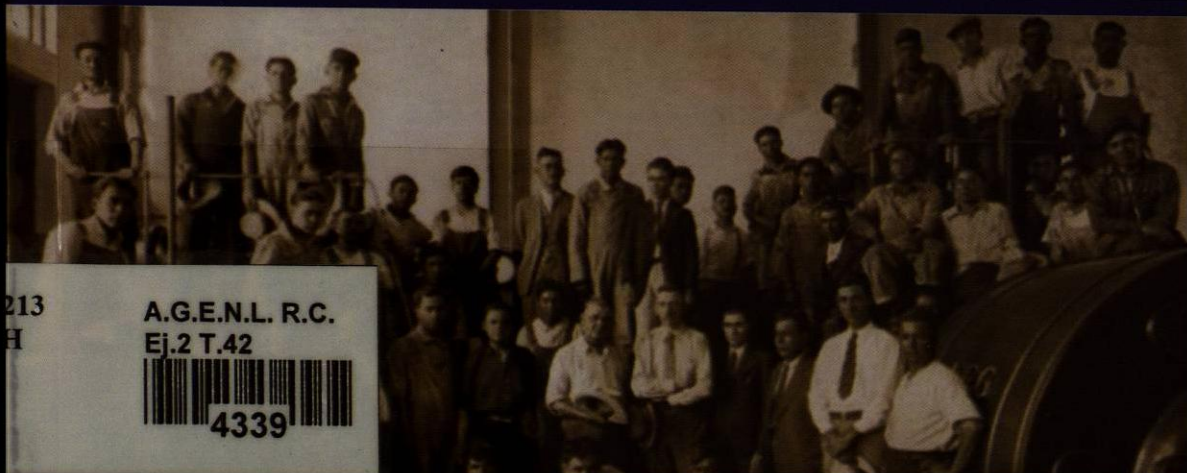
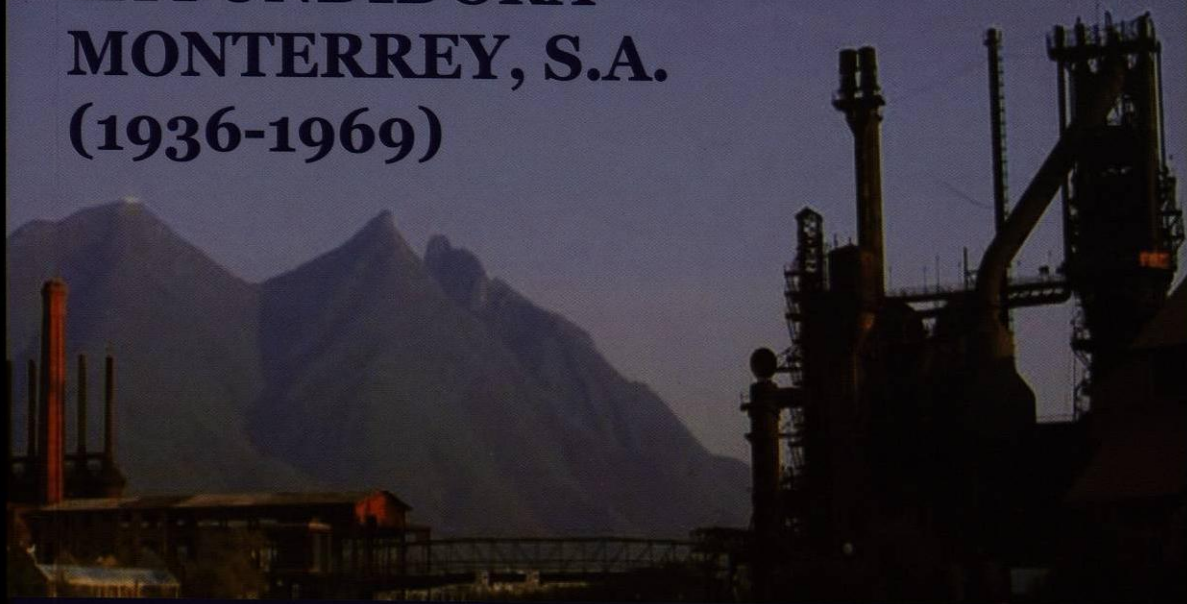


Javier Rojas Sandoval

**HISTORIA DE LA
CULTURA LABORAL EN
LA FUNDIDORA
MONTERREY, S.A.
(1936-1969)**



213
H

A.G.E.N.L. R.C.
Ej.2 T.42





42

871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



871.72
R7401



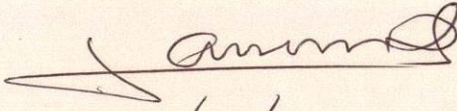
871.72
R7401



871.72
R7401



Para la Biblioteca
del DGPL.


4/11/09

HISTORIA DE LA CULTURA LABORAL
EN LA FUNDIDORA MONTERREY, S.A.
(1936-1969)

JAVIER ROJAS SANDOVAL

671.7213
R740H

A.G.E.N.L. R.C.
Ej.2 T.42



**HISTORIA DE LA CULTURA LABORAL
EN LA FUNDIDORA MONTERREY, S.A.
(1936-1969)**

JAVIER ROJAS SANDOVAL

HISTORIA DE LA CULTURA LABORAL
EN LA FUNDIDORA MONTERREY, S.A.
(1936-1969)

JAVIER ROLAS SANDOVAL

HISTORIA DE LA CULTURA LABORAL
EN LA FUNDIDORA MONTERREY, S.A.
(1936-1969)

Indice
Científicos y Tecnológicos del Estado de Nuevo León (CECYTE, N.L.)
Luis Eugenio Tobo Pérez / Director General del Colegio de Estudios
Nuevo León y Presidente de la H. Junta Directiva del CECYTE, N.L.
José de Jesús Arias Rodríguez / Secretario de Educación del Estado de
Nuevo León
José María Rodríguez González Parás / Gobernador Constitucional del Estado

Coordinador General / Javier Rolas Sandoval
Ilustración de la portada: Fotografía del Parque Fundidor y Personal del
Departamento de Recursos Humanos de la Fundidora de Hierro y Acero de
Monterrey, 1936
Historia de la cultura laboral en la Fundidora Monterrey, S.A.
(1936-1969)
CR. 2009, CECYTE, N.L.-CARLP, Andrés Bello, Colombia
Opisando, CP 64050, Monterrey, N. L., México. Teléfono 0181-8332476
Teléfono 0181-8332476 y correo electrónico: historia@cecyte.nl.mx
Se autoriza la reproducción con fines educativos y de investigación,
siempre y cuando se cite la fuente. La versión electrónica puede descargarse de la página
www.cecyte.nl.mx
Impreso en Monterrey, N. L., México
Primera edición: Julio de 2009
16 / (A73) 0000
Colección: Investigación científica y tecnológica
16 / (A73) 0000



José Natividad González Parás / *Gobernador Constitucional del Estado de Nuevo León*

José de Jesús Arias Rodríguez / *Secretario de Educación del Estado de Nuevo León y Presidente de la H. Junta Directiva del CECyTE, N.L.*

Luis Eugenio Todd Pérez / *Director General del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nuevo León (CECyTE, N.L.)*

Autor. Javier Rojas Sandoval
Coordinador. Ismael Vidales Delgado

Ilustración de la portada. Fotografía del Parque Fundidora y Personal del Departamento de Fuerza Motriz de la Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, 1926.

