha sido, desde 1947, la de los cuadros salidos de las federaciones, particularmente de la FTDF. Así, esta forma organizativa fomenta la debilidad de los sindicatos para luchar por sus reivindicaciones, pero fortalece a las direcciones sindicales e impide la comunicación y el intercambio de experiencias entre los distintos sindicatos, combatiendo tenazmente cualquier expresión de disidencia.

En 1973 el SUTFHASA rompe con la CTM debido no al hecho de que en su interior se hubiese generado un movimiento disidente, sino a que su asesor jurídico, Leopoldo Cerón, miembro del Comité Ejecutivo de la FTDF, abandona la CTM junto con otros líderes por diferencias en cuanto a quién debía asumir la dirección de la Federación, a raíz de la muerte de Jesús Yurén. La pugna por la jefatura de la FTDF entre el grupo de Joaquín Gamboa Pascoe, apoyado por Fidel Velázquez, y el de Carlos L. Díaz, integrado por ocho miembros del Comité Ejecutivo de la FTDF -Leopoldo Cerón, Leopoldo López, Carlos L. Díaz, Luis Díaz Vázquez, Catarino Rivas, Pedro Rosas y los hermanos Galán- obligó, ante el triunfo de Gamboa Pascoe, a que estos últimos renunciaran a la organización y, con ellos, los sindicatos que controlaban. El SUTFHASA fue uno de ellos. Según de claraciones del propio Leopoldo López, a raíz del conflicto se re-

tiran de la Confederación 180,000 trabajadores⁽⁵⁾.

Después de la salida del SUTFHASA de la CTM, la Unidad Obrera Independiente (UOI) intenta aprovechar la situación y ganarse la dirección del sindicato. El intento falla e inmediatamente después los trabajadores se incorporan a la Federación Obrera del D.F. (FODF), perteneciente a la Central Obrera de México (COM), organización creada por los disidentes de la FTDF-CTM, particularmente por Leopoldo Cerón y Leopoldo López, este último dirigente actual de la Central Nacional Obrero Campesina de México (CNOCM).

Para los trabajadores de FHASA el cambio de la FTDF-CTM a la FODF-COM no alteró en nada la dinámica de la vida sindical. La mayoría ni se enteró de la renuncia a la CTM, pues sus representantes sindicales, excepción hecha de unos cuantos, siguieron siendo los mismos; de ahí que entre ésta y la obra Federación no mediara diferencia alguna.

Sin embargo, la situación económica y política del país era distinta. Habían pasado ya los años de relativa estabilidad y la crisis venía haciendo estragos en las condiciones de vida y de trabajo de los obreros. En FHASA, los trabajadores empezaron a inconformarse y a reclamar mejores salarios y prestaciones. Sus líderes se encontraron ante la disyuntiva de impulsar un cambio sensible en la situación laboral o perder el control del sindicato. La coyuntura se presentó favorable para los líderes sindicales a raíz de la revisión de contrato de 1974-75, en la que se logró, en términos generales, igualar las condiciones de vida y de trabajo de los obreros de la empresa a las expresadas en la nueva Ley Federal

(5) Guillermo Correa y Corro Salvador, "La FTDF, el gran negocio del control obrero: exlíderes disidentes", en *Proceso*, Semanario de Información y Análisis, No. 292, 7 de junio de 1982, pp. 8-9.

del Trabajo de 1970. Lo anterior le valió cierto prestigio al Comité Ejecutivo del sindicato, especialmente al Secretario General.

Sin embargo, la situación económica y laboral de los trabajadores mostraba un gran atraso en comparación con la de otros obreros de la misma rama. De ahí que en enero de 1978 el sindicato, sin el apoyo de la dirección sindical, estalle la primera huelga en toda la existencia de la empresa. La huelga por revisión de contrato dura unas cuantas horas, sin que al final se hubiese alcanzado la satisfacción de la mayor parte de las demandas, lo cual demostró que el Comité Ejecutivo y el asesor estaban más dispuestos a negociar con el patrón que a luchar por las reivindicaciones y necesidades de sus afiliados. Durante los años que siguieron, las diferencias entre los trabajadores de base y la dirección del sindicato se acentúan, debido a los métodos de conducción del mismo.

En 1980, a raíz nuevamente de la revisión de contrato, crecen las expectativas de los trabajadores por mejorar sus condiciones de vida y trabajo y se organiza la segunda huelga en la historia del sindicato. El Comité Ejecutivo participó en el movimiento con el objeto de encauzar y controlar el conflicto y dar por terminada la huelga; sin embargo, los trabajadores se niegan a regresar al trabajo sin que antes fueran satisfechas sus principales demandas, que eran revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y 30% de incremento salarial. Finalmente, a los once días de estallada la huelga, los dirigentes negociaron con el patrón un aumento del 18.5% a los salarios, cuando el tope salarial era del 23%, y la modificación de algunas cláusulas del contrato, con lo cual se ponía fin al movimiento laboral.

A partir del levantamiento de la huelga las contradiccio

nes al interior del sindicato se acentuaron. El Comité Ejecutivo empezó a hostilizar a los disidentes, en alianza con el patrón, hasta que en septiembre de 1980 los trabajadores, en Asamblea General, destituyen a los líderes de la FODF-COM y deciden formar un sindicato independiente. Los abogados del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) serán los nuevos asesores del sindicato.

En la revisión salarial de 1981 la nueva organización independiente realizó su tercer movimiento de huelga. El conflicto duró 42 días, obteniendo el sindicato importantes reivindicaciones económicas y de otra índole, como son: incremento a los salarios, al valor de la despensa y al premio de puntualidad; la promesa de construcción, por parte del patrón, de una tienda sindical y reinstalación de 60 trabajadores despedidos y de un miembro de la dirección sindical.

Es importante señalar que con anterioridad a esta fecha los aumentos de emergencia (1973, 1974 y 1976) y las revisiones de salario eran pactados directamente entre el Comité Ejecutivo y el patrón, sin que mediara emplazamiento alguno de huelga y sin que se lograra, la mayoría de las veces, una mejoría sustancial para los trabajadores. De ahí la importancia del convenio de 1981, el cual, sin embargo, no cubrió todas las expectativas de los trabajadores. Después de resuelto el conflicto, los trabajadores se enfrentaron a la resistencia de la empresa a cumplir con lo convenido; se empezaron a condicionar las prestaciones ya pactadas, a cambio de no presionar ni agitar a los trabajadores. Esto implicó que un sector de trabajadores se radicalizara -los de más bajo salario y peores condiciones de trabajo- ante las violaciones y amenazas de la empresa, en tanto que otro acentuó su conservadurismo por te

mor a perder las pocas ventajas obtenidas o la "chamba"; el Comité Ejecutivo del sindicato, por su parte, optó por mediar, haciéndole el juego al patrón al renunciar, en la práctica, a implementar algún tipo de resistencia. A partir de este momento aflorarán las diferencias entre la dirección sindical y un sector de los trabajadore.

Finalmente, en 1982 se realiza otro movimiento de huelga por la revisión de contrato. Durante el conflicto, que duró 62 días, se profundizan las diferencias entre el Comité Ejecutivo y un sector de los trabajadores. El primero priorizaba la negociación con la patronal sobre la movilización; los segundos, por el contrario, consideraban que la negociación, sin un fuerte impulso a la difusión del movimiento entre trabajadores de la rama y la solidaridad de otros sindicatos, no contribuiría a obtener una mejor revisión. Finalmente el movimiento se levantó sin que quedaran saldadas las diferencias. La revisión contractual logró consolidar algunas cláusulas ya conquistadas, pero no cumplidas por la empresa, además de otras prestaciones que contribuyeron parcialmente a restituir el poder adquisitivo de los trabajadores, bastante menguado por la situación de crisis.

El movimiento de 1982, el más polarizado de todos, evidenció que la empresa no estaba dispuesta a ceder. Amenazó a los trabajadores con el cierre de la fuente de trabajo, con no pagar los salarios caídos y, finalmente, con el despido de los trabajadores. Todo pesó para que al momento de decidir sobre continuar o levantar la huelga el Comité Ejecutivo, con la ausencia de una parte de la comisión revisora, acordara reiniciar labores.

Meses después de concluido el conflicto, la empresa ini-

cia una escalada represiva, despidiendo personal. Los primeros afectados fueron aquellos trabajadores que más se destacaron durante el movimiento de huelga, todo ello con la anuencia del Comité Ejecutivo, lo cual se explica porque eran precisamente estos trabajadores quienes se habían prestigiado durante el movimiento y cuestionado la gestión sindical.

Antes de las últimas elecciones de Comité Ejecutivo, que se efectuaron en agosto de 1982, se liquidó a una extensa lista de trabajadores, entre los cuales se incluyeron a los principales opositores a la dirección cuyas posibilidades de salir electos eran muy fuertes.

Cabe señalar que el Comité Ejecutivo inició su gestión sindical con el apoyo del conjunto de los trabajadores; sin embargo, a lo largo del tiempo este apoyo fue disminuyendo por diversas causas. A nuestro juicio, la de mayor peso es la influencia de los anteriores líderes, los cuales cuentan con el apoyo del patrón y han recobrado presencia entre algunos trabajadores, restándole fuerza al sindicato independiente. En segundo lugar, la renovación del sindicato no ha implicado una reestructuración de la vida interna de la organización; los problemas de concentración y centralización de la autoridad, que sigue recayendo casi absolutamente en el Comité Ejecutivo, no han sido resueltos, acentuándose las diferencias entre algunos sectores de los trabajadores y la dirección sindical. En tercer lugar está la actitud de los asesores legales del FAT, que ha consistido en no permitir ni la crítica ni la participación de los trabajadores en las decisiones y orientaciones del sindicato.

La asesoría legal siempre ha pesado mucho en las revisio

nes de contrato del SUTFHASA; de ella ha dependido, en lo general, el resultado final de la negociación con el patrón, sin que se permita la participación de los trabajadores en la preparación y revisión de su contrato.

La asesoría legal del FAT ha reproducido esta práctica, pues representa un mecanismo más de control sobre el sindicato; sin embargo, en la revisión salarial de 1981 y en la de contrato de 1980-81, la actitud de los trabajadores en las negociaciones presentó un cambio, ya que reclamaron su derecho a estar informados y participar en las decisiones.

Asimismo, con la asesoría del FAT se ha planteado nuevamente la incorporación del Sindicato de FHASA a una organización con cobertura más amplia, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro y el Acero (SNTIHA), al que pertenecen otros sindicatos de empresa de la rama asesorados por el FAT. Hasta el momento, el conjunto de los trabajadores defiende la total independencia de su organización, para no repetir experiencias pasadas de las cuales no obtuvieron beneficio alguno; no obstante, el sindicato, con la anuencia de los trabajadores, ha participado en Coordinadoras y Frentes sindicales emanados del sindicalismo independiente y democrático.

2. Estatutos y Funcionamiento del Sindicato.

Actualmente, el SUTFHASA transita de un sindicalismo de trayectoria oficialista a otro con una naciente vida independiente, lo cual abre la posibilidad del avance de la democracia al interior del sindicato, aunque no lo resuelve.

En otras palabras, el ejercicio de la democracia sindical tiene que ver más con las prácticas que se expresan en la cotidianidad de la vida sindical que con el hecho de que el sindicato se autonoembre independiente. De ahí que cobre importancia el análisis de la organización y funcionamiento del sindicato, pues a través de ello se pueden conocer los factores que contribuyen o frenan el desarrollo de la democracia al interior de la organización.

La orientación y los objetivos del sindicato se reflejan, en gran parte, en sus estatutos; y éstos, al normar y encauzar la vida sindical hacia determinadas direcciones, están determinando las formas de funcionamiento de la organización.

En este sentido, los estatutos son un elemento fundamental para profundizar en el conocimiento del sindicato. A través de ellos se pueden analizar aspectos tales como las formas de organización interna, el funcionamiento de las instancias de dirección, las posibilidades formales de participación de las bases sindicales y los grados de centralización del poder.

Por otro lado, los estatutos, al confrontarse en la práctica, nos reflejan la correspondencia que existe entre lo que se dice y lo que se hace y, por tanto, entre lo que no se dice pero se hace. En este sentido, los estatutos nos permiten conocer la coherencia entre un proyecto de sindicato y su necesaria expresión en los niveles ideológico y político.

2.1. Estructura y Organización.

Desde que se constituyó el SUTPHASA en 1964, los estatutos sindicales únicamente han sido reformados una vez, en 1966, para hacerles sólo un cambio realmente importante, que fue la inclusión de los delegados departamentales en la dirección sindical. De ahí en fuera, el estatuto es el mismo hasta la fecha.

El sindicato de FHASA cuenta estatutariamente con un Comité Ejecutivo integrado por el Secretario General, el de Trabajo y Conflictos, el del Interior, el del Exterior, el Tesorero y el de Actas y Acuerdos; así como de varias comisiones que apoyan a la directiva sindical, que son la de Hacienda, la de Honor y Justicia, la de Deportes y la del Fondo de Ayuda Mutua, esta última de reciente creación. Las dos primeras están integradas por tres miembros, la tercera por cuatro y en la última el número es variable, debido a que no ha sido reglamentada estatutariamente, (art. 4).

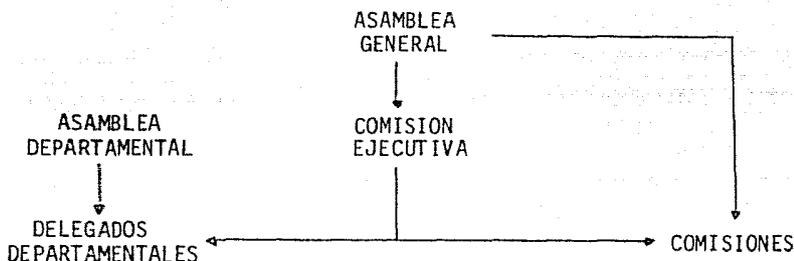
Existen, por otro lado, tres comisiones más acordadas por la Ley Federal del Trabajo, cuyo funcionamiento exige la participación de representantes del sindicato y de la empresa ante las autoridades del trabajo. Este es el caso de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, de Reparto de Utilidades y de Capacitación y Adiestramiento.

Los delegados departamentales también son miembros de la dirección sindical (art. 4), pudiendo haber varios delegados en un departamento, de acuerdo con el número de secciones y turnos que lo integren y sin importar el número de trabajadores que tenga.

A otro nivel, los estatutos establecen que la autoridad máxima al interior del sindicato es la Asamblea General (art. 21) y, ante la empresa, las autoridades laborales y los propios traba-

jadores, el Secretario General (art. 6). Subordinadas a estas dos instancias de dirección se encuentran las comisiones y los delegados departamentales (ver cuadro I).

CUADRO I
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL SUTFHASA



Estatutariamente, la Asamblea General elige al Comité Ejecutivo Sindical y a las Comisiones, y las Asambleas Departamentales a los delegados de los departamentos. Sin embargo, comisionados o delegados también pueden ser elegidos o nombrados por el Secretario General, en el supuesto caso de que la Asamblea General y Departamental no lo hay hecho.

Si, por un lado, se reconoce el derecho de la base trabajadora a elegir a sus representantes, por el otro, se limita éste al depositar, en la figura del Secretario General, la misma autoridad que tiene una Asamblea.

Esta disposición estatutaria ha sido, y de hecho sigue siendo, un factor más para que el Comité Ejecutivo se burocratice y oriente el curso de la vida sindical de acuerdo a sus intereses particulares y de grupo, aniquilando cualquier tipo de oposición o disidencia. Esta es la dinámica que caracteriza al SUTFHASA, incluso hoy, que se asume como sindicato independiente y democrático.

Ante esta situación, los trabajadores de FHASA tienen que combatir la burocratización de su organización, por el peligro que implica el que ésta pueda llegar a ser controlada por el patrón, ya que si bien un sindicato burocratizado no necesariamente es pro-patronal, lo puede llegar a ser, y este es el riesgo que se corre cuando no se desarrollan los mecanismos para el ejercicio de la democracia, como sucede en el SUTFHASA.

El estatuto, si algo tiene, es que no permite la participación real de los trabajadores en las decisiones sobre el curso de la vida sindical y sobre sus condiciones de trabajo; es decir, aunque formalmente se reconozca el derecho de los trabajadores a elegir a sus representantes, las funciones de dirección siguen concentradas en pocas manos, sobre todo, en el Comité Ejecutivo y, particularmente, en la figura del Secretario General. Veamos esto con más detalle.

Conforme a los estatutos, son atribuciones del Secretario General, entre otras, citar a las asambleas de trabajadores y a las juntas del Comité Ejecutivo y comisiones; autorizar con su firma la documentación emitida por el resto de la dirección sindical y las comisiones, además de vigilar el cumplimiento de las tareas de las secretarías y comisiones; nombrar en casos urgentes a los delegados y a las comisiones que no haya podido nombrar la asamblea correspondiente; y, finalmente, redactar la orden del día de las asambleas (Art. 6).

Como puede observarse, todas y cada una de las actividades que realizan los demás miembros del Comité, las comisiones y los delegados se efectúan de acuerdo y en unión con el Secretario General.

Paralelamente, los estatutos establecen que en ausencia del Secretario General, el responsable inmediato ante la empresa y el sindicato es el Secretario de Trabajo y Conflictos, y ante la ausencia de ambos, le corresponde al Secretario del Interior, y así sucesivamente hasta cubrir todos los puestos del Comité Ejecutivo.

Esta relativa jerarquización de la directiva sindical tiene su razón de ser por el tipo de funciones que realizan cada uno de sus miembros. Así tenemos que el Secretario de Trabajo y Conflictos adquiere un peso relevante en el sindicato, pues conoce y atiende los conflictos cotidianos entre los trabajadores y el patrón (art. 11). Por su parte, el Secretario del Interior es el responsable de vigilar las asistencias a las asambleas y las elecciones de los delegados departamentales, así como de citar y presidir las reuniones de los departamentos (art. 7). El Secretario del Exterior es el encargado de fomentar las relaciones con otras organizaciones, sean sindicales, políticas o sociales (art. 8). Le sigue en importancia el Secretario Tesorero, el cual maneja las cuotas sindicales y los egresos (art. 10). Finalmente, el Secretario de Actas y Acuerdos lleva los registros de los acuerdos tomados en las Asambleas Generales, Ordinarias y Extraordinarias (art. 9).

En la actualidad -como en el pasado- el peso fundamental de la dirección sindical recae sobre la figura del Secretario General. Este continúa centralizando el poder y ejerciendo su influencia en todos y cada uno de los actos del resto del Comité.

El funcionamiento del Comité Ejecutivo ha sido, en términos generales, ineficiente y burocratizado. Son muchos los problemas relacionados con los tiempos y ritmos en el trabajo, el tabulador de actividades, la seguridad e higiene y otros que las distin-

tas direcciones sindicales no han resuelto; en el pasado porque la directiva estaba muy vinculada a la patronal y hoy debido a que el Comité Ejecutivo no ha contado con la experiencia necesaria y ha sufrido un proceso creciente de burocratización. Esto, por otro lado, ha contribuido a que se acentúen las diferencias entre las aspiraciones de la base y los actos de la dirección sindical.

En cuanto al funcionamiento de las comisiones la situación no es muy diferente. La Comisión de Honor y Justicia está abocada a investigar y dictaminar los casos de acusaciones en contra de los miembros del sindicato por faltas a los deberes con la propia organización; la resolución de la comisión se da a conocer en la Asamblea General para su aprobación (art. 12). La Comisión de Hacienda tiene como función vigilar la administración de las cuotas sindicales y de los informes del Secretario Tesorero (art. 13). La Comisión Deportiva tiene a su cuidado la administración de las finanzas correspondientes y la organización de los equipos deportivos (art. 13 bis). La comisión del Fondo de Ayuda Mutua, que es de muy reciente creación, estatutariamente no está registrada y tampoco dispone de un reglamento interno, por lo que su funcionamiento es aún improvisado. Su objetivo es crear una caja de ahorro que permita a los trabajadores atender los casos de emergencia.

En el caso de las comisiones, y a pesar de que la Asamblea General tiene derecho de destituir, sustituir, aceptar renuncias de sus miembros o crear nuevas comisiones, quien ha influido y determinado su existencia en la práctica ha sido el Secretario General, ya que, como dijimos antes, los estatutos así lo establecen. Además, los trabajadores están acostumbrados a que así ocurra y no oponen resistencia, como fue el caso de la Asamblea General

que en 1981 acordó la creación de una Comisión de Educación Sindical, delegando la responsabilidad de su integración y programa al Secretario General; sin embargo, éste no respetó el acuerdo porque no coincidía con él. La comisión nunca existió y los trabajadores tampoco reclamaron por ello.

En este sentido, las comisiones se convierten en una extensión de la influencia del Secretario General y, en la mayoría de los casos, contribuyen a validar sus disposiciones. Por ejemplo, ni la Comisión de Honor y Justicia ni la de Hacienda emitieron acusación alguna en contra del Secretario Tesorero que huyó con los fondos sindicales⁽⁶⁾. La Comisión de Deportes, por su parte, es utilizada para promover candidaturas, impedir el ingreso a los equipos deportivos de trabajadores ajenos a las posiciones de los dirigentes y promover y seleccionar a los trabajadores afines. La Comisión de Deportes, en particular, se presta para el manejo político e ideológico de los trabajadores y para avalar las posiciones del Comité Ejecutivo. Tal fue el caso cuando previamente a las elecciones de Comité Ejecutivo, en 1982, se organizó un torneo deportivo, con todo y bebida pagada por la empresa, como parte de una campaña para promover la reelección de la dirección; el método funcionaba antes con los "charros" y ahora con el sindicato independiente.

La situación de las otras comisiones no es muy distinta, con el agravante de que los trabajadores tienen pocas posibilidades para incidir en ellas por el hecho de que no disponen del tiempo durante su jornada de trabajo o bien de la asesoría técnica necesaria para que éstas funcionen en la práctica.

(6) En 1980 el Secretario Tesorero huyó con las cuotas en el momento en que el sindicato más las necesitaba para sostener la futura huelga que emprendería por revisión de salarios.

Muchos han sido los casos de accidentes en la empresa, sin que la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad haya hecho nada por tomar medidas preventivas; la Comisión de Reparto de Utilidades no ha cumplido con sus funciones a pesar de que la empresa ha incurrido en reiteradas ocasiones en violaciones a la ley; por su parte, la Comisión de Capacitación y Adiestramiento tiene un papel meramente simbólico en la fábrica, pues la capacitación de los obreros se adquiere en la práctica y a partir de las enseñanzas de otros trabajadores con más experiencia.

