

De la Línea Proletaria a una identidad competitiva: los siderúrgicos en México. El caso de la sección 147

Christine Esterbauer*

En México el desarrollo de la industria siderúrgica estuvo muy controlado por el Estado; por tanto, había un gran interés en vigilar los acontecimientos políticos en el sindicato. Línea Proletaria fue la corriente de oposición más fuerte en el interior del sindicato minero, que logró importantes mejoras para los trabajadores. Su movilización empezó a retar al Estado. Con la privatización de las empresas paraestatales, se encontró el argumento para modificar la estructura de las secciones locales, las relaciones laborales y la organización de la producción. De esta manera, la Línea Proletaria perdió cada vez más fuerza y los trabajadores tuvieron que someterse al ímpetu neoliberal. Este artículo busca entender los procesos de poder que acompañaron una movilización popular de alcance nacional, así como analizar las huellas que han dejado en la identidad obrera.

La Línea Proletaria fue la corriente de oposición interna al Sindicato Nacional Minero y Metalúrgico de México más importante, la cual, tanto por la politización de los trabajadores como por las mejoras logradas en el ámbito legal, ejerció una gran influencia a nivel nacional a partir de los años setenta. Se rebeló contra la imposición del sindicato tradicional (Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, en adelante

SNTMMSRM), que se ha caracterizado por una fuerte jerarquía interna y por su cercanía a las políticas de los gobiernos del entonces hegemónico Partido de la Revolución Institucional (PRI). La Línea Proletaria surgió en la sección minera más grande de aquel tiempo, la 147 de la planta siderúrgica de Altos Hornos de México (AHMSA), en Monclova, Coahuila, pero luego se extendió a otras secciones siderúrgicas del país. Por un lado, fue producto de un tiempo políticamente agitado y, por el otro, se convirtió en un modelo a imitar porque logró una movilización de masas al estilo maoísta, que supo interpretar las necesidades de los obreros e impulsó corrientes pare-

cidas en el contexto rural de varios estados (como Sonora, Guerrero o Chiapas) (Orive, 2010).

Considerando su impacto, sorprende que no perdurara, ya que a finales de los años ochenta fue sustituida por otro grupo político que pasó a liderar el sindicato local. Ese cambio —que se produjo en un momento en que México estaba siendo afectado por una profunda crisis económica— se llevó a cabo cuando el gobierno de Carlos Salinas de Gortari decidió privatizar la mayor parte de la industria estatal y abrirla al libre mercado.

En la actualidad parece haber quedado poco de los tiempos de lucha sindical. Hoy en día la empresa subraya

* Doctorante de Ciencias Políticas por la Universidad de Viena, Facultad de Ciencias Sociales. Correo electrónico: <christineest@hotmail.com>.

con orgullo que no ha habido huelga en sus instalaciones, y publica en su reporte anual de 2011 las siguientes palabras: “Durante los últimos 22 años, no hemos tenido ninguna huelga que afecte nuestras instalaciones u operaciones y actualmente existe una muy buena relación entre AHMSA, sus Empresas Subsidiarias y sus trabajadores sindicalizados” (AHMSA, 2011: 16). La postura de los representantes sindicales de la zona, como la de la Alianza Minera (conglomerado de las secciones de AHMSA), refleja esa misma posición, pero desde la perspectiva obrera: “Si no hay empresa, no hay sindicato. Así de claro. Entonces, ha habido o existe una relación entre empresa y sindicato muy buena” (Obrero 1: entrevista del 19 de noviembre de 2010). En las entrevistas que realicé durante mis estancias en Monclova, pude constatar que una gran parte de la plantilla compartía la misma perspectiva.

La ruptura en las posiciones ideológicas de los propios obreros es sin duda llamativa. Aunque fueran tiempos de crisis que podrían justificar ciertas políticas económicas, debe tenerse en cuenta que hubo momentos de represión que hicieron desaparecer del escenario político a los sindicalistas más destacados de la Línea Proletaria. Era una corriente que reiteró el papel clave de las masas y que trató de disminuir el peso de los líderes. En este sentido, ganó importancia el pensamiento y la postura de cada obrero, cosa que ha influido en la posterior formación de una identidad¹ obrera. Para explicar el siguiente proceso de cambio identitario, retomaré parte de los datos que obtuve durante el trabajo de campo de mi tesis de maestría (Esterbauer, 2012), con el fin de aproximarme a la cuestión de ¿por qué y cómo la identidad obrera local se ha transformado de esta manera?

Investigar un movimiento social que ya no existe puede parecer una tarea de poco interés, pero el análisis de su formación, contenido y también su caída, nos permite entender los múltiples mecanismos y estrategias de poder que acompañan a una movilización de masas. Aunque el movimiento en sí desapareció, ha dejado huellas en el actuar y pensar de los sujetos obreros de hoy. La memoria acerca de estos hechos históricos es diversa, pero de algún modo marcó la narración de la comunidad. Es evidente que en la

¹ Uso el término “identidad” en el sentido de la identidad colectiva, según Melucci, como una construcción colectiva que está muy anclada en la demarcación entre grupos que comparten ciertos valores y una historia. Como tal, se encuentra en un constante proceso de creación y redefinición.

actualidad no podría repetirse un movimiento sindical de este estilo, porque la organización del trabajo ha cambiado por la modernización mediante la automatización de los procesos de producción, la reducción de la plantilla y la modificación de las constelaciones de poder. Para los sindicatos, tras la privatización de la empresa, la confrontación ya no se da directamente con el Estado. Del mismo modo, el SNTMMSRM se ha transformado en un sindicato que empezó a tomar en cuenta las necesidades de sus afiliados, aunque permanecen tendencias autoritarias internas.