Historia de la cultura laboral en la Fundidora Monterrey, S.A.
(1936-1969)

CR. 2009, CECYTE, N.L.-CAEIP, Andes N° 2720, Colonia Jardín
Obispado, CP 64050, Monterrey, N. L., México. Teléfono 0181-83339476
Telefax 0181-83339649 E-mail: centroinv@gmail.com

Se autoriza la reproducción con fines educativos y de investigación, citando la fuente. La versión electrónica puede descargarse de la página www.caeip.org

Impreso en Monterrey, N. L., México
Primera edición: julio de 2009

Colección. Investigación educativa N°. 42

ISBN: 978-607-00-1415-4



9 786070 014154

ÍNDICE

Introducción / 7

Capítulo I.- Cronología histórica de la Fundidora Monterrey, S.A. / 11

Capítulo II.- Los departamentos centrales del proceso de producción / 19

1. Los altos hornos / 19
2. Los hornos de aceración / 22
3. El proceso de laminación / 25

Capítulo III. Cronología histórica de la cultura laboral en la Fundidora Monterrey, S.A. / 29

1. La constitución del Sindicato de la Fundidora Monterrey, S.A. La Sección 67 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana / 31
 - a) Los antecedentes. El Sindicato de Trabajadores del Acero (STA) / 31
 - b) La Sección 67. De la constitución a la firma del primer contrato colectivo / 36

Capítulo IV.- Los problemas laborales en los departamentos / 47

1. El departamento de los altos hornos / 47
 - a) Los reajustes. Materias primas y reparaciones / 47
 - b) El poblamiento del Alto Horno No. 3 / 57
2. El Departamento de Aceración / 61
 - a) La contratación de trabajos con empresas externas. El problema del graseo / 61
 - b) Los premios por producción. Una experiencia frustrante: Producir más y ganar menos / 67
 - c) Las vacaciones anticipadas / 78
3. El Departamento de Laminación / 86
 - a) El conflicto de 1947. Los premios y las batallas morales / 87
 - b) Libertad de la empresa para mover personal. Los puestos fijos de trabajo / 106
 - c) Tiempo de trabajo y turnos continuos / 108

Conclusiones / 117

Acerca del Autor / 123

Fuentes / 125

INTRODUCCIÓN

La Fundidora Monterrey, S.A., ha quedado registrada en los archivos de la historia económica de México, como la empresa que dio inicio a la industria del acero en México y América Latina. Su historia ha dado origen a los más diversos estudios: económicos, tecnológicos, administrativos, financieros y laborales. A lo largo de sus 86 años de actividad registró muchas experiencias positivas y formativas en los más diversos campos de la cultura industrial. Para los habitantes de la ciudad de Monterrey, donde construyó sus cimientos la fábrica de acero, la historia de la Fundidora Monterrey, S.A., es un valor histórico en razón de que fue el centro donde se formó una cultura industrial consistente en costumbres y tradiciones de quienes dedicaron su vida a la práctica de profesiones y oficios relacionados con la fundición del hierro y su transformación en acero. En esas experiencias se formaron varias generaciones de obreros, técnicos, ingenieros y administradores que vistieron con orgullo la camiseta de la Fundidora Monterrey, S.A. Por todo ello está más que justificado el presente texto que recoge diversos momentos de su historia y cuyo objetivo central es reconstruir la cultura laboral que se formó en el interior de la fábrica, teniendo como actores principales a los trabajadores organizados en el sindicato denominado Sección 67 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.

El período histórico se ubica entre los años de 1936 y 1969. Desde que se fundó el sindicato mencionado, en el año de 1936,

hasta finales de la década de los sesenta, un año después que entró en operación el Alto Horno No.2 y nueve años después de que se pusiera en marcha la plana Aceros Planos, filial de la Fundidora Monterrey, S.A.

Por cultura laboral se entiende el conjunto de experiencias de trabajo formadas en las relaciones laborales establecidas entre obreros, jefes de departamentos, personal administrativo, directivos y empresarios, relaciones que tenían como marco de referencia las normas jurídicas establecidas por el estado: leyes, contratos colectivos, reglamentos de trabajo internos y los procedimientos para aplicarlos, así como las instituciones correspondientes como los tribunales del trabajo y las organizaciones obreras y empresariales, los sindicatos, de trabajadores como de los hombres de empresa.

En la práctica la parte empresarial estaba representada por licenciados, ingenieros, contadores públicos, además de los directores, gerentes y subgerentes, quienes reconocían a la Sección 67 como la organización obrera legalmente constituida de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, como representativa de los intereses generales de los trabajadores que prestaban sus servicios en la planta Fundidora Monterrey, S.A., por lo cual se obligaban legalmente a tratar con los comités de ajustes sindicales organizados dentro de la fábrica, los secretarios del comité ejecutivo local del sindicato autorizados por el comité ejecutivo nacional y en general con los comisionados nombrados por el sindicato, y negociar todas las dificultades y conflictos que se presentaran con motivo de la aplicación del contrato colectivo de trabajo, el reglamento interior, la Ley Federal del Trabajo y las demás disposiciones legales en vigor. Ese fue el marco normativo que reguló las relaciones laborales de los trabajadores y los empresarios de la Fundidora Monterrey, S.A., a lo largo de los últimos 50 años de actividad.

La exposición se desarrolla en cuatro capítulos. En el primero se hace una cronología general de los acontecimientos más destacados que marcaron la trayectoria histórica de la empresa, desde que se fundó el año de 1900 hasta el cierre en el mes de mayo de 1986; los planes de expansión, los problemas laborales y

externos a la empresa. La periodización comprende datos sobre siete momentos históricos: primer período de 1900 a 1911; segundo período de 1912 a 1929; tercer período de 1930 a 1939; cuarto período de 1940 a 1960; quinto período de 1961 a 1969; sexto período de 1970 a 1975; séptimo período de 1977 a 1986. En el segundo capítulo se hace una breve descripción de los tres departamentos centrales de la fábrica: Los Altos Hornos, Aceración y el Departamento de Laminación, que fueron los motores de la producción y transformación del hierro en acero y la fabricación de los productos laminados. Se destaca la importancia de los tres altos hornos por ser el corazón del proceso de producción de la Fundidora Monterrey, S.A., en ellos se producía el hierro de primera fusión o arrabio. De su funcionamiento dependían los otros departamentos centrales.

El tercer capítulo hace referencia a los momentos históricos más significativos de la cultura laboral de la empresa. Un primer período se ubica entre la fundación de la empresa y la expedición de la nueva Constitución en febrero de 1917. El segundo período se inicia en 1918 y se extiende hasta los años treinta. Un tercer período se inicia en 1936 con la formación de la Sección 67 del Sindicato Industrial de Trabajadores Minero Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SITMMMySRM) y la firma del contrato colectivo con el sindicato nacional. Asimismo se desarrollan los temas relativos a los antecedentes y la constitución del primer sindicato de la Fundidora Monterrey, S. A.: El Sindicato de Trabajadores del Acero. (STA).