Respecto a los delegados departamentales, el estatuto no especifica las funciones y responsabilidades que les competen, limitándose tan sólo a mencionar su existencia. Esto es una grave deficiencia porque, como hemos visto, es el Comité Ejecutivo, a través del Secretario General o del Interior, quien se encarga de promover las elecciones de delegados, así como de vigilar sus acciones. En los hechos, el delegado departamental cumple el papel de aval de las posiciones del Comité Ejecutivo; cuando esto no es así, el delegado es marginado en las juntas con la dirección y, en poco tiempo, destituido, ya que se ve imposibilitado para resolver los problemas de los trabajadores del departamento por el aislamiento que sufre de la directiva sindical, que es la única instancia negociadora con el patrón, por tanto, resolutiva.

De ahí que, aunque el propósito de un delegado sea atender y buscar solución a los problemas de los trabajadores de su departamento, si no participa de las directrices del Comité Ejecutivo en poco tiempo se desprestigia ante la base y se mantiene en franca minoría. Por otro lado, el delegado sirve como correa de transmisión de las posiciones del Comité Ejecutivo, sin que pueda

influir en las decisiones tomadas por éste, debido a su posición de subordinación.

Asimismo, el hecho de que no exista la proporcionalidad para determinar el número de delegados ha ocasionado que en la práctica los departamentos o secciones de mayor concentración de trabajadores se encuentran en desventaja con respecto a los de menor número, pues un solo delegado no puede atender con igual oportunidad y eficiencia, los problemas de digamos 20 trabajadores que de 80, 100 ó más. Además, esto ha contribuido a que en las decisiones fundamentales del sindicato la voz de la mayoría de los trabajadores no se exprese debidamente, siendo fácilmente controlados por el Comité Ejecutivo.

Actualmente esta situación se presenta con más vehemencia, debido a que, según el departamento o la sección, se manifiestan distintas posiciones. Así tenemos que en el Departamento de Motores prevalece la oposición al Comité Ejecutivo, en tanto que éste tiene a su gente en otros departamentos, con la salvedad de que aún sumando a todos los trabajadores de éstos últimos no alcanzan a tener el mismo peso que el Departamento de Motores. Sin embargo en las reuniones de la dirección sindical los delegados de motores son minoría. Esta ha sido una vía más para que el Comité Ejecutivo mantenga el control sindical y golpee a la disidencia.

Finalmente, y como hemos visto, es y ha sido el conjunto del Comité Ejecutivo quien, en lo general, incide en la vida del sindicato por su posición de poder y autoridad; de ahí que el papel de los trabajadores se reduzca, en la mayoría de los casos, a ratificar los acuerdos tomados por la directiva sindical. Lo anterior le permite erigirse como árbitro y conciliar las diferencias,

pero imponiendo siempre su punto de vista. Esto último lo logra a través de las fuertes presiones que ejerce sobre los delegados y las bases.

La situación antes referida se dá hoy con el sindicato independiente, por el hecho de que los estatutos, estructura organizativa, usos, costumbres y tradiciones de la institución sindical posibilitan que se siga reproduciendo ésta en los mismos términos -o muy parecidos- de antes. Por ello nos inclinamos a pensar que mientras no se rompa esta institucionalidad sindical concebida para controlar al trabajador, el sindicato poco puede hacer para el desarrollo de la democracia interna, por más que se proclame independiente y democrático.

No se trata tan solo de perfeccionar la democracia formal, que actualmente también muestra sus limitaciones, sino de modificar la estructura organizativa del sindicato y ampliar las bases de participación real, en concordancia con la nueva orientación y situación que el sindicato tiene hoy en día, lo cual implica, de entrada, el respeto a las distintas concepciones que surgen a su interior y el impulso al debate, sin perder de vista los intereses de la organización.

No se puede consolidar un proyecto de sindicalismo independiente y democrático, como es el caso del SUTFHASA, en tanto no se modifique la práctica y organización sindical, pues actualmente hay una fuerte contradicción entre la organización y las aspiraciones de las bases.

En otras palabras, habría que desarrollar un programa y un plan de acción que guiara la práctica sindical y que recogiera las experiencias vividas por la organización; habría también que

cambiar los estatutos y adecuarlos al proyecto del sindicato que se desea construir; habría, pues, que crear un nuevo sindicato y un nuevo sindicalista.

2.2. Elecciones.

Tanto los miembros del Comité Ejecutivo como de las comisiones duran en funciones dos años, contados a partir del 1^a de septiembre. Las elecciones se llevan a cabo en la Asamblea General Ordinaria del mes de agosto del año que corresponde a la elección; los candidatos al Comité y a las Comisiones son electos por mayoría de votos entre los socios que forman el sindicato.

La votación puede ser económica o nominal, a juicio de la Asamblea (art. 5). En la práctica, las votaciones siempre han sido económicas, tanto para nombrar a los miembros de la dirección, comisiones o delegados, como para decidir sobre determinada acción, por ejemplo, el estallido de alguna huelga.

Por otro lado, las Asambleas Generales, que estatutariamente deberían celebrarse cada 4 meses, tienen el derecho a destituir, sustituir o aceptar las renunciaciones de los miembros del Comité Ejecutivo y Comisiones; cuando esto ocurre la Asamblea decide, por mayoría de votos y en el mismo acto, quién o quiénes habrán de sustituir a los miembros destituidos o renunciados y cubrir el período faltante, para luego elegir una nueva dirección o ratificar a la existente (art. 21).

En este sentido, es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad de que si el Comité Ejecutivo, vía Secretario General, no convoca oportunamente a las Asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen

el 33% del total de los sindicalizados pueden solicitar a su dirección que llame a Asamblea. Si no lo hace en un plazo de 10 días, los solicitantes pueden sesionar y adoptar resoluciones, para lo cual se requiere la asistencia de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. Las resoluciones deberán adoptarse al menos por el 51% del total de los miembros del sindicato o sección (art. 371, fracc. VIII).

Una mención aparte merecen las elecciones de los delegados departamentales, ya que estatutariamente no están sujetas a reglas de procedimiento; en la práctica los delegados se eligen en una asamblea delegacional por la mayoría económica de los votantes. Cada departamento o sección tiene derecho a elegir un delegado por turno, independientemente del número de trabajadores que lo integren; cuando un delegado renuncia al puesto o a la empresa, cambia de turno o de departamento o es relevado de su cargo, se elige a un nuevo representante.

En la historia del sindicato los trabajadores habían ejercido el derecho tanto de elegir a su dirección sindical como de suspenderla o destituiría. En ambos casos, sin embargo, esto se hacía de manera formal, ya que las elecciones eran controladas y dirigidas por el grupo que encabezaba la dirección y las destituciones se aplicaban sólo para los delegados departamentales, especialmente aquellos que tenían diferencias con el Secretario General, y no así para los miembros del Comité Ejecutivo o de las Comisiones.

Para el control de las elecciones el Comité Ejecutivo utilizaba diversas maniobras, que incluían la compra de votos a cambio de favores, la atracción de obreros destacados en sus departamentos con promesas de puestos y canongías, el despido de los oponentes.

sitores, la amenaza y el chantaje, la negativa del Secretario General a convocar Asambleas estatutarias o extraordinarias cuando se enfrentaban problemas de importancia para la vida interna del sindicato y la manipulación de aquellas que se realizaban.

A pesar de esta situación, los trabajadores destituyeron en septiembre de 1980, en Asamblea General, a todos los miembros del Comité Ejecutivo de la FODF-COM y nombraron en su lugar a una dirección independiente, inaugurando con ello una nueva etapa en la historia del sindicato, como ya se señaló.

Con este cambio mejoraron las condiciones democráticas al interior del sindicato, aunque con sus limitaciones. La nueva directiva sindical toleró la disidencia y permitió la distribución de periódicos internos y volantes, así como la discusión en las asambleas. Sin embargo, reprodujo algunos de los métodos de control electoral del Comité Ejecutivo saliente e impidió el desarrollo de una democracia con la participación amplia de los trabajadores.

El proceso de elección y votaciones permaneció inalterable, ya que no se contempla el voto universal, secreto y directo como forma de garantizar el respeto a las posiciones de los trabajadores, con las consecuencias que esto tiene para el desarrollo de una auténtica democracia al interior del sindicato.

2.3. Integración de los Comités Ejecutivos.

Como dijimos anteriormente, en el SUTFHASA prevalece una fuerte concentración y centralización del poder, no sólo por lo que se refiere a las atribuciones de cada uno de los miembros de la dirección sindical, sino también por aquellos grupos que detentan la

dirección en un momento determinado.

Si analizamos la integración de los comités ejecutivos de 1969 a 1983 encontramos dos grupos: uno que se mantuvo en el poder hasta 1980, tanto en el período en que el sindicato perteneció a la CTM como cuando se adhirió a la COM; otro que tomó la dirección en septiembre de 1980, asesorado por el FAT (véase cuadro II).

El Comité Ejecutivo de 1969 hasta 1980 no sufrió modificaciones importantes en cuanto a su composición. De los 17 miembros que integraron la dirección sindical durante este período, 11 (65%) se reeligieron, algunos hasta por tres y cinco ocasiones seguidas. Asimismo, se observa que tanto la Secretaría General como la tesorería del sindicato son los cargos en donde más se concentró el poder, ya que en esos años hubo únicamente dos secretarios generales y dos tesoreros, a través de quienes se ejerció el control y manejo de las cuotas y fondo del sindicato.

Ahora bien, si tomamos en cuenta a todos los trabajadores que han formado parte del Comité Ejecutivo durante el período de 1969 a 1983, tenemos que de un total de 24 miembros, 16 (67%) han ocupado la dirección sindical por más de una vez, ya sea en un mismo puesto o en varios. La mayoría ha ocupado el mismo puesto, por dos ocasiones seguidas; sin embargo, se da también el caso de quien ocupara el mismo cargo hasta cuatro veces seguidas y quien estuviera hasta en tres secretarías distintas durante cinco períodos continuos. Por otro lado, se observa que si algún miembro del Comité no fue reelecto para el período siguiente, ya sea para ocupar el mismo puesto u otro, tampoco lo fue en las subsecuentes, es decir, quedó definitivamente fuera de la dirección (ver cuadro III).

La centralización del poder en el SUTPHASA ha sido una

CUADRO II
 INTEGRANTES DE LOS COMITES EJECUTIVOS
 (1969 A 1983)

CENTRAL COMITE EJECUTIVO	F T D F - C T M		F O D F - C O M				F A T	
	1969-70	1971-72	1973-74	1975-76	1977-78	1979-80	1980-81	1982-83
Secretario General	Joaquín Vázquez	Joaquín Vázquez	Adrián Avalos	Adrián Avalos	Adrián Avalos	Adrián Avalos	José Ramírez	José Ramírez
Secretario de Trabajo y Conflictos	Austreberto Huerta	Luis Gutiérrez	José Lugo	Tomás Escobedo	Tomás Escobedo	Octaviano Martínez	Martín Mandujano	Martín Mandujano
Secretario del Interior	José Lugo	José Lugo	Tomás Escobedo	Arturo Sánchez	Francisco Quintana	Tomás Escobedo	Jerónimo Robles	Francisco García
Secretario del Exterior	Raúl Meza	Raúl Meza	Arturo Sánchez	Juán González	Octaviano Martínez	Francisco Quintana	José Luis Maravilla	José Luis Maravilla
Secretario Tesorero	Héctor Cortés	Héctor Cortés	Héctor Cortés	Héctor Cortés	Margarito Fabian	Margarito Fabian	Pedro Guevara	Pedro Guevara
Secretario de Actas y Acuerdos	Alfonso López	Tomás Escobedo	Dimas Luna	Miguel Angel Palacios	Jesús González	Jesús González	Francisco García	Víctor Guzmán

FUENTE: Elaborado a partir de los contratos colectivos de trabajo y de documentos sindicales.

CUADRO III

CENTRALIZACION DE LOS PUESTOS DEL COMITE EJECUTIVO

(1969 A 1983)

N O M B R E	FRECUENCIA EN EL COMITE EJECUTIVO	PUESTO OCUPADO	PERIODO
1. Joaquín Vázquez	2	Secretario General	1969 a 1972
2. Adrián Avalos	4	Secretario General	1973 a 1980
3. José Lugo	3	Srio. del Interior Srio. de Trabajo	1969 a 1972 1973 a 1974
4. Raúl Meza	2	Srio. del Exterior	1969 a 1972
5. Héctor Cortés	4	Srio. Tesorero	1969 a 1976
6. Tomás Escobedo	5	Srio. de Actas Srio. del Interior Srio. de Trabajo	1971 a 1972 1973 a 1974 y 1979 a 1980 1975 a 1978
7. Arturo Sánchez	2	Srio. del Interior Srio. del Exterior	1973 a 1974 1975 a 1976
8. Octaviano Martínez	2	Srio. del Exterior Srio. de Trabajo	1977 a 1978 1979 a 1980
9. Francisco Quintana	2	Srio. del Interior Srio. del Exterior	1977 a 1978 1979 a 1980
10. Margarito Fabián	2	Srio. Tesorero	1977 a 1980
11. Jesús González	2	Srio. de Actas	1977 a 1980
12. José Ramírez	2	Srio. General	1980 a 1983
13. Martín Mandujano	2	Srio. de Trabajo	1980 a 1983
14. José Luis Maravilla	2	Srio. del Exterior	1980 a 1983
15. Pedro Guevara	2	Srio. Tesorero	1980 a 1983
16. Francisco García	2	Srio. de Actas Srio. del Interior	1980 a 1981 1982 a 1983

FUENTE: Elaborado a partir de los contratos colectivos de trabajo y de documentos sindicales.

constante a lo largo de su historia; sin embargo, de esto no podemos concluir que no hubiera cambios en el estilo y la forma de ejercer el poder, aunque fueran casi siempre las mismas personas quienes asumieran la dirección. La vida de un sindicato, por más controlada y limitada que sea, plantea imprevistos y situaciones nuevas que requieren para su solución de la creatividad y flexibilidad de su dirección.

Lo anterior no excluye el hecho de que otros factores contribuyeran también a reforzar este proceso de concentración y centralización del poder en el sindicato, como ha quedado demostrado anteriormente. Sin embargo, el que la dirección se mantuviera por largo tiempo en el poder no se debió únicamente a la utilización de métodos coheritivos sino que tuvo que buscar el consenso, por lo menos entre un sector de trabajadores, y esto lo logró a través de favoritismos, compadrazgos y también con un relativo mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del conjunto de los afiliados al sindicato.

2.4. Licencias sindicales.

En la medida que el SUTFHASA empezó a sufrir cambios en su desarrollo sindical se volvieron más importantes los requerimientos de una dirección libre de su carga de trabajo, para dedicarle tiempo a resolver los problemas de la organización y de la relación obrero-patronal. Esto ha sido aún más evidente a raíz de la independencia sindical, ya que los trabajadores le exigen más a su dirección.

En este sentido, para realizar las funciones de dirección

y representación sindical, así como para la mejor administración del contrato de trabajo, el sindicato ha ido conquistando licencias sindicales para su Comité Ejecutivo. De 1970 a 1979 únicamente los Secretarios General y de Trabajo y Conflictos contaban con ellas. En la revisión de 1980-81 se conquista la licencia sindical para el Secretario del Exterior; con anterioridad sólo tenía derecho a solicitar un permiso a la empresa para atender los asuntos a su cargo.

Ya antes, en 1976, se conquistó un permiso del penúltimo día hábil de cada semana como licencia para el Secretario Tesorero, la cual se extendió al tesorero de la comisión del Fondo de Ayuda Mutua en la revisión de 1980-81. A los demás miembros del Comité Ejecutivo la empresa les concedió desde 1976 que laborasen dentro del primer turno para facilitarles sus tareas sindicales.

La conquista de las licencias sindicales, aunque no abarcan a todos los miembros del Comité Ejecutivo ni al resto de la directiva sindical (delegados e integrantes de las comisiones) abren la posibilidad para el desarrollo de una vida sindical más permanente. Sin embargo, en el pasado las licencias sindicales no contrubuyeron por sí mismas a garantizar el mejoramiento cualitativo de la organización, ya que se emplearon en función de intereses personales o bien para aumentar el control sobre los trabajadores.

En otras palabras, las licencias sindicales pueden ser útiles para fines distintos a aquellos para los cuales fueron concedidas, dependiendo de la orientación de la organización y de la actitud de los dirigentes; de ahí la importancia que tiene el hecho de no sólo luchar porque éstas se amplíen a otros miembros de la dirección, sino que realmente sean empleadas para beneficio del

conjunto de los trabajadores y, por tanto, del sindicato.

Por otro lado, es necesario señalar que la conquista de tal o cual licencia sindical no se dió de manera arbitraria, sino que fue a partir de las circunstancias que se impuso la necesidad de luchar en particular por una u otra y que éstas pudieran ganarse. Esto es claro en el caso de la licencia para el Secretario del Exterior, ya que hasta que no se consideró importante y necesario establecer vínculos con otras organizaciones sindicales no se luchó por ella. Baste recordar que la revisión contractual de 1980-81 estuvo precedida por una fuerte agitación en el sindicato, en la que influyeron otros movimientos, que culminó con la primera huelga en la historia de la organización. A partir de esta experiencia se luchó por la licencia para el Secretario del Exterior, que finalmente se obtuvo.

2.5. Admisión y separación de los socios.

Para ser admitido en el sindicato es requisito, establecido por la ley, ser mayor de 16 años y no ser trabajador de confianza. El contrato de trabajo considera personal de confianza al director, gerentes, subgerentes, delegados ejecutivos, asesores, personal técnico y profesionista, personal administrativo, superintendentes, jefes de departamento, supervisores, inspectores, auxiliares técnicos, oficinistas, maestros y personal de vigilancia; además, a los operadores de horno eléctrico, almacenistas, bodegueros, pesadores de báscula y mozos. En el pasado, de 1970 a 1973 se incluía también a los paileros y electricistas.

Como puede observarse en la lista anterior, varios pues-

tos considerados de confianza corresponden a trabajos de base. Tal es el caso de los operadores de horno eléctrico, almacenistas, bodegueros, pesadores de báscula y mozos, los cuales han sido reclamados por el sindicato en varias ocasiones, sin que hasta ahora se haya podido conseguir nada al respecto. Parte de estos esfuerzos se dieron en 1980, al intentar formar un sindicato de trabajadores de confianza entre el personal administrativo y técnico, proceso que culminó con el despido de los principales promotores y la negativa aún más fuerte de la empresa a ceder un solo puesto al sindicato.

Otro requisito para ser admitido en el sindicato, estatutariamente, es no haber sido expulsado de otra organización, ser apoyado por un miembro del sindicato y estar de acuerdo con lo establecido en los estatutos, reglamento de trabajo y con lo dispuesto en el Contrato Colectivo. Está pactado que la empresa acepte únicamente personal sindicalizado para cubrir sus puestos vacantes o de nueva creación, sin límite de parentesco, lo cual significa el reconocimiento de la titularidad del sindicato; sin embargo, en la medida en que estatutariamente no se cuenta con un Reglamento de Bolsa de Trabajo, donde se especifiquen los criterios de selección de los candidatos para ocupar los puestos en la empresa, la situación es favorable para que el Comité Ejecutivo maneje las solicitudes en función de sus intereses personales o de grupo. Fenómenos como el clientelismo, compadrazgo y apoyos incondicionales a determinadas posiciones, están presentes en la vida del sindicato, con las consecuencias que esto tiene para el desarrollo de una vida sindical democrática.

En cuanto a las sanciones, estatutariamente hay dos ti-

pos: la suspensión temporal de los derechos sindicales y la exclusión de la organización. La suspensión temporal se aplica en los casos en que algún miembro se niegue a desempeñar, sin causa justificada, algún cargo otorgado por la Asamblea General o por el Comité Ejecutivo, o bien porque haya faltado a una Asamblea General, ordinaria o extraordinaria, sin que medie justificación.

Es causa de aplicación de la cláusula de exclusión del sindicato el desobedecer los estatutos y los acuerdos de la asamblea; hacer uso incorrecto de los fondos del sindicato; expresarse fuera de la asamblea en forma indebida, ya sea en contra del sindicato o de sus representantes; dejar de pagar, sin causa justificada, las cuotas al sindicato; proporcionar informes del sindicato en perjuicio del mismo; prestar servicios al patrón en caso de acuerdo de suspensión del trabajo y, finalmente, no cumplir el contrato de trabajo o el reglamento interior.

Como puede observarse, las causas de expulsión del sindicato son de dos tipos: las que atentan contra la organización y las que afectan la relación laboral. Los estatutos son muy precisos en sancionar las causas justificadas de expulsión, pero también se ha hecho uso de esta cláusula para reprimir las manifestaciones de disidencia y crítica a la organización o a sus representantes. Esto ha afectado el debate al interior del sindicato, pues en la medida en que no han existido canales de expresión de las inconformidades, los trabajadores se han acostumbrado a la crítica simple y por "debajo del agua". Aún hoy en día se sigue utilizando el rumor y el chisme como forma de hacer política y de expresar las diferencias ideológicas. En otras palabras, todavía no se ha podido arribar a una dinámica en donde el debate y la crítica

sean parte del desarrollo de la organización y no elementos para su división.

Por otro lado, la ley señala que la expulsión definitiva del sindicato sólo puede ejecutarse por el acuerdo de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. Para tal efecto, se convoca a una Asamblea General extraordinaria, en la cual se dan a conocer las pruebas que sirven de base para el caso, tanto por parte del afectado como del sindicato.

Por su parte, el estatuto estipula que servirá de base para la expulsión el dictámen elaborado por la Comisión de Honor y Justicia. Al mismo tiempo se hace referencia explícita al derecho del trabajador a defenderse ante la Asamblea. En caso de ejecutarse la expulsión del sindicato automáticamente procede la suspensión de la relación laboral con la empresa.

La cláusula de exclusión se ha utilizado en concreto como una amenaza contra los trabajadores para que la dirección mantenga el control del sindicato, ya que en ningún caso se ha aplicado. Sin embargo, esto no quiere decir que no haya habido expulsión de trabajadores, sobre todo de aquellos ajenos a las posiciones del Comité Ejecutivo en turno. Para ello se han utilizado otros mecanismos, como el "reajuste de personal" y las "medidas disciplinarias" contra el trabajador. Un ejemplo de esto se dio en 1982, cuando empresa y sindicato acordaron el "reajuste" (despido) de casi un centenar de trabajadores, dentro de los cuales se incluyeron a los opositores del Comité Ejecutivo.

2.6. Fondos del sindicato.

Estatutariamente hay una cuota única y ordinaria para to

Los los trabajadores, independientemente del salario que perciben; esta cuota se ha modificado en varias ocasiones, de acuerdo con las necesidades del sindicato; sin embargo, nunca ha representado una cantidad suficiente, por los bajos salarios que privan en la empresa, para que puedan ser satisfechos regularmente los gastos de administración y sostenimiento del sindicato.