Es importante que en los últimos años se haya hablado mucho de la modernización y de la democratización del sector sindical, pero dependiendo de quién las proclame, tiene en mente su desaparición o su renovación. Por este motivo, un análisis de la mencionada corriente sindical nos puede aportar diversos elementos para comprender movilizaciones futuras. Asimismo, no se debe olvidar que la cuestión laboral es un asunto que afecta a todos y que está inmediatamente vinculado con otros aspectos sociales, como la salud, la pobreza, el papel de los géneros, la migración, etcétera.

Finalmente, hay que destacar que actualmente existe una oposición en el sindicato local y que no todos los trabajadores aceptan la imposición de la empresa, que se ha creado una base afín a sus intereses en el sindicato local.

AHMSA y la Línea Proletaria

Altos Hornos de México S.A. (AHMSA)

Para entender el papel de la Línea Proletaria es necesario conocer la importancia que tuvo AHMSA en el crecimiento económico del país. AHMSA era, tras la Fundidora Monterrey y la Consolidada² (Consolidated Rollings Mills & Foundries Co. S.A.), la tercera planta siderúrgica integrada de México. El presidente Lázaro Cárdenas hizo los planes para su fundación cuando el país se veía confrontado con la escasez de acero en el mercado como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial y el bloqueo económico de Estados Unidos, que castigaron a México por la nacionalización del petróleo en 1938. Debido a que la producción de acero como insumo

² Ambas ya no existen. La Fundidora Monterrey cerró sus puertas en 1986 y la Consolidada fue incorporada por AHMSA en 1962 (Toledo et al., 1999a: 143s).

básico para gran parte de la industria —como la construcción, los ferrocarriles, la producción automotriz, etc.— es fundamental para garantizar el desarrollo económico de un país, Cárdenas vio la necesidad de aumentar la producción interna para mitigar la dependencia del exterior. De este modo, el fomento de la siderurgia nacional estaba inmediatamente vinculado con el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (en adelante, ISI).

La misma escasez de acero en el mercado tuvo también repercusiones en la disponibilidad de nueva maquinaria. Por esta razón, y por la falta de dinero de parte del gobierno, importaron instalaciones viejas de varias plantas siderúrgicas de Estados Unidos, que habían dejado de usar, para constituir AHMSA. Era la primera empresa siderúrgica en la que el Estado desempeñaba un papel importante. Por las complicadas circunstancias de su fundación y su rápido crecimiento, se convirtió en un símbolo del “milagro mexicano”. AHMSA arrancó la producción en 1944 (Chávez Quezada, 1994: 64) y tras diez años se transformó en la siderúrgica más importante de México; incluso logró ponerse al frente de la fabricación de acero de toda América Latina en los setenta (González Chávez, 2008: 217). En 1976 inauguró la planta 2, que está situada en otro terreno de la misma comunidad de Monclova. Su plantilla se ha organizado en la sección 288, que en sus primeros años, al igual que la sección 147, también se sumó a la Línea Proletaria³. La posición dominante de AHMSA en la producción de acero en México sólo se vio retada por otra empresa siderúrgica nacional, la Siderurgia Lázaro Cárdenas las Truchas (SICARTSA), que fue fundada en 1971 y que actualmente es la más moderna y más grande del país.

Con la privatización de 1991, AHMSA perdió su papel estratégico para el Estado. La venta de la planta siderúrgica fue criticada porque se presentaron muchas irregularidades, ya que el grupo que adquirió la empresa, Grupo Acerero del Norte (GAN), sólo fue fundado unos días antes de que saliera la convocatoria. Asimismo, los dueños no tenían ni experiencia en el negocio del acero ni capital para la adquisición de dicha empresa (González Chávez, 2008: 295), pero eran familiares del presidente Carlos Salinas de Gortari.

³ Con el fin de delimitar el presente análisis, sólo me concentraré en la sección 147, ya que es la más grande y la que tiene una tradición más larga. En la actualidad las posturas de los grupos sindicales se parecen debido al fuerte vínculo que existe entre las dos secciones.

La Línea Proletaria

No es casual que la Línea Proletaria surgiera justamente en una de las empresas con mayor influencia en la economía nacional. Brigadistas del movimiento estudiantil del 68 se habían reorientado hacia una política de la línea de masas y llevaron sus ideas también a Monclova. A principios de los setenta, un grupo político afín al Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SNTMMSRM ocupó todos los puestos en el gremio local de la sección 147 para garantizar la “paz sindical” en la empresa. A pesar de la integración de los brigadistas a la plantilla de AHMSA, el primer acercamiento a los obreros resultó muy complicado, y por ello trataron de impulsar su proyecto político desde la comunidad.