En el cuarto capítulo se estudian los problemas laborales en los departamentos centrales: Los Altos Hornos, Aceración y Laminación. Se analizan los problemas que se presentaban de manera frecuente en los altos hornos: los paros por falta de materias primas o problemas técnicos, que se traducían en la suspensión de la producción, los cuales daban motivo a los reajustes de personal y como consecuencia los inevitables conflictos laborales, debido a que repercutían negativamente en los intereses de los trabajadores. También se analizan los problemas laborales relacionados con el poblamiento de la entrada en operación de los nuevos altos hornos: el No. 2 y el No. 3.

En el departamento de aceración se estudian los problemas derivados de los contratos con empresas externas y la presencia de trabajadores que no eran del sindicato de la Fundidora Monterrey, S.A., lo cual generaba problemas al cuestionar la exclusividad del sindicato Sección 67. También se analizan algunos aspectos relacionados con los premios por producción.

En el departamento de laminación se analizan varios conflictos, empezando con el de los años cuarenta, cuando la empresa introdujo el sistema premios llamado "salarios incentivos". Se analizan los incidentes que motivaron el estallamiento del conflicto laboral que afectó a toda la planta, su coincidencia con la fecha de la revisión del contrato colectivo de trabajo del año 1947; asimismo el proyecto de la empresa de establecer el nuevo sistema de escalafón en base a la capacidad de cada obrero y no basado en la antigüedad, es decir terminar con el llamado "escalafón ciego".

En el texto se mencionan los nombres de Taylor y Ford, como los representantes del sistema de relaciones laborales fundadas en los esquemas de administración rígidos y verticales, que concebían a los sindicatos como enemigos de la productividad.

Las fuentes para elaborar el texto provienen de archivos públicos y de la propia empresa clausurada en 1986, en particular del Archivo Histórico de la Fundidora Monterrey, S.A. y del Fideicomiso 7694. Fumosa.

CAPÍTULO I

Cronología histórica de la Fundidora Monterrey, S.A.¹

La historia general de la Fundidora Monterrey, S.A., puede resumirse en siete grandes etapas, las cuales marcaron la vida productiva y administrativa de la empresa pionera de la industria siderúrgica de México y América Latina. En el 75 aniversario de la fundación de la empresa, los directivos reconocieron como de mayor trascendencia, seis períodos históricos.²

1. 1900-1911. Desde la fundación de la empresa en 1900 y la primera vaciada del horno alto No. 1, el año de 1903, hasta el año de 1911 cuando se estableció el récord de las 85 mil toneladas de acero en lingote. El corte del año 1911 obedece al récord de producción logrado ese año, el cual no sería

¹ Nota. La razón social original fue Compañía Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S.A., con el tiempo cambió a Fundidora Monterrey, S.A. que es el que se utilizará en el presente texto.

² Valentina Garza Martínez. *Historia económica de Fundidora Monterrey (1900-1975)*. Tesis en opción al título de licenciado en economía. Monterrey, N. L. UANL, Facultad de Economía. 1988. Manuel González Caballero. *La maestría de ayer... La Fundidora de hoy*. Gerencia de difusión y relaciones públicas. Monterrey, N. L. Fundidora Monterrey, S.A. 1980. Manuel González Caballero. *La Fundidora en el tiempo*. Monterrey, N. L. Gobierno del Estado de Nuevo León. 1989. *Reseña histórica y descripción general de funciones por área organizacional de la Fundidora Monterrey, S.A.* Fideicomiso No. 7694. Caja No. 1895. Legajo No. 1. Daniel Toledo Beltrán y Francisco Zapata, *Acero y Estado. Una historia de la industria siderúrgica integrada de México*. México. Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Iztapala. 1999. *75 años de actividad en la industria siderúrgica*. Fundidora Monterrey, S.A. 1975.

superado hasta el año de la gran depresión en 1929. Entre 1900 y 1911 se sucedieron otros acontecimientos del entorno nacional e internacional que afectaron la actividad productiva de la empresa acerera regiomontana; entre los cuales es importante mencionar el pronunciamiento maderista de 1910 que desembocó en la contienda armada; la primera crisis económica mundial de 1907-1908. Un importante acontecimiento que habría de afectar positivamente el rumbo administrativo de la empresa fue la incorporación del empresario español de origen asturiano Adolfo Prieto al consejo de administración, el año de 1907.

2. 1912-1929. El año del inicio de este segundo período se relaciona con los acontecimientos revolucionarios y sus repercusiones en la vida de la Fundidora Monterrey, S. A. Al recrudecerse la fase armada de la revolución y la crisis internacional entre 1913 y 1918 hicieron caer la producción hasta las cifras del año 1909. Asimismo fueron momentos coyunturales de trascendencia: la adquisición de las minas El Hércules en Coahuila y las del Cerro del Mercado en Durango. También en 1917 fue nombrado presidente del consejo de administración Adolfo Prieto.³
3. 1930-1939. Este lapso de nueve años estuvo marcado por la crisis de 1929 y el estallamiento de la Segunda Guerra Mundial en 1939. Es el período en el que se logran rebasar las 100 mil toneladas de producción de acero anuales, a partir de 1930 y de manera más significativa el año de 1934.
4. 1940-1960. Tiempos de la Segunda Guerra Mundial. En México se inicia el período de industrialización por sustitución de importaciones. Durante la década de los cuarenta, la Fundidora Monterrey, S.A. deja de ser la única empresa acerera integrada de México, al surgir nuevos proyectos como Altos Hornos de México, S.A. (AHMSA) de Monclova, Coahuila, en 1942 y la regiomontana Hojalata y Lámina, S.A. (HYLSA). En ese contexto el año de 1943

³ Daniel Toledo y Francisco Zapata fijan la fecha en el año de 1920, Opus. Cit. Tomo I, p. 113.

Fundidora Monterrey, S.A. pone en operación el segundo alto horno. En 1945 es nombrado presidente Carlos Prieto, en sustitución de Adolfo Prieto. Entre 1950 y 1953 se establecen los lineamientos del Plan de Modernización y Expansión, con el objetivo central de iniciarse en la producción de laminados planos. El plan se dividió en dos etapas: a) la primera para ejecutarse entre 1957 y 1960, proyectando la meta de aumentar la capacidad de producción de acero, de 200,000 a 500,000 toneladas al año. Tecnológicamente ello significó modernizar equipos y líneas completas de producción y de energía eléctrica. La parte más ambiciosa consistía en el montaje de la nueva planta de laminados: Aceros Planos, S.A., instalada en 1960.

5. 1961-1969. Se inicia con las primeras producciones de la nueva planta Aceros Planos. Se puso en marcha el Segundo Plan de Modernización y Expansión. (1964-1968). La producción alcanzó una cifra récord de 900 mil toneladas. Tecnológicamente se puso en marcha el tercer horno alto; dos hornos de hogar abierto para incrementar la fase de aceración, lo que amplió el departamento No. 2 de aceración. Se agregaron nuevos hornos recalentadores de lingotes. En la filial de Aceros Planos se amplió su capacidad de producción al introducirse un nuevo molino continuo de laminación en frío de 56" de ancho, equipado con cuatro castillos. Se agregó una turbina de 27 000 kilowatts.