Esta situación se ha vuelto más crítica en los últimos tiempos, tanto porque han aumentado las necesidades del sindicato, a raíz de su independencia, como por el incremento de los precios y la reducción del salario real. En relación al primer aspecto, hay varios proyectos sindicales. Entre otros, crear un periódico, lo que implica la compra del equipo y de los insumos; asimismo, se ha visto la necesidad de crear un fondo de resistencia, que anteriormente no había sido una preocupación pues nunca se pensó en la posibilidad de una huelga.

El Comité Ejecutivo es quien distribuye y organiza el manejo de las finanzas sindicales, lo cual le da, aun hoy, la posibilidad de privilegiar ciertos proyectos sobre otros, según convenga a sus intereses. De ahí que los fondos sindicales, a pesar de lo reducido que puedan ser, sirvan como instrumento para el impulso de las posiciones del grupo que está en la dirección.

Lo anterior es y ha sido posible debido a que estatutariamente no se ha contemplado la creación de una comisión autónoma del Comité Ejecutivo que vigile y supervise el manejo de los fondos y la forma en la que éstos han de distribuirse.

Aparte de las cuotas de los agremiados, forman parte de los fondos sindicales las ayudas para el deporte y para el local sindical que la empresa proporciona al sindicato, de acuerdo a lo

establecido en el contrato colectivo de trabajo.

La Comisión Deportiva acreditada por el sindicato recibió en cada revisión contractual la siguiente ayuda económica mensual:

CUADRO IV

AYUDA MENSUAL PARA EL DEPORTE
(PESOS)

REVISION DE CONTRATO	1970-71	1972-73	1974-75	1976-77	1978-79	1980-81	1982-83
AYUDA MENSUAL PARA EL DEPORTE	2,000	3,000	3,500	5,500	6,500	7,500	7,500

El contrato también establece la obligación de la empresa de proporcionar una ayuda al sindicato para el sostenimiento del local sindical, la cual fue de 500 pesos mensuales de 1970 a 1979 y de 750 en las siguientes dos firmas del contrato.

Ambas prestaciones no representan una ayuda material para el obrero individual, sino que están en función del obrero colectivo, es decir, inciden en el conjunto de los trabajadores como miembros del sindicato.

El estímulo del deporte es una de las prestaciones más frecuentes en las contrataciones colectivas, que se presta para influir en el mejoramiento de las relaciones entre el patrón y los trabajadores.

La Comisión Deportiva ha funcionado en lo concreto como un medio para desarrollar las relaciones entre los trabajadores y la empresa. De ahí también el hecho de que el monto de la ayuda

económica para el deporte sea mucho mayor que el que se ha otorgado para el local sindical. En particular, en 1982 la Comisión Deportiva organizó un torneo de fútbol. Como el objetivo era promover la relación del Comité Ejecutivo, la empresa regaló los uniformes y después de cada partido las cervezas; el torneo, como era de esperarse, fue todo un éxito. El Comité Ejecutivo se reeligió casi en su totalidad y la empresa apareció ante los trabajadores como solidaria y cooperativa con sus intereses.

Por otro lado, cabe aclarar que la ayuda para el local sindical es muy reducida debido a que éste se ubica en las instalaciones de la empresa, como una política más para congraciarse con los trabajadores y su sindicato. Anteriormente el local sindical se ubicaba a gran distancia de la fábrica, lo cual contribuía, además de otros factores, a que los trabajadores no se sintieran parte activa de la organización.

3. *Comités Ejecutivos y Comisiones Revisoras de los Contratos.*

En el proceso de revisión contractual participan tanto los miembros del Comité Ejecutivo y el asesor legal del sindicato como una Comisión Revisora del contrato integrada por los delegados departamentales (ver cuadro V).

Dicho proceso se inicia con la elaboración del pliego petitorio, el cual se efectúa con la participación del asesor legal y del Secretario General, apoyados por el resto del Comité Ejecutivo. En esta etapa ni los delegados departamentales ni los trabajadores son consultados. Sin embargo, esto no quiere decir que el pliego petitorio no incluya generalmente algunas de las demandas de las bases, como mecanismo de consenso, aunque después, en la negociación, se luche o no por ellas.

Hasta 1980, una vez inaugurado el proceso de revisión contractual, el asesor y el Secretario General, conjuntamente con el resto del Comité Ejecutivo, negociaban las modificaciones al contrato; la Comisión Revisora tenía, la mayoría de las veces, una participación marginal; su presencia contaba más para dar una cobertura formal al acto que para la consulta, lo cual daba lugar a que los delegados fueran seleccionados previamente por los miembros del Comité para evitar problemas a la hora de las pláticas con la empresa o en las reuniones de discusión con el asesor. Esto, por otra parte, contribuyó a que se crearan determinados grupos muy reducidos de delegados que participaron en varias revisiones de contrato.

En otros términos, paralelamente a la creación del grupo que se constituyó en Comité Ejecutivo a lo largo de 1969-1980, los delegados departamentales formaron el suyo, con la particularidad de que éste se dividió en tres subgrupos, de acuerdo al período de

CUADRO V

PARTICIPANTES EN LAS REVISIONES DE CONTRATO
MIEMBROS DEL COMITE EJECUTIVO Y NUMERO DE DELEGADOS INTEGRANTES DE LA COMISION REVISORA. 1970-1983.

REVISIONES DE CONTRATO COMITE EJECUTIVO	FTDF - CTM		FODF-COM				FAT
	1970-71	1972-73	1974-75	1976-77	1978-79	1980-81	1982-83
Secretario General	Joaquín Vázquez	Joaquín Vázquez	Adrián Avalos	Adrián Avalos	Adrián Avalos	Adrián Avalos	José Avalos
Secretario de Trabajo y Conflictos	Austreberto Huerta	Luis Gutiérrez	José Lugo	Tomás Escobedo	Tomás Escobedo	Octaviano Martínez	Martín Mandujano
Secretario del Interior	José Lugo	José Lugo	Tomás Escobedo	Arturo Sánchez	Francisco Quintana	Tomás Escobedo	Francisco García
Secretario del Exterior	Raúl Meza	Raúl Meza	Arturo Sánchez	Juan González	Octaviano Martínez	Francisco Quintana	José Luis Maravilla
Secretario Tesorero	Héctor Cortés	Héctor Cortés	Héctor Cortés	Héctor Cortés	Margarito Fabián	Margarito Fabián	Pedro Guevara
Secretario de Actas y Acuerdos	Alfonso López	Tomás Escobedo	Dimas Luna	Miguel Angel Palacios	Jesús González	Jesús González	Víctor Guzmán

REVISIONES DE CONTRATO DELEGADOS DEPARTAMENTALES	1970-71	1972-73	1974-75	1976-77	1978-79	1980-81	1982-83
NUMERO DE INTEGRANTES DE LA COMISION REVISORA	21	17	20	26	20	21	36

FUENTE: Elaborado a partir de los Contratos Colectivos de Trabajo.

revisión.

De un total de 125 delegados que participaron en las Comisiones Revisoras del contrato de 1970 a 1981, 23 de ellos tomaron parte en más de una ocasión; la mayoría por dos revisiones de contrato seguidas, pero hay quienes lo hicieron hasta por cuatro y cinco ocasiones, lo cual implicó que estos delegados, además de validar el proceso de revisión contractual, mantuvieron en sus departamentos una posición favorable al Comité Ejecutivo durante el tiempo que duró su gestión, que en ocasiones fue de seis, ocho y más años.

En cuanto a los subgrupos de delegados, el primero estuvo integrado por 5, que participaron en la Comisión Revisora de 1970 a 1975; el segundo lo formaron 6, que participaron en las revisiones de 1974 hasta 1979; y el tercero de 12, quienes integraron las comisiones de 1978 hasta 1981. Se da el caso, al igual que en el Comité Ejecutivo, que los delegados fueran los mismos tanto cuando el sindicato pertenecía a la CTM como cuando se adhirió a la COM, lo cual es una prueba más de que no hubo modificaciones sensibles en la organización sindical a raíz del cambio de central (ver cuadro VI).

Cuando el sindicato rompió con la COM los cambios, por lo menos a nivel de grupo, se expresaron en los delegados de la Comisión Revisora que preparó el contrato de 1982-83. De los 36 delegados que integraron dicha comisión ninguno formó parte del grupo anterior de los 23. Además, se aumentó sensiblemente el número de delegados a la comisión, de 20 en promedio en las revisiones anteriores a 36, ya que se crearon nuevos delegados donde antes no existía representación de los trabajadores.

CUADRO VI

DELEGADOS DEPARTAMENTALES QUE PARTICIPARON MAS DE
UNA VEZ EN LAS COMISIONES REVISORAS DEL CONTRATO.

(1970-1981)

NOMBRE DEL DELEGADO	FRECUENCIA EN LA COMISION REVISORA	PERIODO	GRUPO
1. Francisco Quintana	3	1970 a 1975	I
2. Víctor Talavera	3	1970 a 1975	I
3. Mario Fuentes	2	1972 a 1975	I
4. Lázaro Martínez	2	1972 a 1975	I
5. Loreto Medina	2	1972 a 1975	I
6. Fermín Carranza	2	1974 a 1977	II
7. Mauro Chávez	2	1974 a 1977	II
8. Eusebio García	2	1974 a 1977	II
9. José Rodríguez	2	1974 a 1977	II
10. Margarito Avilés	4	1972 a 1979	II
11. Francisco García	2	1976 a 1979	II
12. Luciano Alvarez	2	1978 a 1981	III
13. José Luis Fernández	2	1978 a 1981	III
14. José Gómez	5	1972 a 1981	III
15. Filemón Hernández	2	1970 a 1971 y 1980 a 1981	III
16. Hemilio López	2	1978 a 1981	III
17. Samuel Martínez	3	1976 a 1981	III
18. Santiago Muñoz	2	1978 a 1981	III
19. Reyes Bravo	2	1978 a 1981	III
20. J. Carmen Reyes	4	1974 a 1981	III
21. Isidro Sánchez	2	1978 a 1981	III
22. Zenón Toledo	2	1978 a 1981	III
23. Manuel Trinidad	4	1974 a 1981	III

Finalmente, puede inferirse de los cuadros anteriores que a cada instancia de dirección le correspondieron sus propios cuadros, pues de un total de 125 delegados departamentales del período de 1970 a 1981 sólo uno fue miembro del Comité Ejecutivo. Esto nos dice que entre el Comité Ejecutivo y los delegados se mantuvo una división, y que la elección tanto de los primeros como de los segundos se produjo directamente de candidatos surgidos desde la base, los cuales podían ser promovidos por la dirección sindical o por los mismos trabajadores.

El que no se diera la posibilidad de que un delegado departamental pasara a ocupar un puesto en el Comité Ejecutivo se explica por la situación de subordinación en la que estatutariamente, y en los hechos, se encuentra el delegado, lo cual, por otra parte, no entra en contradicción con el papel que le toca desempeñar a éste en la organización del sindicato.

Hasta 1980, la revisión contractual se preparaba inmediatamente después de que el Comité Ejecutivo electo tomaba posesión de su cargo. El proceso de elaboración del pliego petitorio duraba apenas dos meses, dado que entre las fechas de toma de posesión de la dirección, a principios de septiembre, y el vencimiento del contrato, en los primeros días de enero, medían tan solo cuatro meses, de los cuales había que excluir todo septiembre, tiempo en que se instalaba la nueva dirección, y buena parte de diciembre, porque el pliego petitorio debía entregarse a la empresa con, por lo menos, 15 días de anticipación a la fecha de vencimiento del contrato de trabajo.

De ahí que al coincidir dos eventos de suma importancia en la vida del sindicato, uno de ellos quedara opacado por el otro,

correspondiéndole a las revisiones contractuales ocupar el segundo lugar en la atención de los trabajadores.

En efecto, aun cuando los cambios del Comité Ejecutivo se efectuaban casi siempre entre los miembros de un mismo grupo, el proceso de elecciones generaba tensiones y expectativas entre el conjunto de los trabajadores logrando, con ello, que la preparación del pliego petitorio para la revisión contractual se hiciera de manera apresurada y superficial, sin que se consultara a los trabajadores y sin mediar asambleas.

Aparte de lo reducido del tiempo disponible para preparar la revisión de contrato, al vencerse éste en los primeros días de enero, las modificaciones al contrato no tomaban en cuenta el incremento del costo de la vida que se generaba en ese mes, por lo general superior al de los otros; además, al ser uno de los pocos sindicatos que revisaba por esas fechas, no tenía ningún antecedente o referencia de las conquistas de otras organizaciones, por lo que su revisión era aún más débil.

Por el contrario, a partir de que entra en vigor el contrato de 1982-83 la situación se presenta distinta. Primero porque se prorroga el vencimiento del contrato hasta el 15 de marzo y, segundo, porque las elecciones del Comité Ejecutivo se establecen para el mes de agosto del primer año de vigencia de cada contrato. Con todo ello, se presentó una coyuntura más favorable tanto para la elaboración del pliego petitorio como para la revisión contractual, por lo menos en lo que respecta al cambio de fechas y a la ampliación del tiempo disponible para iniciar el proceso de revisión; otra cosa es si estas condiciones fueron o no aprovechadas por el asesor jurídico, la comisión revisora y, en general, por el

conjunto de los trabajadores.

Por otro lado, y en particular con respecto al cambio de fecha para la revisión contractual, consideramos que buscar la coincidencia de las revisiones entre trabajadores de una misma rama, o de empresas pertenecientes al mismo patrón o de una región, es un factor que abre la posibilidad de tensar las fuerzas del movimiento sindical y conquistar mejores niveles de vida y de trabajo para el conjunto de los trabajadores, pues en la medida en que contribuye a romper con el aislamiento obrero abre condiciones para la organización y coordinación de las acciones de los trabajadores.

En la última revisión contractual, es decir, la que preparó el Comité Ejecutivo independiente para el bienio 1982-83, los trabajadores, si bien tuvieron oportunidad de conocer y discutir el pliego petitorio y de participar en las decisiones respecto de la marcha de las negociaciones con la empresa, a través de sus 36 delegados y de las Asambleas realizadas para discutir el convenio contractual, aún no han resuelto el problema de la democracia sindical en sentido estricto, ya que el convenio se firmó sin consultar a una buena parte de la Comisión Revisora y a las bases.

Por lo pronto, los trabajadores de FHASA han ejercido su derecho a solicitar al Comité Ejecutivo la realización de Asambleas, no sólo para la preparación y discusión del pliego petitorio sino también para la atención de los problemas obrero-patronales y sindicales.

Para ello se han apoyado en campañas de volanteo, difusión de periódicos sindicales internos y discusiones dentro y fuera de la fábrica, con el objeto de que el conjunto de los trabaja-

dores conozca los problemas que requieren solución y apoye las demandas. Ya no esperan a que la dirección se decida a enfrentar la situación, pues ha quedado claro que ésta ha preferido anteponer la negociación a la lucha, desatendiendo en gran parte las protestas de los trabajadores sobre las irregularidades en el trabajo y en la vida sindical.

A pesar de estas muestras de luchas de los trabajadores ante las imposiciones, burocratización y titubeos de la dirección sindical, el hecho de que se llevan a cabo limitadamente las reuniones o asambleas entre los trabajadores y su dirección sindical para discutir el curso y la dinámica del sindicato en su relación con la empresa, implica que estas formas de representación y organización, de por sí ya estrechas si no van acompañadas por un proyecto renovador, lo sean aún más.

CAPITULO IV

EL TIEMPO DE TRABAJO EN EL CONTRATO COLECTIVO.

1. *Tiempo de Trabajo.*

Entendemos por tiempo de trabajo aquel durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestarle sus servicios. Desde este punto de vista, la duración de la relación de trabajo depende, por un lado, de los términos fijados en el contrato individual de trabajo -si es por obra determinada, por tiempo definido o indefinido- y, por el otro, del tiempo que dura la jornada de trabajo.

Si partimos de que el obrero le presta sus servicios al patrón durante meses y años, el tiempo de trabajo es la suma de las jornadas diarias durante todo el tiempo que el obrero le presta sus servicios a la empresa, lo cual implica que el trabajador está a disposición del patrón durante un tiempo de su vida. Es decir, después de que finaliza la jornada diaria de trabajo, el obrero tiene que invertir parte de su tiempo libre en recuperar sus energías (comer, descansar, divertirse, etc.) y en transportarse al lugar de trabajo para reincorporarse nuevamente a la producción. Luego entonces el obrero existe para y por el patrón.

Desde este punto de vista, cuando aludimos a la jornada diaria nos referimos, en particular, al horario diario de trabajo y a las disposiciones legales y contractuales que la regulan; en cambio, cuando hablamos del tiempo de trabajo rebasamos el ámbito diario de la relación obrero-patronal y lo situamos en la relación social e histórica que se establece entre el capital y el trabajo, y de la cual se derivan relaciones de explotación.

1.1. Jornada Diaria.

La jornada diaria de trabajo establecida en el contrato para el período 1970-1981, tal y como lo estipula la Ley Federal es la siguiente:

Diurna: de 48 horas semanales comprendida entre las 6 am. y las 8 pm.

Nocturna: de 42 horas semanales comprendida entre las 8 pm. y las 6 am.

Mixta: de 45 horas semanales comprendiendo períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que esta última abarque menos de 3 horas y media.

En los mismos términos que la Ley, el contrato especifica que el horario de trabajo para el primer turno será de las 6 am. a las 14 horas; para el segundo de las 14 horas a las 21:30 horas; y para el tercero de las 21:30 horas a las 4:30 am. del día siguiente.

El reglamento interior de trabajo señala que los horarios de entrada y salida de los trabajadores pueden ser modificados temporal o definitivamente, a juicio de la empresa, dependiendo de las necesidades que requiera el mejor desempeño de las labores. En este caso, los nuevos horarios que se establezcan estarán sujetos a las jornadas legales antes mencionadas; además, el sindicato y los trabajadores afectados por el cambio, serán avisados con anticipación.

De 1970 a 1975 el contrato de trabajo establecía que para llevar a cabo los cambios de personal de un turno a otro la empresa avisaría por escrito al sindicato y al delegado departamen-

tal con un día hábil de anticipación, a excepción de los casos urgentes en que se harían los cambios aún sin avisar.

A partir de 1976 y hasta 1981 desaparece el señalamiento de los casos urgentes, con lo cual queda establecido que con anticipación de un día hábil la empresa avisaría de los cambios de turno en todos y cada uno de los casos.

En el mismo sentido y al margen de lo establecido contractualmente, desde hace varios años se practican los turnos rotativos cada quince días o cada cuatro semanas, dependiendo de la Sección y/o el Departamento.

1.2. Trabajo Dominical.

El contrato establece que los trabajadores de los Departamentos de Mantenimiento y de Intendencia (antes Maniobras) y los que trabajan en el Revestimiento de Hornos Eléctricos, que por la naturaleza y exigencias de sus servicios tienen que trabajar en domingo, disfrutarán su descanso semanal cualquier otro día de la semana. Asimismo, en el caso de que los domingos coincidan con los días de descanso obligatorio, la empresa utilizará los servicios del mismo número de trabajadores que normalmente laboran bajo estas condiciones.

El contrato de 1970 a 1973 agregaba, además, que los trabajadores de estos departamentos podían salir de la planta los domingos una vez terminada su labor y se señala categóricamente que sólo por excepción se podía trabajar tiempo extraordinario en domingo.

Durante estos años la jornada laboral en domingo comprendía los mismos horarios por turno que el resto de la semana, con la

única diferencia de que podía ser inferior cuando el trabajador había terminado su "tarea" o labor antes de finalizada la jornada normal.

En el contrato de 1974-75 se especifica que los trabajadores y el jefe de cada uno de los departamentos deberían firmar una "orden de trabajo" donde por escrito se especificaban las tareas a desarrollar por los trabajadores durante su jornada. Con ello se avanzó en el respeto a la disposición contractual sobre la reducción de la jornada de trabajo en domingo cuando el trabajador terminaba la tarea encomendada.

Por otro lado, se establece en las mismas fechas, que cuando un domingo coincida con una Asamblea General se tendrá que avisar a la empresa con quince días de anticipación para que las partes, de común acuerdo, organicen el trabajo en domingo y el personal pueda asistir al evento.

Lo anterior constituye un avance importante en el reconocimiento de los derechos sindicales de los trabajadores pues hasta entonces estaban al margen de la vida sindical, ya que la empresa se mantiene firme en no permitir que la actividad sindical interfiera en los tiempos de producción.

El contrato de 1976-77 significó un quiebre importante con respecto a los anteriores por el hecho de que se reduce el tiempo de la jornada en domingo a 6 horas con pago de 8 para el personal de primero y segundo turno, con la salvedad de que sólo laborarán un máximo de 6 trabajadores en el segundo turno y cuando por necesidades del trabajo se requiera aumentar el personal por la tarde, empresa y sindicato se pondrán de acuerdo.

Asimismo y en el caso de que el sindicato convoque a una

Asamblea General en domingo, los trabajadores laborarán 4 horas y media continuas sin tiempo para tomar alimentos en el cual habrán de terminar su labor, de lo contrario aquellos que no hubieren terminado su trabajo seguirán laborando hasta terminar su jornada, teniendo derecho, en este caso, a disfrutar el tiempo reglamentado para tomar alimentos.

En el contrato de 1980-81, se logra reducir la jornada de trabajo en domingo cuando ésta coincidía con una Asamblea General, pasando de 4 horas y media a 3 horas y media continuas sin tiempo para tomar alimentos; entendiéndose, igualmente, que quienes no hubiesen terminado sus tareas seguirían laborando dentro de la jornada de 6 horas, teniendo derecho al disfrute del tiempo para tomar alimentos.

Sin embargo, la reducción de la jornada de trabajo en domingo a causa de una Asamblea General sólo es aplicable un máximo de tres veces al año.

En otras palabras, para que un trabajador de alguno de estos departamentos pueda asistir a una Asamblea tiene que intensificar su ritmo de trabajo al doble, además de que su asistencia está condicionada a un determinado número de veces al año. Esto quiere decir que la empresa no está dispuesta a perder tiempo de producción por las actividades sindicales.

En el mismo sentido, para el trabajador el hecho de que las Asambleas se efectúen en domingo significa que éstos inviertan parte de su tiempo libre en el único día de descanso de que disponen a la semana, lo cual repercute en la participación sindical; luego entonces urge que las Asambleas se realicen durante la jornada de trabajo.

Por otro lado, el contrato de 1980-81 logra que se aplique lo dispuesto en la ley en el sentido de que cuando coincida el domingo con un día de descanso obligatorio, la empresa cubrirá a los trabajadores que laboren ese día, el pago de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, cabe recordar que la empresa puede cambiar el día de descanso semanal de todos sus trabajadores, dando los mismos avisos que para el cambio de horario y de turno, cuando las necesidades de la producción así lo requieran.