Antes de la construcción de la empresa, Monclova había sido una comunidad muy pequeña con aproximadamente seis mil habitantes (Toledo *et al.*, 1999b: 53). El extraordinario crecimiento que vivió en los años siguientes desembocó en una falta de infraestructura urbana adecuada. Así, la primera politización que diera lugar a la Línea Proletaria surgió a partir de las actividades comunitarias que buscaban mejorar los servicios urbanos. La definición, interpretación y politización de las necesidades comunitarias formaron la base del trabajo educativo de la Línea Proletaria (Adolfo Orive: entrevista del 20 de enero de 2012). Su éxito no sólo se limitó a este aspecto sino que también transformó las formas de organización. En comparación con otras tendencias izquierdistas que todavía destacaban a sus líderes, en esta corriente el papel central le correspondía a las masas. Esto se tradujo en una forma de organización en círculos pequeños de discusión (“juntas chicas”), donde no sólo se hablaba sobre los problemas y sus probables soluciones, sino que también se reflexionaba sobre las constelaciones del poder en general (Virgilio Maltos Long: entrevista del 17 de mayo de 2011). Poco a poco lograron una concientización política entre los trabajadores, quienes terminaron por llevar sus experiencias de la comunidad al espacio fabril. Como los participantes eran tanto comunitarios como obreros, la actividad política empezó a solaparse, sobre todo porque Monclova tiene muchas características de un enclave minero, es decir, que la mayoría de los habitantes o son a su vez trabajadores de AHMSA o familiares de ellos. El inicio de la Línea Proletaria en el espacio urbano se puede explicar por la menor vigilancia de este entorno en comparación con el de la fábrica, pero el núcleo de poder formaba la relación entre empresa y sindicato.

El objetivo, sin embargo, iba mucho más allá de las relaciones laborales: se pretendía un cambio político a nivel nacional. Según la postura de la Línea Proletaria, éste sólo se podía lograr a través de una lucha prolongada que empezaba desde abajo, con la concientización de cada obrero:

Nuestra forma de lucha es la lucha popular prolongada, es decir, el irle ganando al enemigo paso a paso, irle cortando dedo por dedo, en el caso del Sindicato, irle quitando al charrismo sección por sección... Nos diferenciamos de los llamados izquierdistas que plantean llevar a cabo acciones aceleradas y de enfrentamiento directo con el enemigo, provocando derrotas en los movimientos, y de los reformistas que esperan que el cambio venga solo (Sección 147, en Bizberg, 1989: 97).

En la sección 147 el cambio como tal no se dio de manera fácil, porque el CEN tenía una fuerte influencia sobre el Comité Ejecutivo Local (CEL). Así, la corrupción sindical estuvo presente en el manejo de muchos asuntos de los obreros. Entre otras cosas, el grupo en el poder “vendió” el artículo 195 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), el cual preveía que la empresa construyera anualmente 150 casas para sus trabajadores. Dado que la Línea Proletaria venía de un contexto de colonias populares, la suspensión del artículo 195 tuvo una resonancia negativa inmensa. El CEL contestó los reclamos del movimiento con la suspensión de los derechos sindicales de los obreros participantes. El hecho de que tampoco hubiera repartición de utilidades, finalmente, desembocó en la acción directa de la Línea Proletaria. Primero fueron a reclamar al CEL, pero como éste se negó a cambiar su política, la Línea tomó el recinto sindical y exigió nuevas elecciones en las cuales salió ganando (Garza, 1987: 217).

En lo referente al trabajo concreto en el sindicato, hay que subrayar que se concentraban en reformar los artículos claves del CCT que poco a poco iban a cambiar la conformación de la sección 147 y su relación con la empresa. La Línea Proletaria se distinguía de otros movimientos de la insurgencia sindical porque se desarrolló dentro del sindicato nacional, al cual cuestionaba, pero actuaba todavía en el marco legal y en las fechas que éste fijaba. Dicho de otro modo, se respetaban las elecciones, la revisión contractual y salarial. El explosivo más bien estaba en las negociaciones y los resultados sobre el contenido de ciertos artículos del

CCT, que definían las características de la relación empresa-sindicato como tal. En esas negociaciones lograron plazas para mil 500 trabajadores eventuales que llevaban años esperándolas.

Para la empresa la determinación de su relación con el sindicato en los respectivos artículos había sido una estrategia para crear una mayor jerarquía en el sindicato local, haciéndolo más susceptible al divisionismo. Igualmente, la subcontratación de ciertos servicios ya había sido una táctica patronal de aquella época (García Márquez, 1989: 113ss). Como en el caso de la jerarquía interna, la subcontratación implicaba el aumento de producción sin acrecentar la plantilla, y al mismo tiempo fomentar pleitos internos por los “privilegios” que supuestamente gozaban los sindicalizados. Enfrentando justamente estos artículos, incluía, por un lado, un acrecentamiento enorme de la plantilla local, hasta 14 mil trabajadores; y por el otro, se generó un proceso de una democratización interna, lo que finalmente se convirtió en un poder sindical considerable. La efectividad de este método también queda demostrada por el hecho de que la Línea Proletaria logró extenderse a las demás secciones siderúrgicas de las empresas paraestatales, concretamente a la Fundidora Monterrey y a SICARTSA.

Su fuerza no se basaba exclusivamente en su tamaño y su estructura interna, sino también en el esfuerzo por evitar el separatismo y por mantener las diversas posturas ideológicas en el interior del movimiento, con el fin de garantizar una mayor unidad (Orive, 2010: 446). Finalmente, consiguió sus objetivos utilizando nuevas formas de lucha, como el *tortugismo*, ya que el instrumento clásico de la huelga ponía demasiado rápido a prueba la fuerza del sindicato, especialmente cuando el fondo de resistencia estaba agotado. El patrón se jugaba por lo general con el cansancio del movimiento, pero el *tortugismo* aumentó la presión sobre la empresa, ya que bajaba tremendamente la producción sin llegar a pararla.