6. 1970-1975. Este período fue bautizado por los directivos de la empresa como La Nueva Fundidora Monterrey. Al balance de la producción y la contabilidad, los directivos agregaron los obstáculos que se presentaron y que fueron los siguientes: a) El bloqueo por 131 días del mineral Cerro del Mercado, en Durango.

b) La disminución del ritmo de crecimiento de la economía nacional, que afectó el mercado de productos de acero.

c) La terminación de los controles a los precios de los productos del acero impuestos por el gobierno federal desde

1957 hasta 1974; lo que en opinión de los empresarios afectó los márgenes de utilidades en relación con las cifras de ventas, así como las inversiones que se realizaron en base al financiamiento externo.

d) La realización de dos desarrollos en el aprovisionamiento de productos minerales: Hércules, Hullera Mexicana, Carbón Cok, S.A., así como la instalación de plantas coquizadoras y lavadoras de carbón. Los cuatro factores se tradujeron en un balance contable negativo. En 1970 se registraron pérdidas durante el ejercicio; la primera contabilidad negativa desde 1915.

7. 1977-1986. De la estatización de la empresa hasta la declaración de quiebra en el mes de mayo de 1986. Este período se inicia luego de que la compañía fuera incorporada al sector público por el gobierno federal el año de 1977. Ello fue posible debido a lo pesado de la deuda que había contraído la empresa; así mismo la habían afectado sensiblemente las devaluaciones del mismo año. Finalmente la terminaron de agravar los conflictos laborales como la huelga de 49 días del mes de julio del año 1977. El mes de mayo Carlos Prieto anunciaba su retiro de la presidencia del Consejo de Administración, cediendo el puesto al funcionario del gobierno José Andrés de Oteyza. Con ello se iniciaba el último intento por salvar a la Fundidora Monterrey, S.A.; lo cual no fue posible, terminando por ser declarada en estado de quiebra y ser clausurada el mes de mayo de 1986.

Hay que señalar que los primeros seis períodos pueden caracterizarse como de desarrollo sostenido, a pesar de algunos problemas que tuvo que afrontar la administración. Luego a partir de la década de los setenta los problemas se agudizaron, comenzando con la toma del Cerro del Mercado en Durango por más de tres meses. En dicho contexto de problemas los empresarios lograron mantener la marcha de la planta al iniciar en el tiempo señalado el Tercer Plan de Expansión; el cual arrancó con la ejecución de un plan de emergencia para recuperar la capacidad

financiera y operativa de la planta. Fueron cuatro los puntos del programa.⁴

a) En 1972 se firmó un convenio con doce bancos extranjeros, mediante el cual los empresarios obtuvieron créditos por mil millones de pesos (80 millones de dólares); suma que les permitió renegociar por diez años los pasivos de la deuda;

b) En la asamblea del 18 de octubre de 1972, el consejo de administración ejecutó el acuerdo de la asamblea de accionistas por medio del cual se duplicó el capital social pagado, pasando de 675 millones de pesos en 1971 a 1,230'721 millones de pesos en 1972, de los cuales 300 millones fueron suscritos por Nacional Financiera, lo cual indicaba la decisiva intervención del gobierno federal en el destino futuro de la Fundidora Monterrey, S. A. Otra cantidad importante (187. 5 millones de pesos), fue aportada por un grupo de empresas japonesas encabezadas por la Nippon Steel Corp.

c) En el mismo renglón financiero, los empresarios obtuvieron dinero fresco en créditos directos por 200 millones de dólares, el equivalente a 2,500 millones de pesos. Operación en la cual nuevamente desempeñó un papel decisivo el gobierno federal a través de Nacional Financiera, que aportó la suma de 25 millones de dólares.

d) Por último, el plan del incremento a la productividad, el cual consistió principalmente en clausurar algunos departamentos de la planta; clausura o traspaso de dos filiales: Fabricaciones de Alambre, S.A. y Hierro y Acero de México, S.A.

Lo que en el apartado de producción constituiría el mayor proyecto de trabajo fue el Tercer Plan de Expansión, que una vez puesto en marcha, permitiría construir la Nueva Fundidora Monterrey, S. A. Los lineamientos básicos del plan eran los siguientes:

⁴ 75 años de actividad en la industria siderúrgica. Fundidora Monterrey, S.A. 1975.

- Optimizar el uso de la capacidad de los equipos para alcanzar las 1.500,000 toneladas de acero al año.
- Dar prioridad a la producción de productos laminados planos.
- Introducir los equipos más modernos de la industria siderúrgica.

Este último punto era considerado por los directivos de la empresa, como de los más prioritarios, ya que con ellos la planta se modernizaría sustancialmente. La modernización tecnológica comprendía los siguientes nuevas unidades productivas:

- i) Una nueva planta procesadora de mineral de hierro, ubicada en los terrenos de los minerales del Cerro de Durango. Se trataba de una planta dedicada al procesamiento de los finos de mineral para los pelets.
- ii) Planta peletizadora, dedicada a la fabricación del pelet, a partir de la materia prima procedente de la planta procesadora; con ello la empresa se proponía sustituir el mineral crudo por pelets, en el proceso de producción de arrabio. Dicha planta se instaló en lugares próximos a los hornos altos de la planta.
- iii) Ampliación y mejoras al horno alto No. 3. El propósito de esta acción consistía en aumentar la producción de arrabio para, de esa manera, a su vez, incrementar la producción de acero. Se trataba de ahorrar recursos evitando construir un nuevo horno, mejorando el diseño del horno No. 3., con lo cual se logró incrementar su capacidad en un 70%. El objetivo era pasar de las 660 mil toneladas que producía el horno, al millón de toneladas de hierro anuales.
- iv) Horno para producir acero BOF. Fue considerada la obra central del Plan de Modernización y Expansión. Con ello la empresa ingresó a las plantas equipadas para producir acero al oxígeno. Fueron dos convertidores al oxígeno de 150 toneladas cada uno; lo que significó una capacidad de 1'500,000 toneladas anuales de acero de primera calidad.

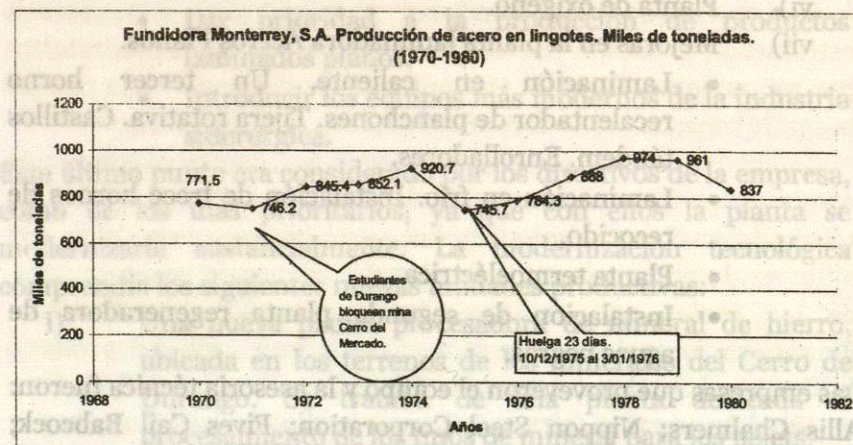
- v) Planta de cal. Consistente en un horno con capacidad de 500 toneladas diarias.
- vi) Planta de oxígeno.
- vii) Mejoras en la planta laminadora Aceros Planos.
 - Laminación en caliente. Un tercer horno recalentador de planchones. Tijera rotativa. Castillos tándem. Enrolladores.
 - Laminación en frío. Instalación de trece hornos de recocido.
 - Planta termoeléctrica.
 - Instalación de segunda planta regeneradora de aguas negras.