1.3. Cambio de Horarios y de Turnos.

El hecho de que tanto los horarios de trabajo como los turnos y el día de descanso semanal puedan cambiarse de acuerdo a las necesidades de la producción y a voluntad de la empresa, tiene consecuencias tanto para la vida social y biológica del trabajador como en sus condiciones de trabajo.

En primer lugar, el no disponer de un tiempo libre fijo impide que el trabajador pueda planear su vida social y cultural con entera libertad; asimismo el cambio de horarios al alterar su régimen de alimentación y descanso afecta en un plazo mediano su salud.

En segundo lugar, la existencia de turnos rotativos tiene como consecuencia que el mejoramiento de las condiciones de trabajo se estanque, ya que al estar "de paso" en cada uno de los turnos, la responsabilidad de reivindicaciones para facilitar la jornada queda diluida entre todos los trabajadores sin que por lo tanto se creen las necesidades y el derecho a demandar mejores prestaciones.

nes sobre el turno, como podría ser comedor, servicio médico, luz blanca para iluminar el área de trabajo, etc., para el trabajo nocturno.

Si bien es cierto que la rotación de turnos significa una relativa ventaja para los trabajadores de la jornada nocturna, en el caso de turnos fijos. Visto en conjunto el problema, lo que ocurre es que las incomodidades y desventajas de la jornada nocturna se socializan entre los trabajadores, lo cual no significa que éstas se resuelvan mejorando las condiciones de trabajo.

Lo anterior, no niega que los turnos fijos tengan también sus desventajas, sobre todo en lo que respecta a la jornada nocturna, sin embargo creemos que en la medida en que surgen los problemas y éstos son permanentes y comunes a un determinado número de trabajadores, éstos tendrán que actuar y demandar soluciones a los mismos no sólo en cuanto a las prestaciones sino también, y lo más importante, en la reducción de la jornada de trabajo.

En otras palabras, pensamos que al existir turnos fijos hay mejores condiciones para que los trabajadores se organicen y encuentren soluciones a los problemas que cada uno de los distintos turnos plantea.

En tercer lugar, los cambios de turno, horarios de trabajo y día de descanso semanal, en la medida en que afectan al trabajador, requieren que éstos sean convenidos y negociados entre empresa y sindicato. De esta manera cuando las necesidades de producción exijan cambios de horarios y/o turnos, el sindicato podrá intervenir para convenir alguna otra solución como, por ejemplo, demandar en su lugar tiempos extras, ampliar el personal de los turnos, etc.; impidiendo que con dichos cambios se rebase el número de

horas que legalmente debe laborar el trabajador. Como también, contribuir a que los turnos fijos en vez de ser un factor de separación se conviertan en socialización de mejores condiciones de trabajo para cada uno de los turnos.

En los mismos términos, y de acuerdo a esta lógica, la empresa puede modificar las condiciones de trabajo de acuerdo a las necesidades de la producción como en lo que respecta tanto a efectuar trabajos fuera de la planta como en relación a los horarios para el disfrute de alimentos.

En el primer caso, sólo a partir de 1978-79 se obligó a la empresa a tratar con los representantes del sindicato y con la presencia de los trabajadores comisionados para realizar algún trabajo fuera de la empresa, ya sea en el Distrito Federal o en el interior de la República, las bases y condiciones para la ejecución de dichos trabajos garantizándose la seguridad personal de estos trabajadores, sus honorarios y los gastos pertinentes. Sin embargo, en ningún momento se menciona si los horarios de trabajo y el carácter mismo de la labor a desempeñar son también negociables, lo cual deja en terreno muy vulnerable la situación de estos trabajadores cuando se presenta tal situación.

Respecto al segundo punto, los horarios para el disfrute de alimentos, son asignados por la empresa para cada departamento o área de trabajo, según las exigencias de la producción. En el mismo sentido, en el caso de cambios se avisará a los trabajadores afectados y al sindicato.

En la medida que el tiempo para tomar alimentos se considera como parte de la jornada legal de trabajo, la empresa puede imponer su voluntad y modificarlas, con las consecuencias que esto

tiene para la salud del trabajador. De ahí la importancia de que los trabajadores tengan una mayor intervención en las condiciones de trabajo.

1.4. Horario de Alimentos.

De 1970 a 1975 se indicaba en el reglamento interior de trabajo que la empresa se reservaba el derecho de admitir o no, a reanudar las labores al trabajador o trabajadores que se hubiesen retrasado en el tiempo para tomar alimentos; en el caso de que fueren admitidos, se consideraría como retraso afectando el premio de puntualidad.

A partir de 1976 hasta 1981, una vez que el tiempo para tomar alimentos aumentó de 30 a 40 minutos se estipula en el contrato que el personal obrero debía checar su tarjeta normal de asistencia al momento de suspender sus labores para dirigirse al comedor y al incorporarse nuevamente a ellas. Asimismo, una vez transcurridos los 40 minutos correspondientes para tomar los alimentos y, en el supuesto caso de salidas anticipadas y/o de retardos, se tomaría en cuenta para el cómputo de puntualidad.

Como puede observarse, por un lado se reduce el tiempo de trabajo diario al aumentar 10 minutos el tiempo para tomar alimentos, pero por el otro se establece que el trabajador deberá checar su tarjeta de asistencia y puntualidad, lo cual se computará para efecto del premio de puntualidad y asistencia.

Sin embargo, cabe señalar, que si bien esta modificación al contrato se mantiene por lo menos hasta 1981, en la práctica no se ha exigido, por lo menos hasta hoy, que el trabajador cheque su tarjeta normal de asistencia. Esto es así, porque se opone a los

usos y costumbres de los trabajadores, es decir, a su práctica cotidiana, la cual está lo suficientemente arraigada como para que en caso de obligar a los trabajadores a cumplir lo estipulado, implique violentar fuertemente las relaciones entre empresas y sindicato; además de que en la práctica resulta inoperante por el tiempo que se pierde para checar. Esto por otro lado, no descarta que en determinado momento la empresa quiera obligar a sus trabajadores a cumplir esta disposición, lo que implicaría una necesaria negociación entre empresa y sindicato.

Por otro lado, cabe señalar que los seis contratos establecen que cada trabajador es responsable de llevar sus propios alimentos, la empresa se compromete únicamente a mantener en funcionamiento un comedor con parrillas de gas suficientes para que los trabajadores calienten sus alimentos en los horarios establecidos para cada turno.

En 1981, con la revisión salarial la empresa empezó a dar servicio de alimentos a través de la concesión a una empresa particular; el convenio establecía que los trabajadores y la empresa pagarían determinados porcentajes para cubrir el costo de los alimentos. Pero a pesar de que los trabajadores aceptaron pagar la cuota más alta con tal de disponer del servicio de comedor, éste ha venido funcionando con gran dificultad y con riesgo de que desaparezca, debido a la mala calidad de los alimentos que les ofrecen y a la negativa de la empresa a mejorar el servicio.

En la revisión contractual de 1982-83, la propuesta de la empresa para resolver el problema, fue la de que el sindicato se hiciera cargo del funcionamiento del comedor; con esto la empresa se niega a cumplir lo pactado con los trabajadores, situación

que hasta ahora no se ha resuelto.

1.5. Tiempo Extra.

En relación al tiempo extra, el contrato colectivo dice que cuando la empresa necesite que alguna labor o actividad se continúe después de concluida la jornada establecida de trabajo, utilizará los servicios del mismo trabajador que ejecutó la labor o actividad para que la realice en el tiempo extraordinario que se requiera, con las limitaciones que la ley señala.

El reglamento interior de trabajo señala, por su parte, que el personal puede trabajar tiempo extra con "previa autorización" de su jefe inmediato superior, debiendo cobrar las horas extras laboradas en la semana que corresponda.

De 1970 a 1975 se agregaba la posibilidad de que el delegado y/o el Comité Ejecutivo Sindical intervinieran para resolver aquellos casos de trabajadores a los cuales les fuera "verdaderamente" imposible cumplir con el tiempo extra. Sin embargo, a partir de las siguientes revisiones se omite la referencia a la intervención del delegado y/o del Comité Ejecutivo Sindical para resolver el problema de los tiempos extras, pues la ley considera que el trabajador está obligado a laborar horas extras, mientras no excedan de 3 horas diarias tres veces por semana, pagándose por ello un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal. Dicha disposición no se hará explícita en el contrato colectivo sino hasta 1976-77, lo cual sirvió para que los trabajadores tuvieran una lectura más clara de su contrato y evitar que siguieran ocurriendo interpretaciones equivocadas en la aplicación de la Ley por parte de la empresa.

En el mismo sentido, creemos que vale la pena resaltar el hecho de que desapareciera en esta revisión la necesaria intervención del delegado departamental y/o del Comité Ejecutivo para evitar el cumplimiento del tiempo extra, así como la indispensable "prueba" que justificase la negativa del trabajador ante la solicitud de la empresa.

En primer lugar, porque ya la sola referencia al tiempo extra nos remite a una decisión tomada por la empresa, ajena a la voluntad del trabajador, por tanto es una obligación que en este caso era doblemente sancionada y segundo, por el hecho de que las horas extras se paguen al doble, el trabajador se ve "invitado" a aceptarlas, a reserva de, como en ocasiones anteriores, no se respetaba el equivalente salarial y ni el tiempo máximo en el trabajo extraordinario.

1.6. Medidas Disciplinarias.

En el mismo sentido que en los casos anteriores, la jornada de trabajo se prolonga o reduce dependiendo de los controles de asistencia y puntualidad, de la tolerancia para iniciar las labores de la jornada, como en general de las medidas disciplinarias que se precisan en el contrato de trabajo.

Así es como la empresa tiene colocados relojes marcadores para checar la tarjeta a la entrada y a la salida y poder controlar la asistencia y puntualidad de sus trabajadores. Las tarjetas comprenden los días de lunes a sábado, son individuales y de responsabilidad personal, están diseñadas tanto para controlar la entrada y salida de la fábrica como del comedor, aunque en este último caso, como ya dijimos, los usos y costumbres han evitado que

en la práctica se cheque la tarjeta por tal motivo.

El centro de trabajo se abre con anticipación, de 15 minutos para el segundo y tercer turnos y 30 minutos para el primero, con el objeto de que el trabajador cambie sus ropas por las de trabajo, cheque su tarjeta a tiempo y se dirija a su sitio de trabajo y permanezca en la fábrica el tiempo estrictamente necesario para realizar sus labores.

Después de la hora de entrada para cada uno de los turnos, el reglamento interior de trabajo concede 10 minutos de tolerancia como máximo. Rebasados los 10 minutos el trabajador no puede checar su tarjeta, teniendo sólo 2 oportunidades a la semana para que la empresa le autorice la entrada al trabajo siempre y cuando el retraso no haya pasado de una hora, en cuyo caso el trabajador marca su tarjeta para que la empresa efectúe el descuento salarial correspondiente al tiempo de retraso. Con la advertencia de que la reincidencia en retardos y faltas es motivo suficiente para que la empresa "discipline" al trabajador de acuerdo a lo establecido en el reglamento interior de trabajo:

- a) por una falta en un lapso de 30 días, amonestación por escrito.
- b) por dos faltas en un lapso de 30 días, un día de castigo.
- c) por tres faltas en un lapso de 30 días, dos días de castigo.
- d) por cuatro faltas en un lapso de 30 días, despido.

Lo anterior coincide con lo estipulado en la Ley de acuerdo al artículo 47, el cual señala que es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, entre otras, "tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada".

Por otro lado, aquellos trabajadores del primero y segun

do turnos que quieran hacerse acreedores al premio de puntualidad y asistencia, el tiempo de tolerancia para checar su tarjeta es de 5 minutos, después de este tiempo el trabajador pierde el incentivo; los trabajadores del tercer turno si quieren tener derecho al premio de puntualidad deben checar su tarjeta a la hora que les corresponde sin excepción alguna.

La razón de los premios e incentivos para la producción es combatir el ausentismo en la empresa e impedir la pérdida de minutos durante la jornada de trabajo. Las inasistencias como los retardos, debido a las críticas condiciones de trabajo, son un problema permanente en las relaciones obrero-patronales, de ahí que en varias cláusulas del contrato se reitere la preocupación de la empresa por estimular a sus obreros, tal es el caso del premio de puntualidad y asistencia y en general de los otros premios que funcionan como incentivos a la producción.

Por otro lado, en cualquiera de los tres turnos, queda establecido, por el reglamento interior de trabajo, que el personal obrero no puede atender asuntos personales durante las horas de trabajo sin permiso de su jefe inmediato.

Cuando el trabajador tiene necesidad de salir durante las horas de trabajo debe solicitar un pase de salida autorizado por su jefe de departamento y entregarlo al personal de vigilancia. El contrato no especifica cuándo se considera una causa justificada para otorgar el permiso de salida y cuándo no, situación que ha de resolverse en el momento en que se presenta el caso, dependiendo de la capacidad de negociación del trabajador individual, su jefe y el sindicato.

2. Tiempo Libre.

Como dijimos anteriormente, el trabajador necesita de un tiempo libre para recuperar sus energías tanto físicas como emocionales, necesita comer, descansar y divertirse para estar en posibilidad de reincorporarse diariamente al trabajo productivo.

En este sentido, el tiempo libre es el que se le arrebatada a la producción, para el trabajador significa la lucha por la reducción de la jornada diaria de trabajo, por la ampliación de los días de descanso semanal y obligatorios así como por mayores períodos vacacionales.

Esta lucha permite, no sólo el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del obrero sino que abre la posibilidad para su desarrollo político y organizativo por cuanto se enfrenta permanentemente con el capital. El patrón lucha por aumentar el tiempo y el ritmo de trabajo y con ello la extracción de plusvalor y el trabajador, por el contrario, lucha por transformar esas relaciones de explotación y conquistar su libertad del yugo del capital, pues aunque ha conquistado un tiempo libre, éste sigue estando en función de la producción y, por lo tanto, no es un tiempo enteramente a disposición del trabajador.

2.1. Descanso Semanal y Obligatorio.

Se establece contractualmente, de acuerdo a la Ley, que todo el personal tiene derecho a disfrutar de un día de descanso semanal, que como regla general será el domingo, pudiendo disfrutarse algún otro día según se estipule en el contrato.

Asimismo, se establecen 17 días de descanso obligatorio al año, estos son: 1 de enero; 5 de febrero; 21 de marzo; jueves,

viernes y sábado de Semana Santa; 1, 2 y 10 de mayo; 15 y 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 12, 24, 25 y 31 de diciembre y el 1º de diciembre de cada 6 años. Con lo cual el contrato de FHASA supe^{ra}, por diez días de descanso, a lo establecido en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, donde se señalan siete días de descanso obligatorio al año y uno más cada 6 años por cambio del poder ejecutivo.

2.2. Vacaciones.

Establece la Ley que de acuerdo con la antigüedad, los trabajadores disfrutarán de períodos vacacionales anuales, seis días de descanso en forma continua, por lo menos, los cuales no serán acumulativos y sólo se podrán disfrutar como descanso, nunca en efectivo.

En la revisión contractual de 1970-71, empresa y sindicato programaban al principio del año un calendario de vacaciones para cada uno de los departamentos, las cuales se disfrutaban durante el transcurso del año, existiendo la posibilidad de permutas entre los trabajadores de un mismo departamento, mediante acuerdo de los representantes sindicales con la empresa.

A partir de la revisión de 1972-73 las fechas para el disfrute de vacaciones se reclamaⁿ, de ahora en adelante, en los siguientes términos: todos los trabajadores disfrutarán su período vacacional en los últimos 6 días hábiles del mes de diciembre de cada año. Aquellos trabajadores que tengan derecho a más de 6 y hasta un máximo de 9 días de vacaciones, los disfrutarán el lunes, martes y/o miércoles de Semana Santa. Los que tengan derecho a más de 9 días de descanso por vacaciones, disfrutarán los días excedentes

de 9, en las fechas que convengan entre empresa y sindicato.

La antigüedad para el disfrute de vacaciones se computará desde la fecha de ingreso hasta el primero de marzo de cada año considerándose en años y meses completos según los casos. De 1974 a 1977, el contrato agrega que el personal de nuevo ingreso que no haya cumplido el año a la fecha señalada para el disfrute de vacaciones se le liquidará la parte proporcional que corresponda, de esta manera se aplica el artículo 77 de la Ley.

A partir de 1978 y hasta 1981 los trabajadores que tengan 8 meses de prestar sus servicios a la empresa y llegándose la fecha de disfrute de vacaciones, se les concederá el pago igual a aquellos que tengan el año cumplido, con lo cual se supera a la Ley. Por su parte, quienes tienen menos de los 8 meses de antigüedad se les liquidarán sus vacaciones de acuerdo a la proporción que les corresponda, como estaba estipulado en las revisiones de contrato de 1974-75 y 1976-77.

Asimismo, se especifica en la revisión del contrato de 1972 a 1981 que el pago de vacaciones y días de descanso se hará íntegramente el día hábil anterior al descanso de Semana Santa; en la revisión de 1970-71 no se fijaba ninguna fecha para el pago de vacaciones ni para el disfrute de las mismas, ya que esto lo determinaban al principio del año, empresa y sindicato.

Por otro lado, no todo el personal disfrutaba sus vacaciones en las fechas señaladas anteriormente, a excepción de lo que estipulaba la revisión de contrato de 1970-71 en que no hacía falta esta observación por cuanto no existían días fijos de vacaciones sino que estos se acordaban al principio del año para cada departamento; luego entonces, en las revisiones de contrato de 1972

a 1975 se dice que los trabajadores del departamento de mantenimiento y aquellos que por necesidades del servicio deban quedarse a trabajar durante el tiempo de vacaciones disfrutarán éstas antes o después de las fechas señaladas, poniéndose de acuerdo ambas partes.

En 1976-77 queda reglamentado quiénes deberán trabajar durante el período oficial de vacaciones, estos son los trabajadores del Departamento de Mantenimiento, Maniobras y puestos de Taller Mecánico: un fresista, 2 mandriladores, 3 torneros, 1 cepillista, 1 trazador; 1 taladrista y un ayudante, en total 10 trabajadores del taller mecánico.

Sin embargo, más adelante se señala que, cuando por necesidades de trabajo en otros departamentos la empresa requiera de los servicios de otros trabajadores, se solicitará por escrito al sindicato para que convenga con los mismos las bases para el trabajo de esos días.

En las siguientes revisiones contractuales, la empresa se compromete a notificar al sindicato, con dos semanas de anticipación a la fecha de vacaciones, la lista de los trabajadores que excepcionalmente deberán laborar durante esos días, a reserva de causas de fuerza mayor en que avisará en el momento en que se presente la necesidad.

3. Antigüedad.

Como señalamos al principio, la relación laboral entre la empresa y el trabajador se reproduce diariamente hasta sumar meses y años, es decir, tanto los trabajadores como la empresa tienen un determinado tiempo de estar produciendo. Anteriormente señalamos la antigüedad de la empresa en la rama siderúrgica, ahora toca conocer la antigüedad de los trabajadores que prestan sus servicios en ella.

En este sentido, según la nómina de la semana del 12 al 18 de abril de 1982, tenemos que de los 977 trabajadores que laboraban en la empresa, la mayoría (486) tenía en 1982, de 4 a menos de un año de antigüedad; 165 trabajadores contaban, para la misma fecha, entre 7 y 8 años de prestar sus servicios en FHASA, 157 tenían entre 9 y 14 años de antigüedad y 155 de 15 a 25 años o más como trabajadores de la empresa, (ver cuadro I).

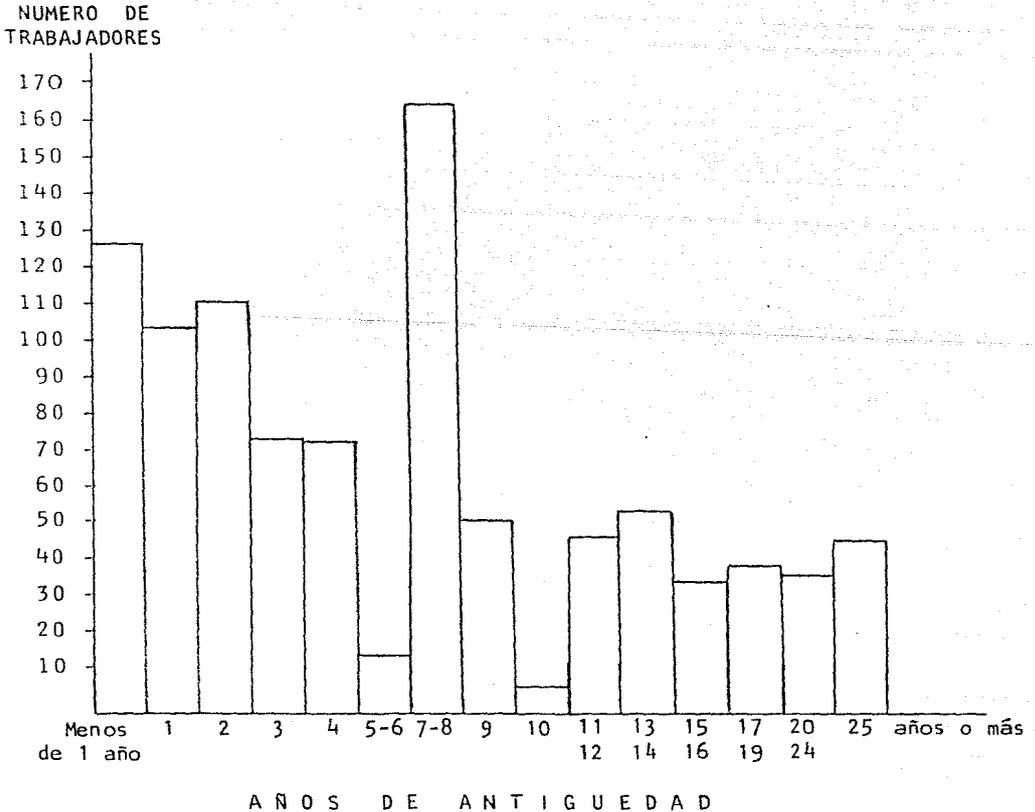
La antigüedad de los trabajadores nos habla, entonces, del tiempo de trabajo en varios sentidos, por un lado, en cuanto a las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo ya que tiene que ver con el tiempo libre del trabajador en cuanto que a más años de servicio le corresponden, por Ley, más días de vacaciones y por el otro, en cuanto al pago de la fuerza de trabajo ya que de la antigüedad depende, igualmente, el derecho a la promoción del trabajador en un puesto mejor remunerado, así como el pago de la prima de vacaciones y de antigüedad, de la pensión por jubilación y en su caso, de la indemnización.