En suma, el triunfo de la Línea Proletaria fue el logro de cambios fundamentales desde abajo y la conformación de sujetos críticos. Su fuerza, que adquirió a través de estas tácticas, retaba directamente al Estado. No se debe olvidar que éste se hacía presente tanto en las políticas y mecanismos de control en el SNTMMSRM, como en la gestión de la empresa. De este modo, cualquier movilización sindical mayor implicaba automáticamente el enfrentamiento con el Estado.

Identidad obrera influida por la Línea Proletaria

La Línea Proletaria sin duda logró influir en la autoimagen de los sujetos obreros y aunque hoy en día es difícil apreciar estas facetas en los enunciados de los trabajadores, todavía permanecen ciertos elementos. Uno es la identificación con la producción en sí, cosa que no es un aspecto exclusivo de los años de lucha, sino de la ISI en general. Quiere decir que hay un orgullo muy fuerte por contribuir al crecimiento económico del país a través de la producción de un material de un carácter tan estratégico para la industria nacional como el acero. Este aspecto se hacía notar en la sección 147 de manera indirecta, cuando la Línea Proletaria medía fuerzas con la empresa y así con los intereses del Estado. Si hubiera sido la sección de un ramo industrial de menor importancia, el Estado no habría intentado con tanta insistencia controlar todos los aspectos de la producción. La fuerza que finalmente aplicó para destruir al movimiento demostró claramente el papel que desempeñaba la siderurgia para la nación, y con ella, la mano de obra que hacía posible su funcionamiento. Así, a través de la producción, los trabajadores comprendieron que eran un actor con influencia a un nivel político mayor.

La identificación con la producción siderúrgica y su papel estratégico se traducía —experimentando ya las nuevas posibilidades reivindicativas que les había abierto la Línea Proletaria— en una mayor disposición de lucha. Si bien no era fácil exigir mejoras porque las fuerzas del movimiento siempre estaban a prueba, los cambios logrados reafirmaban la postura de que era posible influir en importantes modificaciones:

Entonces se empezó a generar toda una situación de demanda de los departamentos. Ya no había un día que no hubiera paro departamental, ya estamos en otro sitio. Entonces empezaron a llenar el cúmulo de demandas. Entonces la empresa no tenía capacidad para resolver las demandas. Entonces, después de eso, empezamos a generar los paros generales, pero no resolvían los problemas. Nos cruzamos de brazos y no salimos del trabajo. Entonces eran los paros generales. Entonces eran las broncas con la empresa, ¿no? Es decir, “¡están violando..., que los vamos a sancionar y que los vamos a correr!”. De hecho, hubo ocasiones que nos corrían a los compañeros de los departamentos completos, 100,

200, bueno (Virgilio Maltos Long: entrevista del 17 de mayo de 2011).

Basado en las mismas experiencias, los trabajadores también empezaron a sobreestimar sus fuerzas y cometieron errores tácticos. Retaron sin mayor consideración a la empresa y al gobierno, que con el tiempo ya no iban a tolerar el movimiento:

Y lo acuerdo como si ahorita fuera que el secretario general, ese mismo Felipe Valdez dijo: “Pues, con huelga, sin huelga, el tope salarial no lo podemos romper”. Nos lo advirtió, pero los chiflados como trabajadores que habíamos ganado la huelga anterior: “¡Nos vamos a huelga!”. Tomamos la decisión como trabajadores y nos fuimos a huelga. [...] Estuvimos la primera semana en huelga y no había ningún cambio por parte de la empresa. ¿Será el gobierno? ¿Romper el tope salarial? Ya no era contra la empresa (Obrero 2: entrevista del 16 de noviembre de 2010).

La caída de la Línea Proletaria

El golpe mortal para este movimiento sindical llegó con el viraje de la política económica hacia un modelo neoliberal. La crisis de 1982 sirvió como pretexto para anunciar mayores modificaciones en la organización de la producción y en las relaciones laborales. Culparon a la Línea Proletaria de haber causado grandes daños a la empresa por los paros frecuentes, que supuestamente hicieron necesario un giro radical en la organización del trabajo. Si bien existía la disposición por parte del movimiento a negociar sobre ciertos aspectos para aumentar la producción, el patrón no demostró interés alguno en llegar a un acuerdo. Lo que buscaba era acabar con la Línea a través de un cambio ideológico, utilizando la represión, el divisionismo y el miedo.

El primer paso para el debilitamiento fue el despido de 57 sindicalistas destacados, argumentando presuntas agresiones contra otros obreros. Cuando varios departamentos pararon la producción para obligar a la empresa a reincorporar a estas personas, el patrón despidió a mil 200 obreros más. Poco más tarde lograron la reinstalación de la mayoría de ellos, pero no de los líderes sindicales (Rodríguez del Valle et al., 1994: 128). El divisionismo se presentó tan pronto como la base obrera había abandonado a los

despedidos y cuando eligieron a nuevos representantes. La inexperiencia de los últimos los hizo susceptibles a la corrupción y a la cooptación. Los lujos de los que de repente gozaron algunos líderes sindicales no quedaron descubiertos frente a los ojos de los obreros (Obrero 2: entrevista del 15 de mayo de 2011), haciendo que la Línea perdiera su credibilidad entre la base obrera. Estos acontecimientos demostraron que si bien había un interés por fomentar la concientización de la base obrera, seguía habiendo líderes que impulsaban la dirección del movimiento.