Las empresas que proveyeron el equipo y la asesoría técnica fueron: Allis Chalmers; Nippon Steel Corporation; Fives Cail Babcock; Unión Carbide Mexicana, S.A.; E. W. Bliss Co.; Mitsubishi Corp.⁵

Por lo que se refiere al desarrollo de la producción, el período de mayor expansión fue el de la década de los setenta durante el cual se lograron rebasar las 900 mil toneladas de acero en lingote entre los años de 1978 y 1980, ello a pesar de dos acontecimientos que afectaron la marcha de la fábrica: La toma del Cerro del Mercado en Durango por 131 días y la huelga de 23 días entre finales del año 1975 y principios de 1976. Como se puede observar en el siguiente cuadro:

⁵ Ibid.

Cuadro No. 1. Fundidora Monterrey, S.A. Cifras de producción de acero en lingotes. Período 1970-1980.



Fuente: Informes al Consejo de Administración. Años 1970-1980.

Se pueden estudiar otros ordenamientos cronológicos de la Fundidora Monterrey, S.A., con diferentes periodos temporales, dependiendo del tema o los temas por analizar. Sin embargo, con los datos anotados es posible tener una idea clara de las etapas más importantes de la historia general de la Fundidora Monterrey, S.A., que son marcos de referencia para el análisis de los diferentes aspectos de la actividad de la empresa acerera regiomontana.

En el capítulo que sigue se incluyen tres breves apartados que informan de las características y los momentos más destacados del funcionamiento y la operatividad de los tres departamentos centrales de la Fundidora Monterrey, S.A. Debido a que fue en ellos en los cuales tuvieron lugar los acontecimientos fundamentales de la cultura laboral de la planta productora de acero.

CAPÍTULO II

Los departamentos centrales del proceso de producción en la Fundidora Monterrey, S.A.

En la Fundidora Monterrey, S.A., funcionaban más de treinta departamentos. Sin embargo tres eran los que constituían el centro del proceso de producción: los altos hornos, los hornos de aceración y los trenes de laminación, en los que se producía hierro que luego combinado con chatarra se transformaba en acero, para finalmente convertirlo en los lingotes, planchones y otros productos laminados.

1. Los Altos Hornos

A lo largo de los 86 años de actividad de la Fundidora Monterrey, S.A., produjo hierro de primera fusión en tres altos hornos. El número 1 inició sus operaciones en 1903; el número 2 se instaló en la década de los cuarenta, en la época de la Segunda Guerra Mundial; el número 3 comenzó a producir hierro en 1968, en el marco del tercer plan de expansión. Los datos básicos sobre las características de los tres hornos altos se especifican en el cuadro siguiente.

Cuadro No. 2. Los altos hornos de la Fundidora Monterrey, S.A.

Características	Horno Alto no. 1	Horno Alto no. 2	Horno Alto No. 3+
Fecha de inicio de operaciones.	1903	1943	1968
Altura del horno.	24 metros	51 metros	82 metros
Diámetro interior del hogar. (Crisol).	4 Mts.	4. 75 Mts.	8. 78 Mts.
Volumen interior.	280 metros cubs.	500 metros cubs.	1,648 metros cubs.
Estufas de precalentamiento	5	3	3
Altura de la chimenea de las estufas.	50 metros	61 metros	38 metros
Capacidad (Tons. Por día).	350	510	3, 000

Fuente: *Produciendo acero para México. Medio siglo contribuyendo al progreso de nuestro país. 1900 - 1947*. Folleto promocional de la Fundidora Monterrey, S.A. Archivo Histórico Fundidora Monterrey, S.A.

+Datos del Horno Alto No. 3. *Índice de equipo, planos y guía de operación para el Horno Alto No. 3*. 1974. Archivo del Fideicomiso 7694. Fumosa: caja 4095, legajo 40.

La lectura de la tabla informa de los tres momentos históricos del desarrollo tecnológico de la planta y de los cambios en su capacidad de producción. El primer cambio importante se dio a los cuarenta años de haberse instalado la fábrica, al instalarse el segundo alto horno, justamente en el marco del inicio de la etapa del desarrollo económico nacional conocido como industrialización por sustitución de importaciones, que como ya lo argumentamos significó una coyuntura favorable para la Fundidora Monterrey, S.A. El tercer cambio se produjo en la década de los sesenta, con la introducción del Alto Horno No. 3; a los siete años de que entró en operaciones la nueva planta Aceros Planos, que representó una fuente de demanda de productos de acero para la fabricación de productos laminados. El tercer alto horno permitió a Fundidora Monterrey, S.A. disparar su capacidad de producción de hierro para

la producción de acero, alcanzando una cifra que superó con mucho la capacidad conjunta de los dos hornos altos 1 y 2.

En cuanto a la capacidad teórica de producción de los altos hornos de la Fundidora Monterrey, S.A., hay que decir que durante varios años operaron por debajo de su capacidad total. La limitación no fue exclusiva de los altos hornos de la Fundidora Monterrey, S.A., dicha característica fue compartida por los hornos las demás acereras mexicanas, como lo expuso en la década de los sesenta, el director de la Fundidora Monterrey, S.A., Carlos Prieto.⁶ En el año de 1940 existía un solo horno en México el cual estaba instalado en la Fundidora Monterrey, S.A., el cual trabajaba al 80 % de su capacidad. En 1945, con la puesta en marcha de los equipos de Altos Hornos de México, S.A., instalada en la ciudad de Monclova, Coahuila, operaban tres hornos al 50 por ciento de su capacidad. Finalmente en 1960 cinco altos hornos instalados en las diferentes acereras mexicanas, trabajaban a menos del 80 % por ciento de su capacidad, como se puede observar por la tabla adjunta.

Cuadro No. 3. Porcentaje de la capacidad de producción utilizada de los altos hornos instalados en las plantas productoras de acero en México, entre 1940 y 1960.

Año	Hornos	Producción. Porcentaje de capacidad instalada.
1940	1	80%
1945	3	51%
1959	5	66.5%
1960	5	79%

Fuentes: elaborado con datos de Carlos Prieto. "La industria siderúrgica", en: *México cincuenta años de revolución*. Tomo I, la economía. México, Fondo de Cultura Económica. 1960.

⁶ Carlos Prieto. "La industria siderúrgica", en: *México cincuenta años de revolución*. Tomo I, la economía, México, Fondo de Cultura Económica. 1960. p. 218.

Con los datos apuntados se pretende destacar que el problema de la sub utilización de la capacidad de producción de los hornos no era un problema exclusivo de la Fundidora Monterrey, S.A. el problema se debía por un lado a la demanda del hierro producido en los altos hornos y también a dificultades tecnológicas.

Los altos hornos eran operados por un conjunto de obreros especializados en las diversas tareas técnicas. Entre ellos los siguientes: los romaneros, encargados de pesar los materiales; los malacateros, responsables de subir los carros con el mineral hasta las tolvas del horno, y sus peones ayudantes. En las máquinas sopladoras trabajaban tres operarios por turno: un maquinista, el operador de la bomba de vacío y un ayudante; mantenían en operación las máquinas que suministraban el aire al alto horno. El último grupo lo integraban los fundidores, los taponeros: los de fierro y de grasa, los estuferos, los fierros, los barreros y los boleros. Eran los encargados de operar el horno en su funcionamiento así como las estufas. En esta área se llevaban a cabo las vaciadas del hierro líquido, procesado en el horno y la grasa o escoria. Los obreros que trabajaban en los altos hornos estaban expuestos a las altas temperaturas de los hornos y las estufas.