En otras palabras, la antigüedad en el trabajo crea ciertos derechos contractuales y legales que para el trabajador representan una lucha permanente tanto por cuanto tiene que enfrentarse

diariamente al trabajo enajenante de la fábrica como porque tiene que arrebatarse al patrón todos los días, incluso para cuando deje de prestar sus servicios como obrero, mejores condiciones de vida y de trabajo.

CUADRO I

ANTIGUEDAD DE LOS TRABAJADORES DE FHASA
(ABRIL DE 1982)



CAPITULO V

EL CONTRATO COLECTIVO Y EL PAGO DE LA FUERZA DE TRABAJO

1. Remuneración del Trabajo.

El otro aspecto de la jornada de trabajo que queremos incorporar a esta revisión de los contratos es el que se refiere a la remuneración que percibe el trabajador por los servicios prestados. En el capítulo anterior abordamos el problema del tiempo de trabajo y del tiempo libre del obrero en FHASA; ahora pretendemos ver en su conjunto todos los aspectos que señala el contrato sobre los ingresos del trabajador en donde incluimos el pago de salario, complementos, premios, aguinaldo, incentivos, descuentos por varios conceptos así como las prestaciones, las cuales forman parte también del ingreso neto del trabajador.

Conviene aclarar que la inclusión de este punto no pretende entrar a la discusión sobre las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo, sino más bien señalar todos aquellos aspectos del contrato que se tomaron en cuenta para determinar el precio de la fuerza de trabajo en cuanto tal. Será discusión de otro trabajo el problema de que si esta fuerza de trabajo se paga o no por su valor.

1.1. Pago de Salarios.

De 1970 a 1973 se señala que los salarios que percibirán los trabajadores como pago a sus servicios serán los consignados en el tabulador de salarios. De 1974 a 1981 se agrega que el tabulador contendrá: categorías, puestos y salarios correspondientes.

Además, empresa y sindicato celebrarán cuantos convenios sean necesarios para establecer las plantillas de cada departamento, precisándose el número de trabajadores que deben ocupar cada puesto.

De 1970 a 1977 el contrato especifica que todo peón u obrero general de nuevo ingreso se incorporará al Departamento de Maniobras y cobrará durante los primeros seis meses de servicio el salario mínimo fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para la zona del D.F.

Una vez transcurridos los seis primeros meses o antes, si el trabajador ha ocupado una de las categorías de obrero general señaladas en el tabulador de este contrato, pasará a cobrar el salario mínimo de la fábrica.

A partir de 1978-79 se modifica el contrato en relación a este punto y se dice que todo trabajador denominado "obrero general" que ingrese a prestar sus servicios a la empresa, desde el primer día cobrará el salario mínimo de la fábrica estipulado en el tabulador de salarios.

El contrato establece, de acuerdo a la Ley, que el salario se pagará en moneda de curso legal, en el interior de la planta el último día laborable de cada semana; sábado para todo el personal que labore en el primero y segundo turnos y el viernes por la noche para los trabajadores del tercer turno y cuando un día de descanso obligatorio coincida con el día de pago la liquidación se efectuará un día antes. Asimismo, el salario se pagará dentro de la jornada de trabajo; sólo por excepción la empresa pagará a sus trabajadores fuera de su jornada, en cuyo caso, notificará al sindicato.

En el contrato de 1980-81 se agrega un párrafo en el que la empresa procurará pagar a sus trabajadores con billetes de baja denominación para facilitarles sus compras.

Además, según lo estipulado por la Ley, los sobres de pago expresarán todos y cada uno de los conceptos que constituyan descuentos al salario. Los trabajadores estarán obligados a identificarse ante el pagador de la empresa y a presentar y firmar los recibos que amparen el pago de sus salarios como muestra del cumplimiento de la empresa y como prueba de conformidad sobre la liquidación contenida en el mismo.

En caso de reclamación, respecto a las cantidades que aparezcan en los recibos de liquidación que amparan el pago del salario, la Ley dice que dicha reclamación deberá presentarse ante la empresa por conducto del sindicato, dentro de las 48 horas hábiles siguientes al recibo de dichos salarios, entendiéndose que de no presentarse ninguna protesta dentro del tiempo establecido, el trabajador está conforme con el pago efectuado.

Los errores y aclaraciones por concepto de pago serán cubiertos al siguiente día laborable. A partir de 1976-77 se especifica que los pagos por este concepto se harán al día siguiente laborable de haberse hecho la reclamación, el encargado de hacer la aclaración entregará al trabajador o representante del sindicato, el sobre correspondiente de inmediato.

1.2. Descuentos.

Queda establecido en el contrato que los salarios de los trabajadores sólo pueden ser reducidos por los conceptos que establece la Ley Federal del Trabajo. Lo cual implica, como más adelan

te se dice, que la empresa no puede llevar a cabo reducción de puestos de trabajo o salarios sin previo acuerdo con el sindicato.

Los descuentos al salario a que hace referencia el contrato son los acordados por cuotas ordinarias y extraordinarias que el sindicato señale a sus agremiados, así como las cuotas que se destinen a la constitución y fomento de cajas de Ahorro y Cooperativas de Consumo, cuando los trabajadores de manera expresa manifiesten su conformidad al respecto y las que corresponden al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

De 1970 a 1975, las cantidades recaudadas por la empresa por tales conceptos, exceptuando las del IMSS eran entregadas a las personas acreditadas por el sindicato, previa entrega de recibos o listas correspondientes. A partir de 1976-77, el contrato señala al respecto que las cantidades así recaudadas serían entregadas al tesorero del sindicato al día siguiente de que se hubiesen entregado los recibos correspondientes a la empresa.

En relación al pago de las cuotas para el IMSS, la empresa efectúa los descuentos correspondientes y los aporta directamente a la Institución. Se agrega, además, en la revisión de 1980-81, que cuando un trabajador cambie de grupo de cotización, por aumento salarial, la empresa efectuará el trámite pertinente, entregando a los trabajadores aludidos una copia del documento respectivo.

1.3. Tabulador de Salarios.

Por cuanto se refiere al tabulador salarial, éste señala 13 categorías en total, cuyos salarios muestran el siguiente comportamiento durante el período estudiado.

En el mismo sentido, hay que tomar en cuenta que

tir de 1973 se da el primer aumento de emergencia, en tanto que pa
ra 1974 se institucionalizan las revisiones salariales anuales (an
tes eran cada dos años en función de las revisiones contractuales).

Por tanto, los cambios que se observan en el tabulador de
salarios no sólo son producto de las revisiones de contrato, sino
también de la revisión anual de salarios y de la política salarial
estatal; en suma estos tres aspectos influyen, unos con más peso
que otros, en la determinación del tabulador salarial, (ver cuadro
I).

De acuerdo a lo anterior, tenemos, en primer lugar, que
los salarios inferiores se incrementaron en mayor proporción que los
salarios más altos, sobre todo a partir del bienio 1976-77, (ver
cuadro II).

En segundo lugar, las diferencias salariales entre la ca
tegoría inferior y la superior tienden a reducirse conforme avan
zan las revisiones de contrato, es decir, los salarios tienden a
la homogeneización sobre todo a partir de 1976-77, a raíz de la de
valuación y de los efectos inflacionarios, (ver cuadro III).

En tercer lugar, los crecimientos salariales de un bie
nio a otro para las 13 categorías crece hasta 1976-77 siguiendo la
igual tendencia que en el cuadro I, pero posteriormente tiende a
estancarse y finalmente en la última revisión a disminuir conside
rablemente, (ver cuadro IV).

Podemos concluir entonces que a pesar de que los salarios
nominales aumentan en términos absolutos a lo largo del período, en
términos relativos tienden a disminuir, tanto si comparamos las di
ferencias salariales entre una categoría y otra, como de los aumen
tos de un bienio a otro. En ambos casos cuando la crisis se acen

CUADRO I

TABULADOR SALARIAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE
FHASA 1970-1981. (SALARIO DIARIO).
(PESOS)

TABULADORES Y CATEGORIAS	CONTRATO DE TRABAJO	1970 1971	1972 1973	1974 1975	1976 1977	1978 1979	1980 1981
1.	Obrero General	38.35	43.70	55.95	85.80	132.15	177.25
2.	Obrero Esp. 3a. "C"	39.65	45.20	57.85	88.20	135.85	182.20
3.	Obrero Esp. 3a. "B"	41.35	47.15	60.35	91.25	140.50	188.45
4.	Obrero Esp. 3a. "A"	43.05	49.10	62.85	95.05	142.75	191.45
5.	Obrero Esp. 2a. "C"	45.30	50.30	64.40	96.60	145.05	194.55
6.	Obrero Esp. 2a. "B"	48.05	53.30	68.20	100.65	151.15	202.75
7.	Obrero Esp. 2a. "A"	51.30	56.95	72.90	106.75	160.35	215.05
8.	Obrero Esp. 1a. "C"	55.05	61.10	78.20	114.50	172.00	230.65
9.	Obrero Esp. 1a. "B"	59.80	65.20	83.45	119.10	178.85	239.90
10.	Obrero Esp. 1a. "A"	65.60	71.50	91.50	130.65	196.20	263.15
11.	Oficial Especializado	72.90	79.45	101.70	143.90	216.10	289.80
12.	Mecánico General 2a.	82.10	89.50	114.55	162.10	243.45	326.50
13.	Mecánico General 1a.	92.90	101.25	129.60	183.40	275.45	369.45

FUENTE: Contratos Colectivos de FHASA.

CUADRO II

PORCENTAJE DE LOS INCREMENTOS SALARIALES SEGUN EL TABULADOR. BIENIO BASE 1970-71

CONTRATO DE TRABAJO CATEGORIAS	1970* 1971 PESOS	1972 1973 %	1974 1975 %	1976 1977 %	1978 1979 %	1980 1981 %
1. Obrero General	38.35	14.0	46.0	123.7	244.6	362.2
2. Obrero Esp. 3a. "C"	39.65	14.0	46.0	122.4	242.6	359.5
3. Obrero Esp. 3a. "B"	41.35	14.0	46.0	120.8	239.8	355.7
4. Obrero Esp. 3a. "A"	43.05	14.0	46.0	120.8	232.6	344.7
5. Obrero Esp. 2a. "C"	45.30	11.0	42.0	113.2	220.2	329.5
6. Obrero Esp. 2a. "B"	48.05	11.0	42.0	109.5	212.4	322.0
7. Obrero Esp. 2a. "A"	51.30	11.0	42.0	108.0	212.4	319.0
8. Obrero Esp. 1a. "C"	55.05	11.0	42.0	108.0	212.4	319.0
9. Obrero Esp. 1a. "B"	59.80	9.0	39.5	99.2	199.0	301.0
10. Obrero Esp. 1a. "A"	65.60	9.0	39.5	99.2	199.0	301.0
11. Oficial Especializado	72.90	9.0	39.5	97.4	196.5	297.7
12. Mecánico General 2a.	82.10	9.0	39.5	97.4	196.5	297.7
13. Mecánico General 1a.	92.90	9.0	39.5	97.4	196.5	297.7

* Salario/precio de 1970. (Bienio Base).

FUENTE: Contratos Colectivos de FHASA.

CUADRO III

DISTANCIA RELATIVA ENTRE LAS CATEGORÍAS SALARIALES
(1970-1980)

(Categoría Base: Salario del Obrero General = 1 salario mínimo).

Contrato de Trabajo Categorías	1970 1971	1972 1973	1974 1975	1976 1977	1978 1979	1980 1981
1. Obrero General	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
2. Obrero Especializado de 3a. "C"	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03
3. Obrero Esp. 3a. "B"	1.08	1.08	1.08	1.06	1.06	1.06
4. Obrero Esp. 3a. "A"	1.12	1.12	1.12	1.11	1.08	1.08
5. Obrero Esp. 2a. "C"	1.18	1.15	1.15	1.12	1.10	1.10
6. Obrero Esp. 2a. "B"	1.25	1.22	1.22	1.17	1.14	1.14
7. Obrero Esp. 2a. "A"	1.34	1.30	1.30	1.24	1.21	1.21
8. Obrero Esp. 1a. "C"	1.43	1.40	1.40	1.33	1.30	1.30
9. Obrero Esp. 1a. "B"	1.56	1.49	1.49	1.39	1.35	1.35
10. Obrero Esp. 1a. "A"	1.71	1.63	1.63	1.52	1.48	1.48
11. Oficial Especializado	1.90	1.82	1.82	1.68	1.63	1.63
12. Mecánico General 2a.	2.14	2.05	2.05	1.89	1.84	1.84
13. Mecánico General 1a.	2.42	2.32	2.32	2.14	2.08	2.08

FUENTE: Contratos Colectivos de FHASA.

CUADRO IV

PORCENTAJE DEL INCREMENTO SALARIAL DE UN BIENIO
AL SIGUIENTE, SEGUN EL TABULADOR.(1970-1981).

CONTRATO DE TRABAJO CATEGORIAS	1970 1971	1972 1973	1974 1975	1976 1977	1978 1979	1980 1981
1. Obrero General	38.35	14	28	53.3	54	34
2. Obrero Esp. 3a. "C"	39.65	14	28	52.5	54	34
3. Obrero Esp. 3a. "B"	41.35	14	28	51.2	54	34
4. Obrero Esp. 3a. "A"	43.05	14	28	51.2	50.2	34
5. Obrero Esp. 2a. "C"	45.30	11	28	50.0	50.2	34
6. Obrero Esp. 2a. "B"	48.05	11	28	47.6	50.2	34
7. Obrero Esp. 2a. "A"	51.30	11	28	46.4	50.2	34
8. Obrero Esp. 1a. "C"	55.05	11	28	46.4	50.2	34
9. Obrero Esp. 1a. "B"	59.80	9	28	42.8	50.2	34
10. Obrero Esp. 1a. "A"	65.60	9	28	42.8	50.2	34
11. Oficial Especializado	72.90	9	28	41.5	50.2	34
12. Mecánico General 2a.	82.10	9	28	41.5	50.2	34
13. Mecánico General 1a.	92.90	9	28	41.5	50.2	34

FUENTE: Contratos Colectivos de FHASA.

túa no sólo se ven afectados los salarios mínimos establecidos sino también los salarios más altos, tendiendo a la baja general de los salarios en cada categoría.

2. Salario Real.

Como vimos anteriormente, los salarios nominales de los trabajadores de FHASA se han incrementado, más o menos aceleradamente; sin embargo, habría que preguntarse si su poder adquisitivo y nivel de vida ha mejorado realmente en función de estos aumentos o, por el contrario, se ha mantenido estable o empeorado.

Desde este punto de vista, calculamos el salario real de los trabajadores de FHASA de aquellos que perciben el salario mínimo de la empresa, es decir, los que están incluidos en la categoría más baja del tabulador salarial, la de obrero general o "peón", en función de esto se aplicó el Índice de Precios al Consumidor en la ciudad de México, (ver cuadro V).

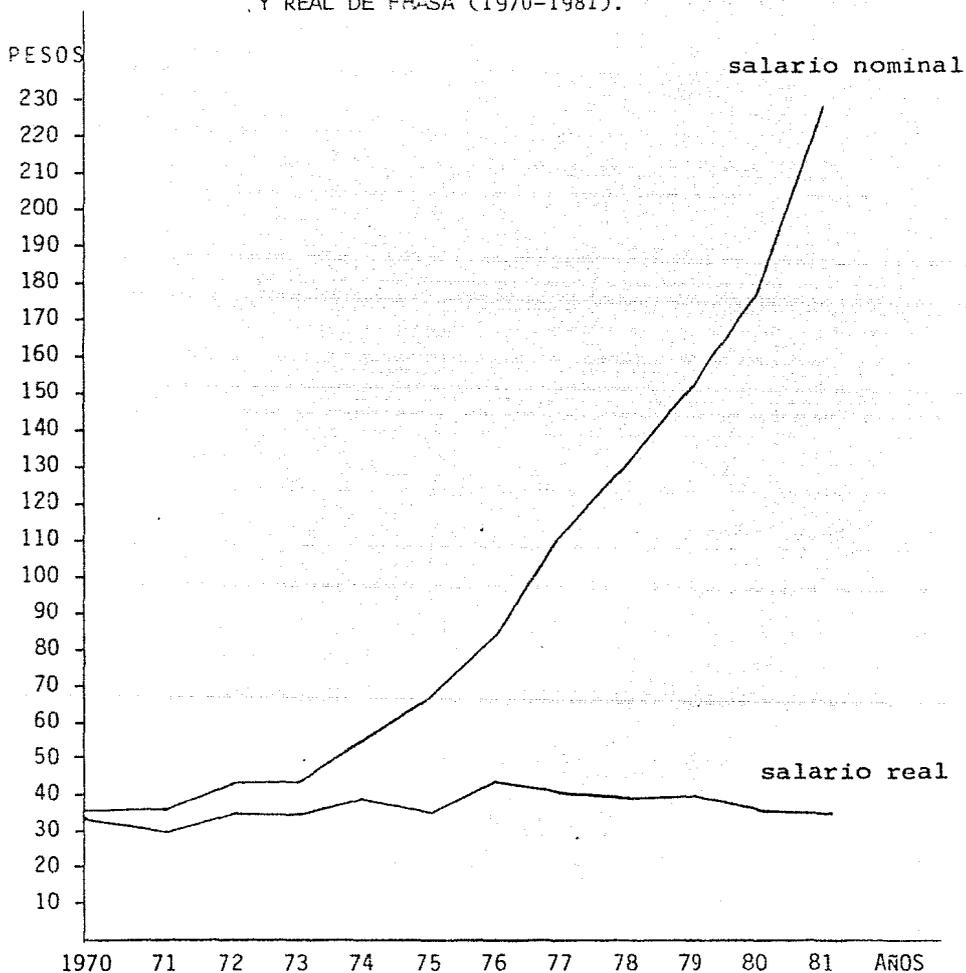
Optamos calcular el salario real de los obreros que perciben el salario mínimo de la empresa porque, en términos generales, refleja la situación de la mayoría de los trabajadores, pues los ingresos se encuentran concentrados, precisamente, en las categorías más bajas del tabulador salarial. Desde este punto de vista, el cuadro anterior refleja el comportamiento seguido por los salarios en la empresa.

En primer lugar, el salario real percibido en 1981 fue exactamente igual al obtenido once años atrás; asimismo, el salario real de 1980 estaba por el nivel del de 1972, con lo cual el nivel de vida de los trabajadores apenas se ha mantenido en los niveles de los primeros años de la década.

Por otro lado, los deterioros salariales más fuertes se producen, precisamente, en los años en que la crisis comienza a hacer estragos en los ingresos de los trabajadores (1973-74), es a partir de entonces cuando se acentúan las diferencias entre sala-

CUADRO V

SALARIO MÍNIMO DIARIO NOMINAL
Y REAL DE FHASA (1970-1981).



FUENTE: Índice de precios al consumidor en la ciudad de México: Edmer Santin, *La inflación en México en el período 1970-81*. Tesis Profesional, Facultad de Economía, UNAM, 1982.

Datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM) y del Banco de México.

Tabulador General de los Contratos Colectivos de Trabajo de FHASA, (varios años).

rio nominal y salario real, lo cual nos ilustra los niveles tan altos que alcanzó la inflación durante la década pasada y que actualmente se mantienen en la misma tendencia.

De otra parte, se observa una ligera mejoría salarial a partir de 1976, sostenida hasta 1979, debido a las fuertes presiones de los trabajadores, incluso y a pesar de que en esos años la empresa sufrió pérdidas en vez de ganancias. Sin embargo, las ganancias obtenidas en 1980 no significaron mejores ingresos para los trabajadores, sino por el contrario, como puede observarse en el cuadro.

Lo anterior nos permite concluir que en general son los trabajadores quienes cargan con los efectos de la crisis tal y como lo muestra el cuadro analizado. En el mismo sentido, cabe apuntar que las demandas de los trabajadores, al enfrentarse a la política de los topes salariales impuesta por el Estado, encuentran salida, aunque sea parcialmente, en la lucha por mejores prestaciones contractuales, con ello se trata de compensar, lo más posible, la pérdida del poder adquisitivo del salario.

5. Salario Integrado.

Entendemos por salario integrado el que, de acuerdo al artículo 84 de la Ley, se integra "con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisión, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". Se incluye igualmente en esta acepción del salario, el pago de las horas extras. Por el contrario, queda excluido del salario integrado, la parte correspondiente al reparto de utilidades para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, según lo establece el artículo 129 de la Ley.

Desde nuestro punto de vista y siguiendo el criterio anterior, consideramos que el salario integrado contractualmente lo constituyen los siguientes elementos: Pago de tiempo extra, de servicios prestados en días de descanso y de prima dominical; premio de puntualidad y asistencia; incentivos a la producción; complementos; pago de los días de descanso semanal y obligatorio y pago de vacaciones.

El salario integrado como puede desprenderse de lo anterior, lo conforman todas aquellas formas de pago en dinero a que se ha hecho acreedor el trabajador.

3.1. Pago de tiempo extra y de días de descanso.

De 1970 a 1973, contractualmente el tiempo de trabajo en horas extraordinarias o en días de descanso semanal u obligatorio se pagaban a razón del cien por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada normal, es decir, al doble. Por el con-

trario, a partir del contrato de 1974-75, el salario devengado en tales condiciones se pagó en la forma y términos que establecía la Ley Federal del Trabajo. El cambio es importante pues la Ley establece, para el pago de las horas extras, cien por ciento sobre el salario y para el pago en días de descanso semanal u obligatorio, doscientos por ciento más o salario triple. Esta diferencia salarial se explica porque la Ley considera que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en día de descanso semanal u obligatorio, a diferencia de lo establecido para el tiempo extraordinario, donde la prolongación de la jornada de trabajo dentro de los límites establecidos (tres horas diarias tres veces en una semana como máximo), se considera como una obligación para los trabajadores, a no ser que el contrato observe lo contrario.

Por otro lado, los trabajadores de los departamentos de Mantenimiento y Maniobras y los que trabajen en el revestimiento de hornos eléctricos que laboran en domingo, así como los que ocasionalmente trabajan en día de descanso semanal empezaron a cobrar, a partir de la revisión de 1978-79, una prima dominical equivalente al 35%, la cual aumenta a 45% en el siguiente contrato. Esto es importante, ya que desde mucho antes de que se concediera la prima dominical en el contrato, la Ley establecía una prima de por lo menos 25%, independientemente del pago por prestar los servicios en días de descanso semanal u obligatorio o en tiempo extraordinario.

3.2. Premio de Puntualidad y Asistencia.

Los premios de puntualidad y asistencia tienen como objeto estimular la asiduidad, la puntualidad y la disciplina de los trabajadores. Para tal efecto, la empresa otorgaba de 1970 a 1979

dos días de salario base a todos los trabajadores que en el curso de un mes, contado del primero al último día del mismo, no tenían faltas de asistencia, retardos y/o sanciones disciplinarias.