La táctica de la “decapitación sindical” también surtió efecto en el caso de la sección 147. Aunque estos sucesos en sí todavía no significaron un cambio en el pensamiento obrero sobre la lucha, implicaron un debilitamiento enorme de su organización. El miedo al desempleo y a la represión, al igual que la decepción por la corruptela de sus líderes, los alejó de la política sindical. El verdadero giro ideológico, sin embargo, vino con la privatización de la empresa y las consiguientes modificaciones en las relaciones laborales.

La privatización de AHMSA

La privatización en 1991 fue un hito que introdujo no sólo un nuevo modelo de relaciones laborales, sino también un cambio en la organización de la producción y en el pensamiento obrero sobre el trabajo. En este sentido, era el segundo paso para borrar el legado político de la Línea Proletaria.

Modificaciones en la organización de la producción

Simultáneamente a la privatización, tuvo lugar una serie de modernizaciones en las instalaciones de la planta siderúrgica. Antes de la venta ya se había reestructurado en parte la organización de la producción, con el fin de hacer la fábrica más atractiva para los compradores interesados, quienes después siguieron con la modernización. En este contexto se emprendió un amplio programa de reestructuración con el nombre de “Administración o Desempeño de calidad total” (Chávez Quezada, 1994: 78), que introdujo un nuevo modelo de producción de estilo japonés, el toyotismo, y abrió la era del posfordismo. El meollo de este sistema consistía en la introducción de nuevas tecnologías, el mejoramiento de la administración, la reducción de la plantilla

laboral y la modificación de contratos colectivos de trabajo (González Chávez, 2008: 279).

Las profundas transformaciones en el espacio fabril han repercutido en la percepción que los obreros tienen de su propia labor. Así, la automatización ha conllevado un control más estricto de la línea de producción, lo cual implica una mayor vigilancia de los trabajadores. Si la lógica tradicional en la fábrica ya demandaba una adaptación de los obreros al ritmo de la línea de producción, transformándolos en un engranaje de la máquina, la automatización ha potenciado aún más esta lógica, aumentando así su desgaste físico. En lo concreto esto se ha traducido en una mayor producción y competitividad entre los trabajadores, pero también en una mayor identificación con la fabricación misma. La empresa ha fomentado conscientemente esta actitud anunciando constantemente los récords logrados. En este punto la idea obrera sobre la empresa y la contribución de los trabajadores a su crecimiento difiere mucho de la percepción de AHMSA como paraestatal, ya que anteriormente era considerada como muy corrupta (Obrero 3: entrevista del 16 de mayo de 2011). Aunque antes había mucho saqueo y falta de transparencia en las ventas de concesiones a terceros, después de la privatización la empresa, en realidad, tampoco ha cambiado este hábito. Tal y como demuestran las irregularidades en la venta de la misma, éstas simplemente han sido trasladadas a un nivel menos visible para los obreros. No obstante, el espacio inmediato en el que se están moviendo los trabajadores y el ritmo acelerado de producción les da la impresión de pertenecer a una empresa más moderna y no retenida por la corrupción. De ahí que se genere una mayor identificación con la producción misma (Obrero 2: entrevista del 15 de mayo de 2011).

Simultáneamente, permanece también este orgullo que ya era característico de los siderúrgicos durante los años de la Línea Proletaria. En comparación con la identificación competitiva ya descrita, la idea de pertenecer a un ramo industrial que da un fuerte impulso económico al país se sirve del legado de la ISI. Sin embargo, el argumento principal ya no es la contribución a la nación en sí, sino la competencia internacional y sus políticas desleales de antidumping. Dicho de otro modo, el elemento externo, la competencia internacional, cierra filas entre trabajadores y patrón, lo cual termina fortaleciendo la identificación obrera con la producción.

Otro aspecto que también aporta elementos muy importantes para un cambio en las percepciones obreras

sobre su relación con la empresa, pero también en su sometimiento a la lógica patronal, son las capacitaciones. Hay diversos tipos de capacitación: unas de un carácter más general (a las que todos tienen que asistir), por ejemplo, sobre la seguridad en el lugar de trabajo o sobre la calidad del producto, y otras que consisten en una formación técnica más específica. A primera vista demuestra el compromiso del patrón con los trabajadores, en el sentido de una preocupación por su salud o del interés por facilitarles mayor conocimiento sobre cierto aspecto de la producción. Los obreros, por otro lado, tienen la posibilidad de formarse continuamente. Sin embargo, las capacitaciones no son neutrales, sino que pretenden que los trabajadores retomen los ideales de la empresa con el fin de lograr un aumento en la producción. Es un instrumento para forzar un cambio ideológico en el pensamiento de los obreros:

No, pues la capacitación de la empresa es favorable para la empresa, junto al trabajador. ¿No? Porque el trabajador asume su responsabilidad, ya basado en el curso, o sea, la empresa se va a lavar las manos y dice: "Te capacitamos —yo lo veo desde ese punto de vista—, te capacité para que desempeñaras tu trabajo mejor. Para que sean mejores trabajos, con más calidad". Por ese lado, entonces, la empresa trata de favorecerse y sacarle provecho al trabajador de acuerdo con la capacitación que le da. ¿De qué le sirve? En parte, por ejemplo, vamos a decir de seguridad. La última capacitación que nos dieron en el departamento fue una licenciada a darnos, nos pasó unos videos de unos jóvenes que estaban mutilados de las extremidades inferiores, nomás es el puro tronco, no tiene brazos y no tiene pies, incluso es estudiante, trabaja, nada en la alberca, hizo su comida él solo. Se mueve dentro de la casa en un carrito y sube la casa para arriba, o sea, tiene como planta alta, entonces, sube y baja en un carrito. Pues nos dieron un ejemplo de una persona que no tiene sus extremidades, es más, a base de que nos están retando, con un ejemplo, vamos a decir, de minusválido, o sea, nos están poniendo un reto a nosotros, que estamos completos. ¿Qué dice la empresa? "Bueno, les doy el ejemplo que éstos hacen muchas cosas, ¿por qué ustedes que están enteros no pueden hacer más?". Digo que está bien, por este lado, está bien lo que nos dicen, pero es para su beneficio, de la empresa. ¿Me entiendes? Nos pasan al otro que no tiene pies y es atleta y corre,