2. Los hornos de aceración

El hierro crudo o arrabio que salía del alto horno podía ser utilizado para fabricar piezas de hierro fundido, sin embargo el propósito principal del proceso era obtener acero; la necesidad de esta segunda fase proviene del hecho de que el hierro producido en el horno alto contiene muchos elementos indeseables, que afectan la pureza del acero, el silicio, el fósforo, el azufre y el carbono; en particular éste último; un porcentaje de carbono por arriba del cinco por ciento en el contenido del hierro lo hacía quebradizo. Para disminuir el contenido de carbón del hierro y eliminar los demás componentes nocivos, se requería quemarlos y someterlos al proceso de oxidación. El objetivo final del proceso de transformación tenía como propósito obtener una aleación de hierro con carbono, en proporciones apropiadas, para obtener el producto maleable y dúctil llamado acero ordinario o acero común.

El proceso de aceración permitía la obtención de aceros aleados, que eran resultado de la mezcla de hierro con manganeso, cromo, cobre, vanadio, níquel, tungsteno, entre otros. En términos generales un tipo de acero muy usado es el acero inoxidable, que es una combinación de 18% de cromo y un 8 % de níquel.⁷

El equipo técnico para producir el acero en la Fundidora Monterrey, S.A., desde que inició sus operaciones en 1903, fue una batería de tres hornos de hogar abierto Siemens Martin y un pequeño convertidor Bessemer, los primeros con capacidad de 35 a 40 toneladas cada uno y el segundo de solo 15 toneladas; el Bessemer producía acero de manera independiente, su limitación consistía en que sólo podía operar con hierro pobre en fósforo, lo que implicaba pasar al alto horno la tarea de mejorar la materia prima y el proceso; en los años veinte se agregó un cuarto a los tres primeros hornos Siemens Martin. Luego, en 1938 se instaló el sistema "Duplex", consistente en la combinación del horno Bessemer y el Siemens Martin, los primeros soplaban aire a la masa del hierro, con lo que se lograba una depuración preliminar o incompleta del hierro, completándose el afino en los hornos de hogar abierto, que utilizaban el hierro del horno Bessemer con la carga de pedacería de fierro de desperdicio o sea chatarra; con ello fue posible "la reducción del tiempo en el proceso de aceración."⁸

Este equipo se desarrolló formando el Departamento de Aceración No. 1 - Antigua Aceración- integrado por una batería de cinco hornos de hogar abierto de 85 toneladas de vaciada cada uno, que funcionó hasta finales de los cincuenta. A principios de la década de los sesenta, en 1961, Fundidora Monterrey, S.A., amplió sus instalaciones e incrementó su capacidad productiva de acero, con la instalación del nuevo departamento de aceración, compuesto de dos hornos Siemens Martin, con capacidad de vaciada de 250 toneladas cada uno. Luego en el marco de la segunda etapa del plan de expansión y modernización -1961 a 1969- se instalaron dos hornos de aceración adicionales, de la misma capacidad que los

⁷ Fideicomiso 7694. Fumosa. Manual para la producción de fierro en hornos altos. Caja 1390, legajo 22. 1978.

⁸ Informe al Consejo de Administración. Año de 1939. Archivo Histórico Fundidora Monterrey, S.A. (AHFM)

anteriores, asimismo se introdujo el sistema de inyección de oxígeno para los mismos hornos, con ello se completó el Departamento de Aceración II o Nueva Aceración; con todo este equipo Fundidora Monterrey, S.A. proyectó alcanzar una producción de 900 mil toneladas de acero al año.

La última acción modernizadora de la tecnología de producción de acero, fue la instalación de dos hornos de aceración al oxígeno BOF. (Basic Oxygen Furnace). Puestos en marcha en 1977: dos convertidores de 150 toneladas de vaciada cada uno, de la ingeniería japonesa Nippon Steel Corporation, con lo que la capacidad teórica de producción anual de acero de la Fundidora Monterrey, S.A. llegó al millón ochocientas mil toneladas anuales, incluyendo el producto de dos hornos de hogar abierto.

En términos de personal ocupado, se puede apuntar que para la década de los setenta el Departamento de Aceración estaba integrado por 298 plazas de planta, 217 de operación y 81 de mantenimiento, mismos que laboraban durante tres turnos, en tres hornos; cuando se ponía en operación el cuarto horno, se habilitaban 17 plazas adicionales.⁹

Los puestos de trabajo más importantes en el departamento de aceración eran los siguientes: Los horneros encargados del funcionamiento de los hornos donde se combinan el hierro proveniente del alto horno con la chatarra para producir el acero; los mayordomos encargados de las operaciones de vaciar los hornos y llenar las coquillas*; los operadores de las grúas; los romaneros responsables de pesar en las básculas las cargas de materiales para los hornos; los mecánicos, los electricistas y un gran número de ayudantes y peones generales.

⁹ Documentación sobre alternativas relacionadas con la operación parcial del Departamento de Aceración No.2, octubre de 1977. Archivo del Fideicomiso 7694. Fumosa. Caja No. 4869. Legajo No. 4.

*Las coquillas son los recipientes u ollas en las que se vacía el acero que sale de los hornos de aceración.

3. El proceso de laminación ¹⁰

Al comienzo de las operaciones de la Fundidora Monterrey, S.A., contaba solamente con tres juegos de cilindros para laminar los lingotes de acero; con el transcurrir del tiempo se fueron agregando nuevos molinos, hasta integrar el departamento de laminación equipado con trenes de laminación modernos. A lo largo de su historia la acerera regiomontana integró dos departamentos de laminación: Laminación I y Laminación II. El primero se formó con el equipo instalado en el interior de la misma planta, donde se procesaban los lingotes de acero y se sometían en el Molino 40^o para obtener los planchones. Laminación II se refiere a la planta Aceros Planos instalada a dos kilómetros al norte de la Fundidora Monterrey, S.A., en la que se procesaba el planchón de acero proveniente de los hornos de aceración de la fundición. Con la puesta en marcha de la planta Aceros Planos en 1961, Fundidora Monterrey, S.A., dio un importante paso en su proceso de expansión en el mercado de los productos laminados y planos.

La fase de laminación es la más extensa del proceso de producción de la industria siderúrgica. En la Fundidora Monterrey, S.A., era el departamento con mayor número de secciones. El nivel de complejidad del proceso de producción de laminados, se muestra en la Planta Aceros Planos la cual se componía de cerca de treinta secciones, integradas por equipos tecnológicos encadenados.

El proceso de laminación consiste en un procedimiento de forja utilizando rodillos pesados que ejercen presión sobre el lingote de acero, con lo cual se disminuye su grosor y se ensanchan sus dimensiones, para darle la forma de lámina, o también de productos redondos, como pueden ser barras, vigas, perfiles, ángulos canales, rieles.