En el contrato de 1980-81, además de que el premio de puntualidad y asistencia aumenta a 3 días de salarios base, se conquista también la entrega de una despensa con artículos de primera necesidad para aquellos trabajadores que durante 3 meses no tengan faltas de asistencia; estableciéndose que los trimestres se computarán del 1º de enero al 31 de marzo, del 1º de abril al 30 de junio, del 1º de julio al 30 de septiembre y del 1º de octubre al 31 de diciembre, de cada año.

Los premios de puntualidad y asistencia acumulados durante el año por cada trabajador le son pagados el 20 de diciembre del mismo año, incluyendo una gratificación equivalente al cincuenta por ciento más sobre el valor total de sus premios acumulados. Con los premios, incluida la gratificación, la empresa "suplió" el pago del aguinaldo durante 3 períodos contractuales, de 1970 a 1975, ya que de 1976 en adelante se otorga el aguinaldo, además del premio de puntualidad y asistencia.

El equiparar el premio de puntualidad y asistencia con el aguinaldo respondió al siguiente razonamiento: para la empresa sólo aquellos trabajadores que cumplían responsablemente con sus labores tenían derecho a recibir una compensación al final del año, la cual se otorgaba a través de los premios de puntualidad y asistencia, mismos que rechazaban en mucho lo dispuesto en la Ley como pago de aguinaldo. Ya que en un año, por concepto de premios, se acumulaban como máximo 24 días-salarios en total, más 12 días-salario equivalentes a la gratificación del cincuenta por ciento sobre

el total de los premios acumulados en el año, sumaban 36 días-salario.

En tanto que la Ley concede 15 días-salario como mínimo al año o parte proporcional, por pago de aguinaldo. En otras palabras, aún cuando el trabajador al final del año, no obtenga todos los premios mensuales, es suficiente con que 5 meses de los 12 gane el premio de puntualidad y asistencia para que al final del año obtenga 10 días-salario por concepto del premio y 5 días-salarios más por gratificación, lo que hacen un total de 15 días-salario como mínimo al año, que marca la ley por aguinaldo.

Sin embargo, en sentido estricto la empresa violó la Ley Federal del Trabajo por cuanto el pago de aguinaldos es un derecho del trabajador que se adquiere en el momento mismo de que se establece la relación laboral con el patrón. El premio de puntualidad y asistencia, por el contrario, es una prestación estrictamente contractual, esto quiere decir que no hay ninguna disposición legal para el otorgamiento del premio ni para la pérdida del mismo, por lo cual las condiciones para la obtención del mismo se establecen internamente, entre el patrón y los trabajadores, de ahí que no se pueda sustituir un derecho laboral establecido por la Ley por una prestación contractual, pues el que sean distintas no las hace, de ninguna manera, excluyentes, como veremos más adelante.

En los contratos de 1976-77 y 1978-79, además de que se conquista el pago del aguinaldo, equivalente a 18 días-salario al año o la parte proporcional -con ello se rebasa en 3 días a lo dispuesto en la ley-, los trabajadores obtienen un premio especial consistente en un día más de salario base, independientemente de los 2 días-salario mensuales por el premio de puntualidad y asisten

cia para aquellos obreros que hubiesen obtenido los premios completos de cada mes, alcanzando un total de 3 días-salario al mes sin faltas, retardos y/o sanciones disciplinarias. Sin embargo, el tercer día era pagado al mes siguiente de que se hubiese ganado el premio, por lo que a éste no le correspondía la gratificación del cincuenta por ciento que la empresa otorgaba el fin de año. No será sino hasta el contrato de 1980-81 en que este premio especial se suma al premio de puntualidad y asistencia para convertirse en uno solo equivalente a 3 días-salario en total, con derecho a la gratificación del cincuenta por ciento más sobre el total de los premios acumulados durante el año.

De otro lado, en este mismo contrato se obtiene un aumento del aguinaldo cuya cifra alcanza la cantidad de 20 días-salario por año de servicios o la parte proporcional, superando a la Ley en 5 días-salario y al anterior contrato en 2 días-salario.

Finalmente, sólo resta señalar los criterios que la empresa establece para hacerse acreedor al premio de puntualidad y asistencia.

Se considera retardo, tanto al llegar a su sitio de trabajo después de la hora asignada para entrar a las labores como para regresar de tomar sus alimentos y el abandonar el trabajo antes de la hora señalada para salir a tomar alimentos como al término de la jornada de trabajo. En estos casos el trabajador además será sancionado.

En el mismo sentido, el premio de puntualidad y asistencia se puede perder total o parcialmente por las siguientes causas y sólo cuando las amonestaciones se notifican al trabajador por escrito, pues de lo contrario no se considerarán válidas para la pér

dida del premio.

- a) Tres retardos o dos retardos y una amonestación en un mes, equivalen a la pérdida del cincuenta por ciento del premio, y en la misma proporción a la señalada será del cien por ciento.
- b) Una falta de asistencia equivale a la pérdida del cincuenta por ciento del premio de puntualidad y dos faltas a la totalidad del mismo, incluyendo también y desde la primera falta la pérdida del premio de asistencia o la despensa trimestral.
- c) La suspensión temporal del trabajo será motivo para le pérdida total de los premios de puntualidad y asistencia cuando sea por alguna sanción disciplinaria.

Los contratos señalan que no perderán el premio los trabajadores que tengan permiso de la empresa para faltar a sus labores, sea con goce de sueldo o sin goce de sueldo (en este último caso a partir del contrato de 1972-73); como tampoco la perderán los trabajadores que estén incapacitados por un accidente de trabajo y falten hasta por 15 días después de ocurrido el percance. A partir de 1974-75, si la incapacidad fuera por más de 15 días y hasta por 3 meses, siempre y cuando el accidente no haya sido por culpa del trabajador, el afectado no perderá el premio de puntualidad, en cuyo caso se la pagará a razón de lo que haya logrado en el período anterior a la fecha del accidente por el tiempo que ampare su incapacidad y hasta el límite de 90 días.

Es importante hacer notar que el premio de puntualidad y asistencia sólo es válido para los casos de incapacidad ocasionados por accidentes de trabajo de acuerdo con los siguientes térmi-

nos: si el accidente fue por negligencia del trabajador, el premio será válido por 15 días; si por el contrario no dependió del trabajador, el premio se cubrirá durante el tiempo que dura la incapacidad, es decir, hasta por 90 días.

Por otro lado, si la incapacidad es por enfermedad general del trabajador, automáticamente significa la pérdida del premio. De igual manera, quien tenga por lo menos una falta ameritará la pérdida del premio de asiduidad en el trabajo, es decir, la despensa trimestral. En este caso no habrá excepciones incluso tratándose de incapacidades por accidentes en el trabajo o de permisos de no asistencia a las labores, otorgados por la empresa.

En conclusión, es importante hacer notar que, primero el premio de puntualidad es calculado sobre el salario tabulado y no sobre el salario integrado que percibe el trabajador. Segundo, no solo quien tiene faltas o retardos pierde el premio sino que, también, será objeto de medidas disciplinarias o sanciones. Tercero, se considera retardo el encontrarse fuera del sitio de trabajo a la hora señalada, lo cual implica que hay un tiempo para checar la tarjeta nominal de asistencia y otro para estar en el puesto de trabajo. Cuarto, es indispensable que se respeten los tiempos de entrada y salida para el disfrute de alimentos como de los horarios de entrada y salida de la jornada de trabajo. Quinto y último, se otorga una despena la cual está condicionada, no sólo a la asistencia durante 3 meses seguidos, sino que los trimestres están preestablecidos contractualmente.

El objetivo de los premios es, a nuestro juicio, no sólo estimular la asistencia y puntualidad sino también aumentar la productividad.

En otras palabras, en la medida en que se reducen los tiempo muertos en la jornada diaria, tales como los minutos perdidos a la entrada y salida del trabajo, y a la hora de tomar alimentos, o al atender las necesidades corporales, etc., la empresa incrementa su producción; de ahí que el premio esté lo suficientemente desquitado tanto por el trabajador que se hizo acreedor al mismo como los que pretendieron obtenerlo y que por alguna razón lo perdieron.

En este sentido, sostenemos que tanto los premios como los incentivos le producen más a la empresa de lo que ésta paga y le permiten incrementar su producción. El premio se lo gana el propio trabajador con su esfuerzo y a costa del esfuerzo de sus compañeros de trabajo, pues a partir de que los premios están condicionados en el tiempo cualquier trabajador puede perderlo en el último momento y cuando ya le adelantó trabajo intensivo al patrón. Esto nos lleva a pensar el problema en sentido inverso, es decir, el premio no sólo es para patrón sino que el obrero le da crédito, pues incluso la retribución al trabajo intensivo se lo pagan al final del mes o del año según el caso.

3.3. Incentivos a la producción.

Por lo que se refiere a los incentivos sobre la producción el contrato señala, a partir de 1976-77, que el sindicato puede intervenir en la redacción, modificación y aplicación de los incentivos que la empresa ha establecido y los que en el futuro se establezcan en las distintas áreas de trabajo.

Los incentivos sobre la producción, al igual que los premios, contribuyen a elevar la producción mediante la intensificación de la jornada de trabajo, en este caso, a través del pago a

destajo.

En otras palabras, el trabajador tiene que cubrir una determinada cuota de producción con el fin de hacerse acreedor al incentivo. Es importante considerar, por un lado, que una vez que la empresa alcanza el objetivo de elevar la producción puede despedir al personal que ahora le es superfluo; por el otro, el trabajador, por alcanzar la cuota establecida, despliega una energía mayor en el mismo tiempo, ocasionando con ello un doble esfuerzo y un desgaste mayor de su fuerza de trabajo.

Finalmente, los incentivos, por lo regular, disminuyen en términos relativos al aumento de las cuotas de producción, con lo cual la empresa hace producir más a sus trabajadores por un incentivo relativamente menor al que pagaba por cuotas menores de producción. Asimismo, en los hechos, el trabajador se enfrenta con la imposibilidad técnica de cubrir su cuota y ganar el incentivo debido a alguna descompostura de la maquinaria, sobre todo cuando ésta es obsoleta, como es el caso.

3.4. Complementos al salario.

El contrato señala que cuando un trabajador ocupe una categoría mejor remunerada que la suya propia se le pagará el complemento salarial correspondiente desde el primer día, sea ésta una vacante definitiva y/o temporal. Entiéndese por vacante definitiva la que establece un período de prueba de 28 días o aquella que se gana por concurso. A su vez, las vacantes temporales pueden ser por permisos, vacaciones, incapacidades y/o por necesidades de la producción.

De 1970 a 1973, el trabajador que ocupó una vacante tem-

poral por permisos, vacaciones o incapacidad, cobrará únicamente los complementos al salario y los correspondientes a los días de descanso obligatorio establecidos en el contrato. A partir del contrato de 1974-75, los trabajadores que se encontraban en este caso tuvieron derecho a cobrar los complementos correspondientes no sólo al salario y a los días de descanso obligatorio, sino también a los premios por puntualidad y asistencia, horas extras, vacaciones y todo lo relativo a las prestaciones económicas que establece el contrato.

En el caso de las vacantes temporales, por necesidades de la producción, el contrato establece, a lo largo de todo el período, que se acordará con el sindicato el tiempo posible de duración del trabajo, con el fin de que los trabajadores que interinamente ocupen una categoría mejor remunerada que la suya, no se sientan afectados en sus derechos. Asimismo se establece que, en el caso de que el trabajo así realizado se convierta en permanente, se reconocerá el salario base y la categoría al trabajador que la hubiese ocupado interinamente.

En cuanto al complemento por vacantes temporales, nos parece importante señalar el cambio operado a partir de 1974-75 en que se le reconocen todos los derechos contractuales al trabajador. Por cuanto se refiera a las vacantes temporales, por necesidades de la producción, en la medida en que no se especifica a partir de cuánto tiempo el trabajador adquiere derechos sobre la categoría mejor remunerada, la situación implica la negociación entre empresa y sindicato, pues no es suficiente con que se acuerde el tiempo sino que se fije un límite al mismo.

3.5. Pago del Descanso Semanal y Obligatorio.

En el contrato se establece, en los mismos términos que la Ley, que los trabajadores tienen derecho al disfrute y al pago de un día de descanso semanal, para lo cual la empresa cubre el 16.66 por ciento del salario devengado por el trabajador en la semana para cubrir legalmente la remuneración del descanso semanal. Sin embargo, el porcentaje pagado equivale al 99.96 por ciento y no al cien por ciento íntegro al que se refiere la Ley por tal concepto.

Por otro lado, los días de descanso obligatorio se pagaban, de 1970 a 1979, a razón del salario promedio obtenido por cada trabajador en las cuatro semanas anteriores a la fecha en que se efectuaba el pago. El salario promedio resultaba de dividir el salario base y complementos devengados en las cuatro semanas mencionadas. El salario promedio nunca era inferior al salario base.

Por otro lado, en el contrato de 1974-75 en adelante se introduce un párrafo en el que se especifica que, cuando un día festivo de los señalados en el contrato coincidiese con el descanso obligatorio del personal (descanso semanal) la empresa se obligaba a pagar, por tal motivo, el importe correspondiente al salario doble de los trabajadores conforme a su salario base.

3.6. Pago de vacaciones.

En el artículo 80, la Ley establece que los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. La Ley no especifica sobre qué modalidad del salario se pagará dicho porcentaje, lo cual deja abiertas varias posibilidades como se ve-

rá en el contrato de FHASA.

La empresa liquidaba las vacaciones, hasta el contrato de 1976-77, en los mismos términos que los días de descanso obligatorio, es decir, a razón del salario promedio obtenido por el trabajador en las cuatro semanas anteriores a la fecha en que se efectuaba el pago. El salario promedio se calculaba al promediar el salario base y complementos devengados por el trabajador en los tiempos establecidos.

Sin embargo, a partir del contrato de 1978-79 el criterio para determinar el salario promedio se modifica, el cual se determina promediando el salario base más complementos, incentivos y premios de puntualidad y asistencia, obtenidos desde el 1º de enero hasta la fecha en que se efectúa el pago de vacaciones del año correspondiente. De ahí que el salario promedio nunca pueda ser inferior al salario base.

En relación a la prima vacacional, el contrato concede el mismo porcentaje de 1970-73. A partir del contrato de 1974-75 en adelante, la prima vacacional irá aumentando dos días más de pago en salario por cada uno de los contratos. Así tenemos, por ejemplo, un trabajador con cuatro años de servicios que en 1974-75 obtenía 21 días de pago en salario, en 1980-81 obtiene 27 días de prima vacacional.

Por cuanto se refiere a los días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores, el contrato establecía las mismas condiciones en los contratos de 1970-73. En 1974-75 se conquistan más días de vacaciones, hasta que en 1976-77 fue posible que el contrato estableciera igual número de días de vacaciones conforme a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 76, (ver cuadro VI).

CUADRO VI

EVOLUCION DE LOS DIAS Y DE LOS PAGOS DE VACACIONES
EN FUNCION DE LA ANTIGUEDAD. (1970-1981).

AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE VACACIONES	PRIMA VACACIO. (DIAS PAGADOS)	AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE VACACIONES		PRIMA VACACIONAL (DIAS PAGADOS)			
	1970-73	1970-73		1974-75	1976-81	1974-75	1976-77	1978-79	1980-81
1 año	6	7.5	1 año	6	6	8.5	10.5	12.5	14.5
1 año 6 meses	7	10	2 años	8	8	14	16	18	20
2 años	8	13	3 años	10	10	16	18	20	22
2 años 6 meses	9	14	4 años	12	12	21	23	25	27
3 años	10	15	5 a 6 años	12	14	21	23	25	27
3 años 6 meses	11	17	7 a 8 años	12	14	25	27	29	31
4 a 6 años	12	19	9 años	12	14	26	28	30	32
6 a 8 años	12	23	10 años	14	16	28	31	33	35
8 a 9 años	12	24	11 a 12 años	14	16	29	32	34	36
9 a 10 años	14	26	13 a 14 años	14	16	30	33	35	37
10 a 14 años	14	27	15 a 16 años	16	18	31	34	36	38
14 a 16 años	16	28	17 a 19 años	16	18	32	35	37	39
16 a 19 años	16	29	20 a 24 años	18	20	33	36	38	40
19 años o más	18	30	25 años o más	-	22	33	36	38	40

3.7. Distribución del Ingreso.

Hasta aquí hemos ilustrado como se integra contractualmente una parte del salario global o total del trabajador de FHASA, faltaría apuntar lo relativo a las prestaciones. Sin embargo, antes de ello consideramos necesario, para concluir con este punto, conocer la distribución del ingreso de los trabajadores de la empresa. En otras palabras, se trata de determinar la concentración salarial de acuerdo al total de sus ingresos.

Para ilustrar lo anterior analicemos la nómina salarial correspondiente a la semana del 12 al 18 de abril de 1982, dicha fuente nos proporciona el ingreso total percibido por el trabajador en esa semana, el cual incluye no sólo un salario nominal, de acuerdo a su categoría de base, sino también el pago de horas extras, los premios y prestaciones, así como los descuentos que marca la Ley o a que se haya hecho acreedor el trabajador.

Al respecto, de acuerdo a la nómina se registraron 1513 trabajadores, de los cuales sólo 977 seguían laborando en la semana del 12 al 18 de abril de 1982; de los restantes, 167 se habían retirado en el transcurso de 1981 y lo que iba de 1982. Los otros 369 eran eventuales cuyos contratos duraban de una semana hasta 28 días, los cuales eran renovados en los mismos términos hasta por seis ocasiones seguidas, con ello la empresa negaba el reconocimiento de antigüedad y otras prestaciones a que tenían derecho estos trabajadores.

De los 977 trabajadores que seguían laborando en la empresa, tenemos que cerca del cincuenta por ciento percibió los salarios más bajos, mientras que sólo un 2.4 por ciento obtuvo el ingreso más alto, (ver cuadro VII).

CUADRO VII

DISTRIBUCION DEL INGRESO DE ACUERDO AL SALARIO
INTEGRADO DE LA SEMANA DEL 12 AL 18 DE ABRIL DE
1982.

(PESOS CONSTANTES)

I N G R E S O S	NUMERO DE TRABAJADORES	%
De 2,500 a 3,000	477	48.8
De 3,001 a 3,500	330	33.8
De 3,501 a 4,000	87	9.0
De 4,001 a 4,500	35	3.6
De 4,501 a 5,000	24	2.4
De 5,001 a más	24	2.4
T O T A L	977	100.0

Como podrá observarse, el salario más alto es apenas el doble del salario más bajo, lo cual nos demuestra, por un lado, que hay una marcada concentración en la distribución salario y, por el otro, que las diferencias entre uno y otro rango salarial no son muy significativas, lo cual habla de ingresos bajos para el conjunto de los trabajadores.

En efecto, las diferencias salariales entre una categoría y la que le sigue son relativamente reducidas, tal y como quedó asentado en el análisis del tabulador salarial.

Por otro lado, es interesante hacer notar que de los 977 trabajadores que laboraban en esa semana, el 39 por ciento tenía entre 18 y 29 años de edad; el 29 por ciento eran obreros de 30 a 39 años; el 20 por ciento de 40 a 49 años y un 10 por ciento entre 50 y 59 años. Además un buen número de trabajadores entre los 60 y

64 años de edad aún le prestaban sus servicios a la empresa, (ver cuadro VIII).

CUADRO VIII
GRUPOS DE EDAD DE LOS TRABAJADORES DE FHASA, 1982.

GRUPOS DE EDAD	NUMERO DE TRABAJADORES	%
De menos de 18 años	9	0.9
De 18 y 19 años	50	5.1
De 20 a 24 años	160	16.4
De 25 a 29 años	161	16.5
De 30 a 34 años	154	15.8
De 35 a 39 años	130	13.3
De 40 a 44 años	103	10.4
De 45 a 49 años	89	9.1
De 50 a 54 años	63	6.5
De 55 a 59 años	32	3.3
De 60 a 64 años	20	2.1
De 65 a más años	2	0.2
No se sabe	4	0.4
T O T A L	977	100.0

Asimismo, de estos trabajadores la mayoría no terminó la educación primaria y mucho menos la secundaria, ya que no ha sido un requisito indispensable presentar los certificados correspondientes para obtener el empleo. La empresa se dá por satisfecha, por lo general, con que el candidato pase la prueba de aptitudes,

sepa leer y escribir y no le cause problemas en el centro de trabajo.

La capacitación y adiestramiento, por otra parte, no ha contribuido a elevar el grado de escolaridad de los trabajadores; en una ocasión un trabajador, de alrededor de 40 años, confesaba con pena que llevaba más de diez años de no "agarrar un lápiz" y otro, decía que ya se la había "olvidado" escribir.

La situación anterior, sirvió para que un sector de trabajadores, preocupados por elevar el nivel de participación del conjunto de los obreros en la fábrica y en su sindicato, impulsara la creación de una comisión de prensa y propaganda y de un taller de redacción e investigación, encargados de desarrollar un ambiente político-sindical y cultural al interior del centro de trabajo.

En otras palabras, encontramos una correspondencia entre una fuerte concentración del ingreso y salarios reducidos con un bajo nivel de escolaridad y una escasa participación en los asuntos del sindicato y de la fábrica. Esto se explica, a nuestro juicio, porque el trabajador preocupado por satisfacer sus necesidades inmediatas no cuenta con el tiempo suficiente para interesarse en actividades de otro tipo y más cuando están sometidos a un fuerte control sindical, como ha sido el caso de los trabajadores de FHASA.

4. Prestaciones.

El contrato señala como prestaciones la ayuda material, en dinero o en especie, que la empresa proporciona a sus trabajadores, las cuales pueden ser generales, es decir, para el conjunto de los trabajadores, o particulares, aplicables sólo en determinados casos.

En este sentido, las prestaciones juegan un papel importante en las demandas de los trabajadores como forma de paliar la caída permanente del salario. De ahí que es necesario incluir las prestaciones como uno de los elementos que forman parte del pago de la fuerza de trabajo, que han sido conquistados por los trabajadores.

El interés nuestro, es señalar el papel que juegan las prestaciones en el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del obrero; de ninguna manera pretendemos que éstas puedan sustituir el salario en dinero, sino tan sólo destacar que han permitido compensar, aunque sea en parte, la baja salarial, tan es así que estuvieron presentes en las luchas de los trabajadores.

4.1. Ayuda Económica.

La prestación a la que se refiere el contrato consiste en una ayuda económica para el trabajador, de acuerdo a los siguientes criterios, (ver cuadro IX).