corre en algunos eventos como corredor (Obrero 2: entrevista del 15 de mayo de 2011).

Asimismo, las capacitaciones entrañan otro elemento importante, el control. Es común que en los cursos de capacitación de seguridad los trabajadores se vean obligados a hacer simulaciones de las maniobras como las suelen hacer en sus departamentos. Además tienen que hacer un examen de cálculo con el cual se comprueba su conocimiento (*ibid.*). Si bien este método les sirve para mantener o aumentar la capacidad de los trabajadores, tampoco está libre del interés de control de la empresa, la cual de este modo puede vigilar de cerca el avance de cada obrero. Dicho de otro modo, el trabajador es constantemente evaluado, lo que en ciertas situaciones puede tener implicaciones negativas para los obreros, por ejemplo, a la hora de la revisión del escalafón, porque el patrón ya no suele respetar la antigüedad y da preferencia a la gente más capacitada, que muchas veces sólo son eventuales (Obrero 4: entrevista del 15 de mayo de 2011).

A ello hay que añadirle que, en el caso de la capacitación sobre seguridad laboral, se trata de un compromiso a medias de parte del patrón con los trabajadores, porque lo enseñado luego no se aplica en el departamento. Los supervisores no permiten a los obreros abandonar el lugar de trabajo en situaciones de peligro, con tal de aprovechar el tiempo para seguir produciendo (Obrero 5: entrevista del 16 de mayo de 2011).

Modificaciones en las relaciones laborales

Para comprender que el sindicato finalmente aceptara este enorme recorte en sus derechos que conllevaban las extensas modificaciones del CCT y el reajuste masivo, hay que tener en cuenta el miedo al despido que se había propagado desde el cierre de la Fundidora Monterrey en 1986⁴. El miedo al despido se utilizó como mecanismo de presión para obligar a la sección 147 a que estuviera de acuerdo con estas reformas profundas, y con ello inhibieron posibles movilizaciones obreras.

⁴ La Fundidora Monterrey era una de las plantas siderúrgicas más importantes de México y la que más tradición había tenido. Como resultado del cierre fueron despedidos los 12,500 obreros de las secciones 67 y 68, unas de las secciones más combativas donde la Línea Proletaria también había sido muy fuerte.

Por un lado, debe tenerse en cuenta que existe un vínculo muy fuerte entre los obreros, sus familias, AHMSA y Monclova, porque normalmente los trabajadores pertenecen a la plantilla en segunda, tercera y hasta cuarta generación. Hay un artículo en el CCT que fija que cada trabajador tiene la posibilidad de traspasar su puesto a un familiar, cosa que es aprovechada por la mayoría. De este modo, se ha creado una tradición familiar de abuelos, padres e hijos que pertenecen a la sección 147 y, por tanto, a la plantilla de AHMSA. Al mismo tiempo, no sólo es esta identificación con la empresa la que caracteriza a los trabajadores, sino también su arraigo en la comunidad. Como ya he mencionado anteriormente, Monclova era una ciudad muy pequeña antes de la construcción de AHMSA, y la mayor parte de los trabajadores fueron inmigrantes que se instalaron para integrarse directamente a la empresa. Perder el empleo, por tanto, no sólo significaba no tener trabajo, sino también la pérdida de toda una tradición familiar, de una identidad forjada al lado de AHMSA y de Monclova.

Por otro lado, el desempleo también tiene mayores implicaciones sociales en cuanto a la amenaza de la pobreza y a problemas asociados como la delincuencia, el alcoholismo, pleitos familiares, etc., todos factores que generan una marginalización social. Asimismo, un reajuste masivo tiene efectos sobre toda la comunidad si existe una gran dependencia de una empresa específica, como es el caso de AHMSA, en el sentido de que las ocupaciones y servicios secundarios también dependen del funcionamiento de la fábrica, lo cual convierte al desempleo en un problema endémico. En estas situaciones faltan empleos alternativos y a los trabajadores se les hace cada vez más complicado garantizar la supervivencia de sus familias. Como consecuencia, no les queda otro remedio que migrar de su lugar de origen, lo que otra vez es un golpe muy fuerte contra la identidad si no es una migración voluntaria.