En la Fundidora Monterrey, S.A., técnicamente se laminaba en dos formas: en caliente y en frío. El primer procedimiento consistía en someter los lingotes de acero a precalentamiento en hornos de fosas, los cuales generaban temperaturas de hasta 1,000°C a 1,200°C, para posteriormente pasarlos al molino de

¹⁰ Promocional de la Fundidora Monterrey, S.A. Produciendo acero para México. Medio siglo contribuyendo al progreso de nuestro país. 1900-1947. 1947. (AHFM).

desbaste. Laminación en frío consistía en someter la lámina a un proceso llamado decapado, mediante el cual se le quitaba el óxido de hierro, sometiénola al efecto del ácido sulfúrico, para convertirla en un producto final apropiado para los diferentes usos.¹¹

Para 1947 la Fundidora Monterrey funcionaba un departamento de laminación compuesto por el siguiente equipo:¹²

- Tres hornos recalentadores de lingotes. Para la década de los setenta la empresa contaba con 4 baterías de hornos o sea 24 fosas. La capacidad de cada fosa de 100 toneladas; todas ellas provistas de un quemador de gas natural y equipadas con instrumentos para el control de la combustión y las temperaturas.
- Molino desbastador de 40".
- Molino preparador y acabador de 32" - 28".
- Sección de molinos comerciales de 18" - 12" - 11".
- Dotación de hornos recalentadores auxiliares.

Las medidas en pulgadas indican el diámetro de los rodillos empleados en los laminadores.

El departamento se complementaba con otras instalaciones o secciones auxiliares como grúas eléctricas y taller de tornos de cilíndricos. En los años cuarenta, dos trenes de laminación, el 40" y el 32" - 28".

El Molino Lewis

A principios de la década de los cincuenta (1951) la empresa introdujo nuevo equipo en el Departamento de Laminación con el objetivo de modernizar los trenes laminadores. En principio se hicieron planes para sustituir los obsoletos molinos comerciales de 11, 12 y 18" por un moderno molino de combinación llamado Lewis, por la compañía que facturó el equipo, la Lewis Foundry Machine.¹³

¹¹ 75 años de actividad en la industria siderúrgica. Fundidora Monterrey, S.A. 1975.

¹² Produciendo acero para México. Medio siglo contribuyendo al progreso de nuestro país. 1900-1947. Opus. Cit.

¹³ José Oscar Avila Juárez. *La industrialización y siderurgia: Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, 1940-1970*. Tesis para obtener el título de licenciado

Al otro molino, el 40", se le hicieron cambios y adaptaciones importantes; lo mismo al 32" - 28".¹⁴

El Molino Desbastador 46"

En 1956 Fundidora Monterrey renovó su equipo de laminación introduciendo el Molino 46" que sustituyó al Molino 40"; las innovaciones se implantaron en el marco de la Segunda Etapa de Expansión de la empresa; con este nuevo equipo la empresa planeaba producir un millón 500 mil toneladas de productos de acero al año.

En el departamento de laminación laboraban torneros; mecánicos; grúistas; electricistas; calentadores, soldadores. Todos con sus respectivos ayudantes y un gran número de peones.

El propósito del presente capítulo es hacer una descripción de los problemas laborales en los tres departamentos centrales de la planta productora de acero que se han reseñado anteriormente, con el propósito de observar la acción del sindicato en el interior de los departamentos. Antes de ello es importante tener una idea del marco histórico general en que se formó la cultura laboral de la Fundidora Monterrey, S.A., la que pasó por varios periodos en diferentes contextos.

a) Un primer periodo se ubica entre la fundación de la empresa y la expedición de la nueva Constitución en febrero de 1917; se trata de los primeros 17 años de operación de la planta, cuyas relaciones de trabajo se caracterizaron por ser conflictivas, en las cuales los directivos determinaron las condiciones de trabajo. El contexto se caracterizó por la ausencia de la acción sindical en la regulación de las relaciones de trabajo.¹⁵ Durante este periodo la empresa inició un conjunto de acciones sociales, complementarias del salario: las casas de la Colonia Acero, la tienda de raya, la enfermería en el interior de la planta, los servicios hospitalarios y la escuela para los hijos de los trabajadores en el año de 1911.

b) El segundo periodo se inicia en 1918 y se extiende hasta los años treinta, a partir de los cuales fue determinante la

en historia. Facultad de Filosofía y Letras. UANL. Agosto de 1994. p 84 y anexo No. 3

¹⁴ Ibid. Pp 141 - 143.

CAPÍTULO III

Cronología histórica de la cultura laboral en la Fundidora Monterrey, S.A.

El propósito del presente capítulo es hacer una descripción de los problemas laborales en los tres departamentos centrales de la planta productora de acero que se han reseñado anteriormente, con el propósito de observar la acción del sindicato en el interior de los departamentos. Antes de ello es importante tener una idea del marco histórico general en que se formó la cultura laboral de la Fundidora Monterrey, S.A., la que pasó por varios periodos en diferentes contextos.

a) Un primer período se ubica entre la fundación de la empresa y la expedición de la nueva Constitución en febrero de 1917; se trata de los primeros 17 años de operación de la planta, cuyas relaciones de trabajo se caracterizaron por ser unilaterales, en las cuales los directivos determinaron las condiciones de trabajo. El contexto se caracterizó por la ausencia de la acción estatal en la regulación de las relaciones de trabajo.¹⁵ Durante este período la empresa inició un conjunto de acciones sociales, complementarias del salario: las casas de la Colonia Acero, la tienda de raya, la enfermería en el interior de la planta, los servicios hospitalarios y la escuela para los hijos de los trabajadores en el año de 1911.

b) El segundo período se inicia en 1918 y se extiende hasta los años treinta, a partir de los cuales fue determinante la

¹⁵ Es importante aclarar que en el nivel del Estado de Nuevo León, existía desde el año 1906 la Ley de Accidentes de Trabajo, expedida por el gobernador Bernardo Reyes.

El Molino Lewis

A principios de la década de los cincuenta (1951) la empresa introdujo nuevo equipo en el Departamento de Laminación con el objetivo de modernizar los trenes laminadores. En principio se hicieron planes para sustituir los obsoletos molinos comerciales de 11, 12 y 18" por un moderno molino de combinación llamado Lewis, por la compañía que fabricó el equipo, la Lewis Foundry Machine.¹⁶

¹⁶ En años de actividad en la industria siderúrgica, Fundidora Monterrey, S.A.

En 1951, la Fundidora Monterrey, S.A. adquirió el equipo Lewis Foundry Machine, un molino de combinación de 11, 12 y 18" de diámetro, para sustituir los molinos comerciales obsoletos. Este equipo fue instalado en el departamento de laminación en 1952.

legislación estatal, que modificó las relaciones laborales, en las que los directivos les reconocieron autoridad a las organizaciones obreras y cedieron espacios de decisión a los trabajadores en la fijación de las condiciones de trabajo, con la aplicación del artículo 123 constitucional. Cierra este período la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931 y la firma del primer contrato colectivo de la empresa en 1932; en este período la administración continuó con la política social, para lo cual fundó, en 1923, la Sociedad Recreativa Acero – dedicada a la promoción de la cultura y el deporte –. En 1928 se constituyó la Sociedad Cooperativa Consumo y Previsión Social “Acero” (CYPSA), administrada por los propios empleados y obreros, encargada de promover la autoayuda en servicios como despensas, ahorro, servicios médicos y educativos, para los obreros y sus familias.

c) Un tercer período se inició en 1936 con la formación de la Sección 67 del Sindicato Industrial de Trabajadores Minero Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SITMMMySRM) y la firma del contrato colectivo con el sindicato nacional. La Cooperativa con todos los servicios pasó a manos del sindicato; se creó el Centro Médico Sindical, administrado por el gremio obrero; así mismo se despliega la acción del estado en los servicios de salud, con el Instituto Mexicano del Seguro Social, en 1945. La empresa inició los programas de donación de terrenos a los obreros a partir de 1946. Este período se prolonga a lo largo de las siguientes cuatro décadas, hasta finales de los años setenta, hasta la constitución del Instituto Nacional de Fomento a la Vivienda para los Trabajadores. (INFONAVIT).