Las prestaciones que proporciona la empresa por estos conceptos, a nuestro juicio, deja de considerar otros casos, quizás más importantes que el del alumbramiento, como puede ser el fallecimiento de los hijos del obrero en edad de trabajar. Asimismo, con

CUADRO IX

MONTO DE LA AYUDA ECONOMICA SEGUN LOS CASOS.
(1970-1981)

C A S O S	CONTRATOS DE TRABAJO					
	1970 1971	1972 1973	1974 1975	1976 1977	1978 1979	1980 1981
Alumbramiento de la esposa del trabajador, registrada como tal en el Seguro Social	150.00	150.00	250.00	250.00	250.00	400.00
Fallecimiento de hijos menores de 16 años del trabajador.	250.00	250.00	500.00	1000.00	1200.00	1650.00
Fallecimiento de la esposa o hija (ama de casa).	400.00	400.00	800.00	2000.00	2400.00	3200.00
Fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo o enfermedad general.	2600.00	10000.00	10000.00	12000.00	15000.00	

FUENTE: Contratos Colectivos de FHASA.

sideramos que tiene consecuencias muy distintas el que un trabajador haya fallecido por enfermedad general que por accidente en el trabajo, en el primero la muerte es natural pero en el segundo el obrero está sano y prestando una relación laboral dentro de la cual son responsables empresa y trabajador (léase también el sindicato); por lo tanto la prestación tendría que asignar valores distintos a causas de muerte también distintas.

4.2. Becas.

Como parte de las prestaciones, incluimos las becas que la empresa otorga a sus trabajadores y a los hijos de éstos, para realizar estudios técnicos profesionales relacionados, preferentemente, con el giro industrial de la empresa.

Para el otorgamiento de esta prestación es indispensable que el candidato presente su certificado de secundaria y tenga un promedio mínimo de ocho (8) en sus calificaciones. En el caso de que haya varios candidatos se dará preferencia al de más alto promedio.

Ademas se agrega que cuando la empresa tenga conocimiento de becas ofrecidas por instituciones nacionales o extranjeras lo comunicará al sindicato para que, si algun trabajador tiene la oportunidad de disfrutarla, se haga el trámite pertinente por conducto de la empresa. Sin embargo, esto nunca ha ocurrido en la historia de la empresa.

Por otra parte, los trabajadores becados tendrán una jornada menor a la establecida legalmente (de 5 horas diarias), excepto en el período de vacaciones escolares, en que deberán trabajar tiempo completo sin que por ello dejen de percibir su salario íntegro de acuerdo a su categoría.

De 1970 a 1973, la empresa otorgaba 4 becas, cuyo valor aproximado era de 1,200 pesos cada una consistentes en: a) pago de inscripción y colegiatura, b) pago de los libros necesarios para realizar los estudios y c) 100 pesos mensuales de ayuda para transporte.

En 1974-75 las becas otorgadas ascienden a 6, al mismo tiempo que aumenta la ayuda para transporte a 250 pesos mensuales. Por otra parte, se mantiene igual la duración de jornada diaria para los trabajadores becados y los requisitos para no perder la beca.

En 1976-77 el total de becas ofrecidas por la empresa llegaba a 10, 7 relacionadas con la rama de función y las 3 restantes

en otras especialidades. En estos años, el trabajador becado laboraba únicamente 4 horas diarias durante el calendario escolar y, si por alguna razón reprobaba, tenía la oportunidad de presentar exámenes extraordinarios con la condición de obtener un promedio mínimo de 8.

En este contrato se limita el pago de libros hasta un máximo de 1,600 pesos mensuales, los cuales deberán ser devueltos a la empresa, al término del ciclo escolar, para integrarlos a la biblioteca, pero se aumenta a 500 pesos mensuales la ayuda para transporte.

En 1978-79, las 10 becas que otorgaba la empresa, 5 se destinaban para estudios en el ramo y 5 en otras especialidades. La cuota para libros aumenta hasta un máximo de 2,000 pesos mensuales y la ayuda para transporte a 600. Se mantiene en los mismos términos, que en la revisión pasada, la jornada de trabajo de los obreros becados, así como los requisitos para no perderla.

En 1980-81, la cuota para libros asciende a los 2,300 pesos mensuales, como máximo, y la ayuda para transporte a 700. En tanto que la jornada laboral, para estos casos, se mantiene en los mismos términos que en los contratos pasados, al igual que los requisitos para no perder la beca. Por otro lado, los libros no tendrán que ser devueltos a la empresa ni al sindicato, sino que pasan a ser propiedad del trabajador.

Así, tenemos que al inicio del período estudiado la empresa otorgaba 4 becas para estudios en el área de la función, en tanto que para 1981, de las 10 becas que la empresa proporcionaba a sus trabajadores, sólo 5 de ellas eran destinadas para la rama industrial especialidad de la empresa. Es decir, en 12 años sólo se

aumentó una beca más para capacitar y adiestrar al personal en el ramo. Asimismo, el que las becas puedan disfrutarse también por los hijos de los trabajadores disminuye la posibilidad de que el trabajador se capacite a través de ella, sin embargo, significa una gran ayuda para la educación de los hijos.

4.3. Material escolar.

De 1970 a 1975, el contrato señalaba que la empresa se comprometía a gestionar que un establecimiento de librería y papelería proporcionara a los trabajadores ya sus hijos el crédito que necesitasen en la compra de material escolar, pagándose a plazos el monto de la deuda en la propia empresa.

En el contrato de 1967-77 se aclaraba que la deuda debía liquidarse en un plazo de 15 semanas; en otras palabras, el crédito que la empresa gestionaba, de ahora en adelante, se condiciona a pagarse en un determinado tiempo.

Por otra parte, en los contratos de 1978-79 y de 1980-81, la empresa se comprometía a proporcionar a sus trabajadores, además del crédito para la adquisición de material escolar, una ayuda económica para la compra de estos materiales de 15 por ciento en el contrato de 1978-79 y de 20 por ciento en el siguiente, condicionado a dos hijos máximo por trabajador y siempre y cuando no se rebasa la cantidad de 500 pesos por cada uno de los hijos.

Aunque el crédito y los porcentajes de ayuda en la compra de material escolar sea insuficiente para satisfacer las necesidades de la educación de los hijos, la prestación es importante como complemento a los programas de becas.

4.4. Lentes.

En el contrato de 1980-81 se incluye una prestación nueva, consistente en una ayuda de hasta el 50 por ciento de los gastos en la adquisición de lentes graduados, para el uso personal del trabajador que lo requiera, aunque condiciona a 15 trabajadores como máximo al año y en la óptica elegida por la empresa.

4.5. Crédito para el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).

A partir de 1980-81, se incorpora al contrato que la empresa se obliga a atender y a llenar las solicitudes de crédito para el FONACOT de los trabajadores que la soliciten.

Independientemente de estudios más profundos sobre la función que cumple el FONACOT, podemos decir, en términos generales, que es una ayuda para el consumo de los trabajadores sobre todo para aquellos de más bajos ingresos como es el caso.

4.6. Uniforme.

El contrato considera como prestación el uniforme que la empresa le proporciona a sus trabajadores. El cual consiste en una camisa, un pantalón y calzado especial. De 1970 a 1973, el uniforme se otorgaba cada 4 meses, en las últimas quincenas de los meses de abril, agosto y diciembre, y el calzado, una vez al año, entregado en la última quincena de abril. Esta prestación era válida sólo para aquellos trabajadores que, a la fecha de entrega de las prendas, tuvieran cuando menos 3 meses cumplidos de haber ingresado al servicio de la empresa.

En el contrato de 1974-75, se aumenta de 3 a 4 uniformes

por trabajador al año, entregados en las segundas quincenas de los meses de enero, abril, julio y octubre; además se especifica que el par de zapatos que al año se entregan a los trabajadores serán de tipo choclo.

En 1976-77, se dice que el uniforme y los zapatos serán de "buena calidad" y proporcionados a todos los trabajadores desde su primer día de ingreso a la fábrica. Asimismo, se abre la posibilidad de que cuando un trabajador requiera de otro uniforme al año, por el tipo de actividad que realiza, lo pueda solicitar a través de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad (CMHyS) para que ésta informe a la empresa.

En 1978-79, se sustituyen los zapatos tipo choclo por un par de botas tipo "pirata", pero se condicionan a aquellos trabajadores con antigüedad de 4 meses o más. Lo cual implica que quienes no tienen los 4 meses de antigüedad, como mínimo, su uniforme de camisa, pantalón y zapato tipo choclo.

En 1980-81, a pesar de las reiteradas observaciones sobre la calidad del uniforme, se acuerda que, con anticipación a la dotación de las prendas, la empresa proporcionará a los representantes del sindicato las muestras de tela y de las botas para que constate la calidad de las mismas.

En conclusión, podemos decir que, a pesar de que el uniforme es parte integrante de los costos de producción e indispensable para la realización del trabajo mismo, la empresa lo considera como una prestación que se negocia en cada una de las revisiones. Hasta ahora la negociación no ha logrado establecer las mismas condiciones para todos los trabajadores.

4.7. Equipo de Seguridad.

Contractualmente, de 1970 a 1981, la empresa proporciona a sus trabajadores el siguiente equipo de seguridad: a) chamarra de cuero cada 2 años al personal de gruas y choferes en tiempo de invierno; b) equipo de protección de asbesto para los trabajadores del horno de temple; c) mandiles suficientemente anchos y largos y mangas de cuero para los esmeriladores del departamento de limpieza; d) refacciones para los trabajadores que usen escafandras; e) servicio permanente de agua purificada en garrafrones; f) guantes a las personas que indique la CMHyS, debiendo los trabajadores devolver los usados, cada vez que haya que sustituirlos por nuevos y g) el demás equipo de seguridad que indique la CMHyS o en su caso la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

El equipo de seguridad, aun cuando forma parte de las condiciones de trabajo, al igual que el uniforme, para la empresa es una prestación, de ahí que se tenga que negociar con el patrón, a pesar de que es la CMHyS la única autoridad al respecto.

4.8. Pago de Incapacidad.

En relación a los casos de ausentismo que el contrato considera justificados se encuentran los accidentes de trabajo y las enfermedades generales que pueda contraer o padecer el trabajador. La referencia a las incapacidades nos permite conocer las condiciones que el contrato establece para que el trabajador pueda faltar a sus labores sin el riesgo de perder el empleo y las prestaciones a las que alude el contrato.

El Reglamento Interior de Trabajo, señala que única y ex

clusivamente serán reconocidas las incapacidades expedidas por el IMSS, de lo contrario la ausencia al trabajo será considerada como injustificada, a excepción de las incapacidades expedidas por otras vías, a raíz de accidentes ocurridos o enfermedades contraídas por el trabajador durante sus vacaciones y en donde no se cuenta con servicios médicos del IMSS.

Por otro lado, el contrato señala que la empresa pagará directamente a sus trabajadores el importe de las incapacidades expedidas por el IMSS, según el convenio celebrado por ambas partes el 14 de enero de 1964. Asimismo, quedó establecido en los contratos de 1970 a 1973 que el pago de las incapacidades realizadas por la empresa serán equivalentes a las cantidades que el IMSS le reintegraba por tal concepto.

Por el contrario, de 1974-75 en adelante se especifica que los pagos por incapacidad serán equivalentes al salario base que devenga el trabajador conforme a su categoría. Conviene señalar que en el contrato de 1974-75, la empresa no pagaba las incapacidades por enfermedad general cuya duración fuera menor a los 3 días, situación que se supera en las siguientes revisiones contractuales.

Por otro lado, los choferes al servicio de la empresa que hubiesen sufrido un accidente en el desempeño de sus labores y que por tal razón sean detenidos por las autoridades, se les cubriera el salario base correspondiente durante el tiempo que estuvieran detenidos, siempre y cuando las autoridades dictaminen que la culpa no fue del trabajador. Asimismo, la empresa se obliga a asegurar por daños a terceros todos los camiones de su propiedad y acepta cubrir el 75 por ciento del seguro deducible, cuando el peritaje de

las autoridades dictamine que el trabajador es responsable del accidente. Además como medida para la prevención de accidentes los "macheteros" irán en la cabina del conductor junto al chofer.

4.9. Permisos con goce y sin goce de sueldo.

Se conceden permisos con goce de sueldo: a) por matrimonio del trabajador; b) por alumbramiento de la esposa del trabajador, registrada como tal en el Seguro Social; c) por fallecimiento de los padres e hijos (varones) del trabajador y d) por fallecimiento de la esposa o hija (si esta última hace las veces de ama de casa).

De 1970 a 1975, los días con goce de sueldo para cada uno de estos casos era de cuatro; en 1976-77, se aumenta exclusivamente a cinco días el permiso por fallecimiento de los padres o hijos (varones). En 1978-79, se conceden, también, cinco días de permiso por la muerte de la esposa o de la hija (si ésta hace las veces de ama de casa). Finalmente, en 1980-81, se incrementa un día más el permiso con goce de sueldo en todos y cada uno de los casos, quedando como sigue: por matrimonio y alumbramiento cinco días; por fallecimiento de los padres e hijos y de la esposa e hija (cuando sea ama de casa) seis días. Además, para este último caso, todos los contratos conceden dos días más, opcionales de permiso sin goce de sueldo a solicitud del trabajador.

También el contrato concede permiso para faltar al trabajo, con goce de sueldo, a los trabajadores que sean citados por el Seguro Social para reconocimientos o exámenes médicos, análisis clínicos, consultas y/o citas para aclaraciones, para ello deberá presentarse el citatorio correspondiente y algún documento que acredite la asistencia.

En cuanto a los permisos sin goce de sueldo, la empresa, de 1970 a 1973, concedía un permiso de hasta 30 días naturales al año contables de Enero a Diciembre; de 1974 a 1979 se obtienen 10 días naturales más, con lo que suman 40 días de permiso sin derecho a sueldo y finalmente en 1980-81 asciende a 50 días naturales el permiso contados, igualmente, de Enero a Diciembre de cada año.

Dichos permisos serán solicitados a través del sindicato para que éste los tramite con la empresa, en cuya decisión se tomará en cuenta las necesidades de la producción y la urgencia que el trabajador tenga del permiso.

La referencia en el contrato a concebir los permisos como una concesión al trabajador plantea una relación de dominación y autoridad, dentro de la cual la negociación entre empresa y sindicato se dá sobre la base de la buena voluntad del patrón, lo que lleva a que a su vez el trabajador tenga que agradecer y ganarse esos favores a través de la disciplina y el buen ejemplo.

Por otro lado, los permisos con goce de sueldo al estar condicionados resultan beneficiosos para un determinado número de trabajadores, pero no para el conjunto de ellos. Podría pensarse por,el contrario, que cada trabajador dispusiera de un determinado número de días de permiso con goce de sueldo al año y que éste los empleara según sus necesidades.

Asimismo, cabe señalar que los permisos con goce de sueldo se dan en función de determinados cambios en el seno de la vida cotidiana o familiar del trabajador, lo cual resalta la importancia que tiene el buen funcionamiento de la célula familiar para garantizar el trabajo asalariado. Asimismo, implícitamente se establece la división del trabajo al interior de la familia, ya que el

hombre, sea el padre, el esposo o el hijo será quien proporcione el sustento y la mujer, sea ésta la madre, la esposa o la hija, quien atienda las necesidades del hogar, y garantice el que el trabajador pueda incorporarse diariamente a la producción.

Los permisos sin goce de sueldo, en la práctica son poco solicitados por los trabajadores, a no ser que obtengan de ello un beneficio o tengan que cumplir con un compromiso, como ha sido el caso de algunos trabajadores que han cooperado con la familia en la temporada de cosechas.

5. Otras Formas de Pago.

Entendemos por otras formas de pago aquellas que otorga la Ley cuando la relación laboral entre el trabajador y el patrón termina, nos referimos en particular al pago de la prima de antigüedad, de las indemnizaciones y de la jubilación, independientemente del pago del salario y otras prestaciones a las que tenga derecho el trabajador como remuneración por los servicios prestados.

Las causas de la suspensión de la relación laboral se pueden deber a dos situaciones básicas, una que nos habla sobre el fin de la vida productiva del trabajador y la otra tan sólo del término de la relación laboral, en particular, con esta empresa, lo cual implica que el obrero sigue estando en condiciones para vender su fuerza de trabajo a otro patrón.

En el primer caso, tenemos que la fuerza de trabajo del obrero, al ser utilizada por el capital como trabajo productivo, está expuesta a su agotamiento y desgaste después de cierto tiempo de uso, o bien a que perezca ante la fuerza del capital o, por el contrario, a que quede incapacitada para continuar con una vida productiva.

En las tres situaciones anteriores la fuerza de trabajo tiene que ser retirada del mercado de trabajo, pues la vida productiva del trabajador ha llegado a su término, ya sea porque el trabajador plantee su "retiro voluntario", ya sea porque muera o quede incapacitado por algún accidente de trabajo al servicio de la empresa, el caso es que dicha fuerza de trabajo es ya inservible para el capital e inútil desde el punto de vista productivo.

En este sentido, la prima de antigüedad, las indemnizaciones y en su caso la jubilación no son otra cosa que el importe

último del pago de la fuerza de trabajo por los servicios prestados, una vez que ésta ha sido absorbida por el capital.

En otras palabras, estas prestaciones, legalmente constituidas, se conceden al trabajador cuando ya no es apto para el trabajo, es decir, cuando ya no es productivo para el capital; al igual que una máquina, que después de cierto tiempo de uso, ya no basta con repararla sino que hay que sustituirla por otra más moderna y eficiente. Este es pues el límite físico último al que es sometida la fuerza de trabajo.

En el segundo caso, cuando la relación laboral termina, sin que medie ninguna limitación física por parte del trabajador, estamos ante la situación de que el trabajador puede ser despedido o reajustado, en estos casos como la responsabilidad es del patrón tiene que pagar la consecuencia negativa que implica para el obrero perder su trabajo.

Las consideraciones hechas hasta el momento parte de que la empresa paga en realidad la prima de antigüedad y la indemnización; sin embargo, no está por demás aclarar que en la práctica existen varias formas para negociar la aplicación de esta disposición legal o incluso evadirla, esto es particularmente cierto cuando el trabajador es despedido.

De acuerdo a lo anterior, la empresa, en términos formales, nunca despide a sus trabajadores sino que los obliga a renunciar, de tal manera que entonces no es responsable ni de pagar la prima, si el trabajador tiene menos de 15 años de antigüedad, ni de pagar la indemnización porque en los hechos es el trabajador quien "abandonó" el trabajo, es decir, se retiró "voluntariamente" del mismo.

CUADRO X

PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD POR
 INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL PERMANENTE

CONTRATO DE TRABAJO PRIMA DE ANTIGUEDAD Y PRESTACION CONTRACTUAL	1970 1971	1972 1973	1974 1975	1976 1977	1978 1979	1980 1981
Días Pagados por Años de Servicio.	-	12	15	20	20	22
Antigüedad	-	10 años o más	10 años o más	-	-	-
Máximo de trabajadores al año	-	3	3	2	2	4
Prestación (días de salario).	-	100	100	100	120	130

FUENTE: Elaborado a partir de los contratos de trabajo.

aplica para todos los casos de trabajadores reajustados. Sin embargo, el contrato hace referencia sólo para los casos de incapacidad parcial permanente.

Como puede observarse en el cuadro anterior, el contrato no cumplió estrictamente con las disposiciones legales sino hasta el contrato de 1976-77, aun cuando desde 1972-73 concediera una compensación extra para el caso de estos reajustes.

En el mismo sentido, a partir de 1978-79 se agregaba que, en caso de reajuste, la empresa daría preferencia para que continuaran laborando a aquellos trabajadores que a la fecha se encontrasen estudiando con beca proporcionada por la empresa según establece el contrato.

También, a partir de 1978-79, se precisaba que los traba

ADORES afectados por el reajuste serían indemnizados con el importe de 90 días de salario mas 20 días de salario por cada año de servicios y la prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario por año de servicios. En el primer caso el contrato supera, en parte, a lo establecido en la Ley, pues ésta sólo obliga al pago de los tres meses de indemnización (artículo 48), los 20 días extras por año de servicios sólo son aplicables legalmente cuando el patrón se niega a reinstalar al trabajador; como es obvio en el caso del reajuste la empresa sólo está obligada a pagar los tres meses de salario. En cuanto al pago de la prima ésta se aplica en los mismos términos establecidos en la Ley.

En resumen, además de que la empresa nunca ha reducido los días laborables para evitar los reajustes, en la práctica ni siquiera se cuenta con la aprobación de la Junta de Conciliación, a lo sumo empresa y sindicato acuerdan la lista de trabajadores que serán reajustados. Así ocurrió a mediados de 1982, cuando fueron despedidos injustificadamente más de 100 trabajadores, entre ellos dos que ocupaban un puesto sindical.

Los "reajustes" -así los llamó la empresa- son la forma más socorrida para eliminar de un solo golpe a los trabajadores que le causan problemas a la empresa. Por su parte, el Comité Ejecutivo Sindical ha incurrido en esta forma de corrupción para deshacerse, aprovechando la ocasión, de los trabajadores que se oponen a sus métodos.

5.3. Retiro Voluntario.

El contrato señala que el trabajador que suspenda voluntariamente su relación laboral con la empresa tiene derecho a que

se le pague el tiempo trabajado, incluyendo el séptimo día, el importe de las vacaciones proporcionales, así como los premios y demás prestaciones a que tenga derecho.

Asimismo, el trabajador que se retire voluntariamente y tenga más de ocho meses trabajados se le concederá el importe de vacaciones equivalentes a un año de servicios.

Por otra parte, el contrato otorgaba una prestación al trabajador que se retiraba voluntariamente, que en realidad no era otra cosa que el pago de la prima de antigüedad a que tenía derecho según el artículo 162 de la Ley, mas una compensación extra.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 162 que los trabajadores de planta tienen derecho al pago de la prima de antigüedad, consistente en 12 días de salario por cada año de servicio; el monto del salario, por otra parte, no puede ser inferior al mínimo.

En el caso de la separación voluntaria, se señala que, la prima de antigüedad se pagará siempre que el trabajador haya cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo se establece que si el número de trabajadores que se retiran, dentro del término de un año, no exceden del 10 por ciento del total de trabajadores de la empresa, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

Por el contrario, si son más del 10 por ciento los trabajadores que se retiran, se pagará a los primeros que se retiren o a los de más antigüedad y al resto de los trabajadores se les podrá liquidar al siguiente año.

Por su parte en el contrato de 1970-71 se concedía, en total, el equivalente a tres meses y quince días de salario a los

trabajadores que con 20 años o más al servicio de la empresa desearan retirarse y en tanto no rebasara a tres trabajadores como máximo al año.

Como puede observarse, la empresa pagaba a sus trabajadores el equivalente a menos de seis días en salario por año de servicios, aumentando el requisito a cinco años más de antigüedad a lo establecido legalmente.