Dejando de lado que la corrupción de los funcionarios también jugó un papel importante, a la luz de estos hechos es más fácil comprender la aceptación de las modificaciones en el CCT por parte de la sección 147. Las transformaciones más extremas para los trabajadores mismos, aparte del despido masivo, fue el cambio radical en los términos de la contratación colectiva. Aprovecharon la revisión del contrato colectivo en 1989, cuando la empresa todavía era paraestatal, para modificar varios artículos con el fin de

augmentar la producción y reducir costos mediante la subcontratación de trabajos (art. 16), el incremento de puestos de trabajo eventual (art. 20), pero también la suspensión de artículos que preveían prestaciones muy favorables para los obreros, como el otorgamiento de créditos y la construcción de casas (art. 195). En total, se trató de reformas a 35 artículos del CCT (González Chávez, 2008: 284). En esencia modificaron justamente estos artículos claves que habían permitido a la Línea Proletaria crecer como movimiento e implementar una mayor democratización interna. Así el patrón logró que la unidad obrera se erosionara, limitando las plazas, creando nuevas jerarquías y transformando los derechos laborales nuevamente en privilegios, cuya instrumentalización le ha permitido manipular y corromper a obreros menos preparados para actuar en contra de sus compañeros.

De este modo, la empresa logró aumentar la producción a expensas de los trabajadores, que se vieron confrontados con un mayor desgaste físico, un reajuste masivo, un descenso del nivel de vida y un cambio en la mentalidad. Para que estas modificaciones fueran duraderas, se reformó la base legal, el CCT, que había protegido los intereses de los obreros.

El reajuste masivo

El reajuste o despido masivo fue la medida definitiva para despejar el camino hacia la imposición del modelo neoliberal de producción a los obreros que mantuvieron su empleo. Primero recortaron el personal a través de un programa de retiro voluntario que posibilitó a los trabajadores jubilarse tras sólo 20 años de servicio y sin haber cumplido 60 años de edad. Con él se retiraron 680 obreros en 1988 (González Chávez, 2008: 283). Sin embargo, la empresa pretendía una reducción más radical de la plantilla, lo que efectuó en 1991 con el despido de cuatro mil 458 trabajadores sindicalizados y 960 no sindicalizados (285). Complementariamente al recorte de personal, redujeron los departamentos de trabajo y las categorías salariales. De las 300 categorías quedaron 36 especialidades, 42 departamentos y 12 niveles salariales (286). Así disminuyeron la plantilla que en diciembre de 1987 todavía tenía 13,107 trabajadores sindicalizados, a cinco mil 381 en 1992. Esto equivale a una reducción de 59% en sólo cinco años (González Chávez, 1994: 163). Si bien no cerraron la fábrica, este recorte masivo tuvo

una gran repercusión para la población en términos económicos.

Con la intención de amortiguar los efectos sobre la comunidad, se prometió implementar programas de empleo que buscaban la promoción de Monclova a nivel internacional para atraer otras industrias, fomentar la fundación de compañías contratistas, tal como afirmaron planes infraestructurales para realizar obras públicas impulsadas por el gobierno estatal (vialidad, drenaje, agua potable etc.) y una política con el fin de estimular la creación de microempresas (Rodríguez del Valle, 1994: 131). Sin embargo, después del despido masivo estos programas no fueron implementados, sólo se instaló una maquiladora donde comenzaron a trabajar varias mujeres, y muchos obreros intentaron crear microempresas en el sector informal con su liquidación (González Chávez, 2008: 316), pero no hubo programas estatales de infraestructura ni nuevas fuentes de empleo, lo cual aún empeoró más la situación de los reajustados. Como consecuencia, muchos migraron a Estados Unidos o a Monterrey. Los que trataron de fundar su propio negocio en el sector informal, rápidamente se vieron confrontados con una saturación del mercado (318), mientras que otros, los que estaban mejor preparados, se transformaron en proveedores de AHMSA con su propia empresa subsidiaria (335).

En suma, el recorte masivo de personal no sólo permitió reducir costos para hacer más eficiente la producción y contrarrestar los efectos de la crisis en la siderurgia, sino que también era un acto político porque la empresa pudo deshacerse de gran parte de la plantilla rebelde. En términos de la lucha sindical, es imposible mitigar un reajuste de estas dimensiones sin entrar en mayores movilizaciones políticas para las cuales ya no existía suficiente solidaridad entre la sociedad. Era prácticamente el golpe mortal contra esta corriente sindical.

La distancia temporal, la decepción y la rapidez con la cual introdujeron la reestructuración, hicieron que los obreros que seguían trabajando en la planta siderúrgica olvidaran las tácticas de lucha. Hoy en día muchos integrantes de la Línea Proletaria están muertos, jubilados o migraron a otra parte. De ahí que, si bien la población de Monclova todavía se acuerda de los intensos momentos políticos en el sindicato local, ya no existe un vínculo emocional con aquellos años de lucha. Por todo ello, no debe sorprender que la sección 147 actual esté propensa a las manipulaciones

por parte del patrón, el actor quien más aprendió con la lucha sindical.

Resumen

Actualmente la sección 147 no es una sección combativa y sigue la lógica que dictamina el patrón. Este es un hecho que asombra, considerando que era el núcleo de una movilización política sindical que se había hecho notar en toda la nación durante los años setenta. Hubo momentos de represión que debilitaron al sindicato local, pero la crisis económica de 1982 se convirtió en el pretexto para legitimar cambios de gran envergadura, como la privatización de AHMSA, la reestructuración de la producción y el reajuste masivo.

En un primer momento los obreros parecen haber asumido las ideas empresariales que el patrón divulgaba entre ellos, además de encontrarse en el lugar de trabajo en un ámbito que seguía la lógica de la competitividad productiva. Dicho de otro modo, el cuerpo del trabajador forma parte de la objetivación de esta ideología. La actitud que adopta la mayoría de los trabajadores es pragmática y se inserta en las exigencias de la empresa. Sin embargo, hay en la actualidad facetas que dejan entrever que la identidad de los trabajadores de la sección 147 tiene una mayor complejidad que merece ser explorada de manera más detallada.