Sin embargo, a partir de 1972-73, esta situación queda superada, en dos sentidos, por un lado, se supera a la Ley y por el otro, se gana una compensación extra, (ver cuadro XI).

CUADRO XI

PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y DE LA PRESTACION CONTRACTUAL POR RETIRO VOLUNTARIO

PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PREST. CONTRAC. / CONTRATO DE TRABAJO	1970-71	1972-73	1974-75	1976-77	1978-79	1980-81
DIAS PAGADOS POR AÑO DE SERVICIOS	-	14	20	20	20	22
ANTIGÜEDAD	20 años o más	15 años o más	15 años o más	15 años o más	15 años o más	15 años o más
MAXIMO DE TRABAJADORES AL AÑO	3	2	2	6	6	7
PRESTACION EN DIAS DE SALARIO	3 meses y 15 días	100	100	130	150	165

FUENTE: Elaborado a partir de los contratos de trabajo.

El que exista un máximo de trabajadores al año que pueden solicitar su retiro voluntario, a nuestro juicio, limita la voluntad y el derecho del trabajador a dar por terminada su relación laboral con la empresa en el momento en que así lo desea. En otras palabras, la "libertad" del trabajador que supone la noción de "retiro voluntario" para reiteradamente como es el caso, por una interpretación ajena a los intereses de los trabajadores, subordinada en última instancia a la voluntad del capital.

5.4. Fallecimiento.

El contrato establece que en caso de fallecimiento del trabajador se le otorgará a los beneficiarios designados legalmente (artículo 501 de la Ley) el pago de lo establecido en este contrato, (ver cuadro XII). En el contrato de 1976-77 se precisaba que si el trabajador fallecido tenía menos de los años de antigüedad acordados en el contrato se aplicaría lo dispuesto en la fracción V del artículo 162.

CUADRO XII

PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.

1970-1981

CONTRATO DE TRABAJO PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PREST. CONTRAC.	1970-71	1972-73	1974-75	1976-77	1978-79	1980-81
DIAS PAGADOS POR AÑO DE SERVICIOS		12	15	20	20	22
ANTIGÜEDAD	20 años o más	15 años o más	15 años o más	10 años o más	10 años o más	8 años o más
PRESTACION (DIAS DE SALARIO)	3 meses y 15 días	100	100	100	100	110

FUENTE: Elaborado a partir de los contratos colectivos de trabajo.

La Ley señala al respecto, que en caso de muerte del trabajador, independientemente de cuál haya sido su antigüedad, los beneficiarios tienen derecho a que se les paguen 12 días de salario por cada año de servicios prestados, contados a partir de la fecha en que el trabajador fallecido haya iniciado sus servicios en la empresa.

El contrato en éste, como en los casos anteriores, "interpreta" de forma muy particular lo dispuesto en la Ley; si bien, por un lado, ésta es superada por una prestación o compensación extra, por el otro, se vuelve mucho más restringida y limitada en la medida que se condiciona a cubrir un cierto número de años de antigüedad para hacerse acreedor a ella.

5.5. Jubilación.

A pesar de que el contrato de trabajo no hace referencia respecto del seguro de vejez y del seguro de cesantía en edad avanzada, al estar los trabajadores incorporados al Seguro Social tienen derecho a la jubilación.

En este sentido, la Ley del Seguro Social establece en su artículo 138 que para tener derecho a las prestaciones del seguro de vejez es requisito que el trabajador asegurado tenga 65 años cumplidos y por lo menos 500 cotizaciones semanales reconocidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo, en el artículo 140, se señala que el asegurado tendrá derecho a gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada cuando el Instituto le reconozca un mínimo de 500 cotizaciones semanales, haya cumplido 60 años de edad y esté privado de trabajo remunerado.

En ambos casos, las prestaciones a las que tienen dere-

cho los asegurados son: I. Pensión; II. Asistencia médica; III. Asignaciones familiares y IV. Ayuda asistencial.

La pensión por seguro de vejez se otorga, previa solicitud del asegurado, a partir de la fecha en que el trabajador haya dejado de laborar y siempre y cuando se cumplan los requisitos del artículo 138. Sin embargo, señala el artículo 140, si el asegurado desea diferir el disfrute de su pensión de vejez por todo el tiempo que continúe trabajando con posterioridad al cumplimiento del artículo anterior, lo puede hacer sin estar obligado de avisar al Instituto.

Por su parte, la pensión por seguro de cesantía empezará a pagarse desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos del artículo 145, solicite el otorgamiento de la pensión al Instituto y haya sido dado de baja del régimen del seguro obligatorio. En este último caso, además, el artículo 148 establece que el otorgamiento de la pensión excluye la posibilidad de conceder posteriormente pensiones de invalidez o de vejez, a menos de que el pensionado se reincorpore al régimen obligatorio del Seguro Social.

Con independencia de los criterios a partir de los cuales se establece el monto de la pensión que le corresponde a cada caso concreto, en el artículo 168 se señala que la pensión, ya sea por invalidez, vejez o cesantía, nunca podrá ser inferior a los 1,600 pesos mensuales, según el decreto del 25 de diciembre de 1979, aparecido en el Diario Oficial.

Asimismo, será mayor el monto de la pensión por vejez que por cesantía debido a la diferencia de edades que se establece como requisito en un caso y otro. Independientemente del monto absoluto de las pensiones, en términos relativos, a la pensión por ce-

santía le corresponde un porcentaje menor comparativamente al de la pensión por vejez, según lo establece el artículo 171, (ver cuadro XIII).

CUADRO XIII

PORCENTAJE DE LA PENSION DE CESANTIA

Años cumplidos en la fecha en que se adquiere el derecho a recibir la pensión.	Cuantía de la pensión expresada en % de la cuantía de la pensión de vejez que le hubiera correspondido al asegurado de haber alcanzado los 65 años.
60	75 %
61	80 %
62	85 %
63	90 %
64	95 %

Se aumentará un año a los cumplidos cuando la edad los exceda en seis meses.

FUENTE: Ley del Seguro Social, Editorial Porrúa, S.A., Trigésima Edición, México, 1980. p. 61.

Finalmente, el artículo 172 establece que tanto las pensiones por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada que otorgue el Instituto a sus asegurados se revisarán cada cinco años, a partir de su otorgamiento con el fin de incrementarlas; dependiendo del caso los incrementos serán del diez y cinco por ciento.

CONCLUSIONES

A nivel general, la investigación nos demostró que el análisis del contrato colectivo, para ser comprendido en toda su dinámica, no puede ignorar la función y el papel jugado por el sindicato. Esta referencia es la que nos permitió concebir al contrato de trabajo como un documento vivo y en constante interpretación, de esta manera no sólo nos acercamos al análisis del contrato colectivo, en cuanto tal, sino también al estudio de la vida interna del sindicato, de sus problemas y contradicciones, así como de su participación en la determinación de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros de la fábrica.

La reflexión anterior nos lleva a constatar, por otro lado, que en la fábrica hay un enfrentamiento de clase entre los trabajadores y el patrón que no se aprecia a simple vista sino a partir de las acciones sindicales y de las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo. En este sentido, el contrato es una de las expresiones materiales de ese enfrentamiento de clase, mediada por la negociación entre los trabajadores, su sindicato y el patrón, incluida la legislación laboral, lo cual, sin embargo, no le quita el carácter de clase. De ahí entonces, que el contrato se nos presente como un barómetro que indica el grado de correlación de fuerzas que priva en determinado momento tanto al interior como al exterior de la fábrica.

Por otro lado, la evolución de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros de la empresa no es resultado exclusivo de los períodos de revisión contractual, este es quizá el momento más algido en el que se enfrentan las partes, pero no el único, ya que en la vida cotidiana de la fábrica el contrato es sometido cons

tantemente a su aplicación e interpretación, ha de llenar las lagunas y superar las contradicciones y ambigüedades en función de las nuevas condiciones que impone la realidad. Por tanto, no es aventurado afirmar que el contrato está siempre en revisión, lo cual fue posible constatar a partir de las diferencias entre lo establecido en el papel y la realidad, distancia que en algunos casos llega a ser muy grande como se demostró en el curso del trabajo a través de la discusión con los trabajadores.

Respecto a la discusión con los trabajadores, fué posible observar, también, su escasa participación en la determinación de sus condiciones de vida y de trabajo debido a que los representantes sindicales, por largo tiempo, mantuvieron un control sobre sus demandas y aspiraciones por democratizar y elevar la participación en la organización. Por ello, no fue extraño encontrarse con el hecho de que algunos trabajadores desconocieran el contrato vigente y que identificaran al sindicato como el lugar de reunión "social" de los dirigentes y sus allegados.

Así pues, la determinación de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros de FHASA se desarrolla en un ambiente de conflicto entre los trabajadores y su sindicato y entre éste y el patrón, el contrato habla de ello cuando analizamos el proceso azaroso de su evolución y de las acciones emprendidas por los trabajadores por avanzar en el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo y de la democratización de su organización.

La evolución del contrato colectivo de trabajo, en términos generales, fue significativa por cuanto que al final del período estudiado los trabajadores lograron equiparar y en algunos casos superar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Sin

embargo, no podemos dejar de notar que el proceso fue lento y por etapas y, a otro nivel, limitado casi exclusivamente al rubro del pago de la fuerza de trabajo.

En efecto, tenemos que los cambios en el contrato de trabajo se distribuyeron a lo largo del tiempo, sin embargo, variaron en cuanto a la frecuencia e importancia de los mismos. Desde el punto de vista de las modificaciones contractuales tenemos que, los tres primeros contratos del período (1970-75) casi no sufren modificaciones que los distinguan entre sí; por el contrario, a partir de 1976-77 y en los contratos subsiguientes tenemos que las modificaciones son mucho más frecuentes, pudiendo distinguirse un contrato de otro. En el mismo sentido, nos encontramos que hasta antes del convenio de 1978-79, un buen número de las disposiciones contractuales estaban pactadas por debajo de la Ley, sobre todo en el contrato de 1970-71, tales como vacaciones y pago por retiro voluntario, incapacidad, fallecimiento del trabajador y reajuste. A partir de 1978-79, el contrato ha logrado igualar a la Ley en lo que se refiere al pago por reajuste y superarla en las otras disposiciones donde antes no lo hacía.

El proceso de modificación del contrato, como ya dijimos, se intensifica en el convenio de 1976-77, en éste se obtienen importantes conquistas como: aumento en el tiempo para tomar alimentos (de 30 a 40 minutos), disfrute de vacaciones en los mismos términos que la Ley y, pago del aguinaldo, incluso por arriba de ésta; ya en el contrato de 1974-75 se había logrado igualar a la Ley en lo que respecta al pago de los servicios prestados en días de descanso semanal y obligatorio y al pago de las vacaciones.

Por lo que se refiere a los dos últimos contratos del pe

ríodo estudiado, el de 1978-79 y el de 1980-81, particularmente en este último, tenemos dos observaciones importantes, la primera de ellas es que si bién las modificaciones se acentúan en comparación con los anteriores convenios, todas ellas incidieron en el rubro de pago de la fuerza de trabajo y ninguna en el tiempo de trabajo, la jornada sigue siendo de 48 horas, al igual que los días de disfrute de vacaciones o de descanso obligatorio, en esto no se logra superar a la ley; la segunda observación se refiere a que no se consignan nuevas prestaciones contractuales, a excepción de una despenza que se otorga a los trabajadores cuando éstos no tienen faltas de asistencia en el transcurso de un trimestre contados de enero a diciembre, de ahí en fuera las demás cláusulas contractuales aluden exclusivamente al incremento de las remuneraciones a expensas del tiempo de trabajo.

Al respecto es importante señalar, que el incremento del monto de las remuneraciones así como de las prestaciones que inciden en la venta de la fuerza de trabajo, se explica por el deterioro salarial sufrido por los trabajadores desde principios de la década y que se acentúa, precisamente, en esos años. De ahí también la lucha emprendida por los trabajadores por lograr la independencia de su sindicato y obtener mejores condiciones de vida y de trabajo en los momentos de revisión contractual y salarial, así como evitar el hecho que está presente a lo largo del período, de las violaciones al contrato y a los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, es necesario hacer notar que las disposiciones contractuales sobre la seguridad e higiene en el trabajo y la capacitación y adiestramiento, así como en general aquellas que tienen que ver con la responsabilidad de la empresa y el sindicato,

no sufren modificación alguna durante todo el período, excepto la que alude a la capacitación y adiestramiento en el sentido de que la capacitación se dará durante la jornada de trabajo a menos que se acuerde lo contrario. Esta situación ha tenido graves consecuencias en las condiciones de vida y de trabajo de los obreros de la empresa, por cuanto son frecuentes los accidentes de trabajo provocados por negligencia de la empresa y por la falta de calificación de los trabajadores.

En este sentido, el contrato de trabajo evidencia una gran limitación y pone de relieve que la participación del sindicato en la toma de decisiones de la empresa por lo que se refiere al ambiente de trabajo es insignificante, casi nulo. Lo anterior no es privativo de la empresa, esta carencia se presenta en otros contratos colectivos, es recientemente cuando los trabajadores se han preocupado por subsanar estas deficiencias, sin embargo, hasta la fecha los avances son aún muy pobres.

En conclusión, podemos decir que a pesar de las limitaciones con las que cuenta el contrato colectivo de trabajo, éste es un espacio de lucha importante mediante el cual es posible conquistar mejores condiciones de vida y de trabajo. Hacia donde dirigir los esfuerzos para lograr mejores revisiones, los trabajadores tienen la palabra, son ellos los que a partir de sus necesidades concretas han de plantearse hacia dónde presionar. Sin embargo, no está por demás destacar que sin una participación más directa de todos los trabajadores en la determinación de sus condiciones de vida y de trabajo, éstas seguirán siendo limitadas y parcializadas, sobre todo en lo que respecta al tiempo de trabajo y a la seguridad y capacitación; lo anterior no quiere decir que se aban-

done la lucha por una mejor venta de la fuerza de trabajo, sino que ésta necesariamente está ligada a los aspectos de la temporalidad de la jornada y del ambiente de trabajo.

En otro nivel, esperamos que la investigación contribuya a enriquecer la polémica sobre el papel que juega la legislación laboral en la lucha de los trabajadores por la determinación de sus condiciones de vida y de trabajo. Al respecto, consideramos que las acciones y conquistas de los trabajadores de FHASA, por muy limitadas que hayan sido, demuestran que el contrato de trabajo no es instrumento exclusivo del patrón para dominar al trabajador, sino que fueron los propios trabajadores los que, al asumir sus intereses de clase lograron cambiar, aunque fuera un poco, la correlación de fuerzas a favor suyo e hicieron posible mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Esto, por otro lado, implicó una lucha y enfrentamiento de clase permanente que planteó, a su vez, la necesidad de la autonomía y la democracia sindical. El panorama no es halagador, pero tampoco nos podemos dejar llevar por el pesimismo, el esfuerzo de los trabajadores de FHASA es un ejemplo para ser optimista de las posibilidades de lucha de la clase obrera por su liberación.

BIBLIOGRAFIA

TEXTOS LEGALES

- Contrato Colectivo de Trabajo de Fundiciones de Hierro y Acero, S.A., 1970-71, 1972-73, 1974-75, 1976-77, 1978-79 y 1980-81.*
- Estatutos del Sindicato Unico de Trabajadores de Fundiciones de Hierro y Acero, S.A., México, 14 de septiembre de 1964, 19 de noviembre de 1973 y 17 de abril de 1982.*
- Ley del Seguro Social.* México, Ed. Porrúa, S.A., Trigésima Edición, 1980.
- Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980.* Com. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ed. Porrúa, S.A. 48a. edición actualizada e integrada, México, 1982, p. 939.
- Reglamento Interior de Trabajo de Fundiciones de Hierro y Acero, S.A., México, 1973, p. 42.*

LIBROS

- Altos Hornos de México. *Informe Anual, 1978, 1979 y 1980.* México.
- Bouzas O., José Alfonso. *La evolución de la competencia de los tribunales del trabajo en México, 1917-1980.* México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Derecho, UNAM, 1982, p. 167.
- Braverman, Harry. *Trabajo y capital monopolista.* México. Editorial Nuevo Tiempo, 3a edición, 1980, p. 513.
- Correas, Oscar. *Crítica del Derecho Moderno.* México, Universidad Autónoma de Puebla y Universidad Autónoma de Guerrero, 1982, 359 p.
- Cortés Ruiz, Jorge G. y Villegas Silvia, Sergio. *El crecimiento de la industria siderúrgica en el desarrollo económico de México (1900-1980).* México, Tesis. Facultad de Economía, UNAM, 1981, 210 p.
- Dobb, Maurice. *Salarios.* México, FCE, 3a. reimpresión, 1975, 168 p.
- Giménez, Gilberto. *Poder, Estado y Discurso. Perspectivas sociológicas y semiológicas del discurso político-jurídico.* México, UNAM, 1a. edición, 1981, 161 p.
- Horsch, Karl. *Lucha de clases y derecho del trabajo.* Ed. Ariel, España, 1980, p. 163.

- López Portillo, José. *V Informe de Gobierno. Anexo IV: Alianza para la Producción*, México, 1981, p. 713.
- Marx, Carlos. *Contribución a la crítica de la economía política*. Ed. Siglo XXI, 1a. edición, México, 1980, p. 410.
- Marx, Carlos. *El Capital, crítica de la economía política*. FCE. Vol. 1, México, 1976, p. 769.
- Toti, Gianni. *Tiempo libre y explotación capitalista*. Ediciones de Cultura Popular, 1a. edición, México, 1975, 281 p.
- Sordo Gutiérrez, José y otros. *Administración de los contratos colectivos de trabajo*. Ed. Trillas, México, 1980, p. 147.

ARTICULOS

- Arriaga, María de la Luz y Márquez, Margarita. "Proceso de trabajo y poder sindical en la fábrica El Anfora". en *Cuadernos Políticos*, Ed. Era, No. 24. Abril-junio de 1980, México, pp. 44-53.
- Becerril Montekio, Alberto. "Los límites de la legislación laboral" en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, No. 89, Año XXIII, Nueva Epoca, Julio-sept. 1977, México, pp. 137-161.
- Bizberg, Ilán y Zapata, Francisco. *El obrero y el proceso de trabajo en la siderúrgica mexicana*. Mimeo. Colegio de México. Presentado en el Seminario Internacional sobre "Crisis, Nuevas Tecnologías y Procesos de Trabajo", Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 20 al 31 de julio de 1981, México, p. 34.
- Casar, María A. "La fijación de las condiciones de trabajo y el contrato colectivo en México: ¿un proceso de negociación?", en *Estudios Sociológicos*, Colegio de México, Vol. I, No. 2, mayo-agosto, 1983, México, 293-315 pp.
- Centro de Información y Estudios Nacionales CIEN. *La industria siderúrgica y el Grupo SIDERMEX*. CIEN-E12E/E56, marzo, 1982, p. 21.
- Cordero, Salvador y Gómez-Tagle, Silvia. "Estado y trabajadores de las empresas estatales en México", en *Memorias del encuentro sobre historia del movimiento obrero*, Ed. Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, Pue., 1980, Tomo III, pp. 95-131.
- Correa, Guillermo y Corro Salvador (reporteros). "La FTDF, el gran negocio del control obrero: Exlíderes disidentes", en *Proceso*, Semanario de Información y Análisis, No. 292, 7 junio de 1982, México, pp. 8-9.

- González Marín, Ma. Luisa. *La política científico-tecnológica en la industria mexicana 1970-1980*. Mimeo. Abril 1983. México, p. 24.
- Humphrey, John. "Control del trabajo en la industria automotriz brasileña", en *Cuadernos Políticos*, No. 24, Ed. Era, Abril-junio, 1980, México, pp. 67-77.
- Leal, Juan Felipe y Woldenberg, José. *Panorama de la estructura organizativa del sindicalismo mexicano contemporáneo*. Serie Avances de Investigación, UNAM, FCPyS, Centro de Estudios Latinoamericanos, Noviembre 1975, México.
- León, Samuel y Ortega, Silvia. "Estado y clase obrera: Alternativas actuales", en *Estado y Clase Obrera en México*. Revista de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-Atzacapotzalco, Vol. I, No. 1, sept-dic., México, pp. 9-15.
- Marini, Ruy Mauro y otros. "Proceso de trabajo, jornada laboral y condiciones técnicas de producción", en *Teoría y Política*. Ed. Juan Pablos, No. 4, abril-junio 1981, México, pp. 59-73.
- Páez Márquez, Julio E. "Derecho, Estado y Economía (Notas para el análisis de sus interrelaciones)", en *Sociedad, Política y Estado*. Centro de Investigación y Docencia Económica, A.C. CIDE. Colección Estudios Políticos. México, pp. 107-134.
- Reyna Muñoz, Manuel. "Sindicatos ideológicos, sindicatos unitarios" en *Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero*. Ed. Universidad Autónoma de Puebla, Tomo III. Puebla, Pue. 1980, México, pp. 69-93.
- Rhí Sansi, José Luis. "Obreros: Piedras en el engranaje", en *Nexos*, No. 51, marzo 1982, México, p. 33-35.
- Rueda, Isabel. *La política estatal y las luchas de los trabajadores del Estado*, (mimeo). Presentado en las mesas redondas sobre los Sindicatos Nacionales en el Movimiento Obrero Mexicano, UNAM, enero 1983, México, p. 37.
- Taller del Area Industrial. Colegio de Sociología FyUNANL. "Formas de lucha y de organización en Fundidora Monterrey, S.A. en el período 1967-1977", en *Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero*, Ed. Universidad Autónoma de Puebla, Tomo III, Puebla, Pue., 1980, México, pp. 51-67.
- Trejo Delarbre, Raúl. "Lucha sindical y política: el movimiento en Spicer", en *Cuadernos Políticos*, No. 8. Ed. Era, abril-junio 1976, México, pp. 77-90.

Trejo Delarbre, Raúl. "Notas sobre la insurgencia obrera y la burocracia sindical", en *Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero*, Ed. Universidad Autónoma de Puebla, Tomo III, Puebla, Pue., México 1980, pp. 133-157.

Woldenberg, José. "Notas sobre la burocracia sindical en México", en *Estado y Clase Obrera en México*, Revista de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-Atzacapotzalco, Vol. I, No. 1, sept-dic., México, pp. 16-28.

Zamboni, Horacio y Dowling, Juan A. "Demandas laborales y luchas de los obreros petroquímicos (P.A.S.A., Argentina 1966-1974)", mimeo, Segundo Seminario Internacional, *Crisis, Nuevas Tecnologías y Procesos de Trabajo*. FCPyS, Facultad de Economía, UNAM, del 20 al 31 de julio de 1981, México, p. 19.