Así, la identificación con el patrón no sólo está determinada por la producción y la competencia internacional, sino que también es producto de una larga historia que relaciona las familias de los siderúrgicos con AHMSA y con Monclova. Para los trabajadores esta imagen de la empresa es independiente de una corriente política. Por esta razón, por la marginalización social que normalmente conlleva el desempleo y por la experiencia del reajuste masivo, los obreros temen perder su ocupación. Este miedo se ha transformado en un fantasma constantemente presente que sólo a veces es explicitado. En momentos claves se puede convertir en un explosivo social, ya sea como un medio del patrón para instrumentalizar a los trabajadores o como un punto crucial para cambiar la actitud de los obreros hacia la empresa. Lo último es el caso en cuanto AHMSA exija cada vez más sacrificios y no respete los años que un obrero con toda su familia ha servido al patrón.

Este aspecto, finalmente, nos lleva a revisar la disposición política en el sindicato local, que no es tan unifor-

me como aparenta. Si bien hay un grupo dominante en la actual sección 147 que se encarga de transmitir hacia afuera una postura que apoye al patrón, también hay obreros que no están de acuerdo con el procedimiento de la empresa y del grupo sindical hegemónico. Ellos se reúnen en diferentes grupos políticos que en conjunto forman la oposición. En este sentido, la Línea Proletaria ha dejado huellas porque la politización cotidiana y la reunión en grupos políticos (antes departamentales) evidencian un grado de organización y una disposición para la participación mucho mayor que en otras secciones. No obstante, el objeto inmediato de esta politización por lo regular es el grupo hegemónico en la sección 147 y no la empresa. Este hecho demuestra que quien más aprendió con la Línea Proletaria es el patrón mismo, porque supo debilitar y destruir dicho movimiento con el apoyo de diversos actores políticos a nivel local, regional y nacional. A diferencia de los trabajadores de la Línea, que en su mayoría fueron reajustados o jubilados, los directivos y los abogados de AHMSA siguen teniendo los mismos puestos (Obrero 3: entrevista del 16 de mayo de 2011). No hay, en ese sentido, un olvido de las tácticas de poder; hasta la fecha el patrón y los directivos siguen involucrándose en los asuntos sindicales para asegurarse una base obrera afín a sus propios intereses.

Referencias

- Altos Hornos de México (AHMSA) (2011) "Reporte Anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado, correspondiente al año terminado el 31 de diciembre de 2011". Recuperado de <http://www.ahmsa.com/Acero/Empresa/Financieros/informe_anual_bmv_2011.pdf>.
- Bizberg, I. (1989). "El sindicalismo siderúrgico. 1976-1982". En Novelo, V. (Ed.), *Democracia y sindicatos* (83-108). México: CIESAS.
- Chávez Quezada, S. (1994). "Notas sobre la historia de AHMSA, 1941-1992". En Rueda Peiro, I. (Ed.), *Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos de México* (60-102). México: Siglo XXI Editores.
- Contrato Colectivo de Trabajo de la Sección 147, Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Sección 147 y Altos Hornos de México, S.A. (2005-2007).
- Esterbauer, Ch. (2012). "La educación en derechos laborales como oportunidad para la democratización de secciones mineras en México". (Investigación sobre el caso de la sección 147). Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-UNAM.
- García Márquez, E. (1989). *Análisis del Sindicato Nacional Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana*. México: UAM-Iztapalapa.
- Garza, D. (1987). "La democracia en la sección 147 (Monclova)". En Águilar, J. (Ed.), *Sindicato minero-metalúrgico. Los sindicatos nacionales* (203-226). México: GV Editores.
- González Chávez, G. (1994). "Los salarios y la contratación colectiva". En Rueda Peiro, I. (Ed.), *Tras las huellas de la privatización. El caso Altos Hornos México* (141-178). México: Siglo XXI Editores.
- González Chávez, G. (2008). *El Estado y la globalización en la industria siderúrgica mexicana*. México: UNAM.
- Orive, A. (2010). *Poder popular. Construcción de ciudadanía y comunidad*. México: Siglo XXI Editores.
- Rodríguez del Valle, R. et al. (1994). "Las relaciones laborales en Altos Hornos". En Rueda Peiro, I. (Ed.), *Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos de México* (103-140). México: Siglo XXI Editores.
- Toledo Beltrán, D. et al. (1999a). *Acero y Estado. Una historia de la industria siderúrgica-integrada de México*. Tomo I. México: UAM-Iztapalapa.
- Toledo Beltrán, D. et al. (1999b). *Acero y Estado. Una historia de la industria siderúrgica-integrada de México*. Tomo II. México: UAM-Iztapalapa.

Entrevistas

- Adolfo Orive, fundador de la Línea Proletaria, ciudad de México, 20 de enero de 2012.
- Obrero 1 de la sección 147, Monclova, 19 de noviembre de 2010.
- Obrero 2 de la sección 147, Monclova, 16 de noviembre de 2010 y 15 de mayo de 2011.
- Obrero 3 de la sección 147, Monclova, 16 de mayo de 2011.
- Obrero 4 de la sección 147, Monclova, 15 de mayo de 2011.
- Obrero 5 de la sección 147, Monclova, 16 de mayo de 2011.
- Virgilio Maltos Long, líder sindical de la Línea Proletaria, Saltillo, 17 de mayo de 2011.