Es precisamente a partir de la expedición de la Ley Federal del Trabajo que se fijan los tiempos de revisión de los contratos colectivos, para modificar los salarios y las condiciones generales de trabajo; en el mismo sentido se pueden incluir las causales de huelga cuando se presenten situaciones de desequilibrio económico entre los factores de la producción, que facultó a la administración a parar la producción y a reajustar personal, lo que es otra forma de definir la fórmula mencionada anteriormente: armonizar producción y consumo.

Formando una sincronía histórica en México se produjo en la década de los treinta un doble proceso: se promulgó en 1932 la Ley Federal del Trabajo y entre 1934 y 1938 se fundaron los grandes sindicatos de industria y las centrales sindicales nacionales.

Uno de esos sindicatos fue el Sindicato Nacional de Trabajadores Minero Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMMySRM), constituido en la ciudad de Pachuca Hidalgo el año de 1935, del cual era filial la Sección 67 de la Fundidora Monterrey, S.A., constituido en 1936.

A partir de los tiempos en que se fundó el sindicato se abrió una nueva etapa en la historia de la cultura laboral en la Fundidora Monterrey, S.A. En primer lugar, la administración de la empresa se vio obligada a compartir con el sindicato la administración de las condiciones de trabajo. La importancia del sindicato consistía en su carácter nacional, lo cual le otorgaba un gran poder de negociación.

En ese contexto la cultura laboral de la empresa acerera se formaría en el trabajo cotidiano y los problemas surgidos en los departamentos, que es lo que a continuación se analizará.

1. La constitución del sindicato de la Fundidora Monterrey, S. A. (La Sección 67 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana)¹⁶

a) Los antecedentes: El Sindicato de Trabajadores del Acero. (STA)

A mediados de la década de los treinta la gerencia de la Fundidora Monterrey, S.A., apoyó la creación de un sindicato dentro de la empresa y luego se opuso –infructuosamente– a la fundación de la filial de un sindicato nacional de industria. Según la Ley Federal del trabajo de 1931, la diferencia entre uno y otro consistía en que el sindicato de empresa agrupaba trabajadores de una sola empresa, mientras que los sindicatos industriales organizaban obreros de dos

¹⁶ Originalmente el sindicato se llamó: Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana (SITMMMySRM). Luego sustituyó “Industrial” por “Nacional”.

o más empresas.¹⁷ El poder del sindicato industrial residía en su cobertura nacional de afiliación y en su influencia política.

El primer sindicato oficial registrado en la Fundidora Monterrey, S. A., fue calificado por algunos obreros como sindicato blanco, por sus estrechos vínculos colaboracionistas con la administración; se denominó Sindicato de Trabajadores del Acero (STA), el cual no agrupaba a todos los obreros de la fábrica de acero; paralelamente al STA funcionaba otro sindicato gremial, integrado por trabajadores de dos departamentos: Aceración y el Alto Horno, llamado Sindicato de Trabajadores Fundidores y Aceración (STFA), el cual se disolvió el mes de noviembre de 1935 para integrarse a la Sección 67 del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SITMMYSRM).¹⁸

El Sindicato de Trabajadores del Acero (STA), cuyo lema de fundación fue: *"Fraternalmente hacía la emancipación"*, se constituyó el mes de marzo de 1935, un año antes de que se fundara la Sección 67; funcionó escasamente un año. A diferencia de la Sección 67, el Sindicato de Trabajadores del Acero, era una organización obrera sujeta a la competencia de las autoridades del trabajo locales, residentes en Monterrey, lo que significaba que las negociaciones entre la administración y el sindicato eran directas, sin la intervención ni de las autoridades federales, ni de líderes nacionales, quienes poseían un gran poder porque contaban con influencias políticas en el gobierno, como fue el comité ejecutivo del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana; lo que tendría especial importancia en las relaciones laborales de la Fundidora Monterrey, S.A.

Las instalaciones del Sindicato de Trabajadores del Acero (STA) se localizaban en el número 1318 de la calle Tapia, justo a la entrada de la planta, local que sería después utilizado por el otro sindicato, la Sección 67. El objeto y los fines para los que fue

¹⁷ Ley Federal del Trabajo de 1931. Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931. Título IV; Art. 233

¹⁸ Acta sindical: 21-11-35.

constituido el STA fueron: 1. Unificar a los trabajadores de la Fundidora Monterrey, S.A., que anteriormente se encontraban divididos en pequeños gremios de oficios, 2. Mejorar las condiciones de trabajo de los obreros; 3. Pugnar por constituir un frente único o "Federación de Trabajadores Industriales de Monterrey", para lograr la emancipación económica de los obreros y los campesinos.¹⁹

Con la fundación del Sindicato de Trabajadores del Acero, concluyó la época de los grupos obreros gremiales de la Fundidora Monterrey; lo que fue posible con el apoyo de la administración de la compañía. Al unificarse los obreros en un sindicato se crearon las condiciones para el establecimiento de un contrato colectivo único, que estandarizó la reglamentación de las condiciones de trabajo y racionalizó las relaciones laborales entre los obreros y la administración.

Por lo que se lee en los estatutos, el Sindicato del Acero, nació con un perfil de sindicato "clasista", tan radical en el discurso como los sindicatos rojos, lo que se asocia con el contexto político de la época.²⁰ Como táctica los líderes sindicales se proponían utilizar el derecho de huelga, defender y mejorar, en el marco de la recientemente decretada Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo; así como evitar los paros patronales, los reajustes y la reducción de los salarios.

La estructura de gobierno del sindicato la formaban tres organismos:

- a) Las secciones,
- b) El comité representativo y,
- c) El comité ejecutivo general.

La base de la estructura piramidal era la sección, formada por los trabajadores de cada departamento; la gobernaban cinco funcionarios: Un secretario general de sección; un secretario de actas y uno de comunicaciones; un comité de ajustes integrado por

¹⁹ Estatutos del Sindicato del Acero. Monterrey, N.L. 1935. Archivo del Fideicomiso 7694. Fumosa.

²⁰ El contexto histórico regional de los años treinta se caracterizó por las pugnas entre sindicatos rojos y blancos. Ver: León, Samuel e Ignacio Marván (1985), "En el cardenismo, (1934-1940)", en Pablo González Casanova (Coord.). *La clase obrera en la historia de México*. México, UNAM-IIS. Siglo XXI. Pp.73-78.

un propietario y un suplente. El comité representativo lo integraba un delegado por cada diez socios o fracción mayor de cinco. Por último, en la cúspide piramidal se encontraba el comité ejecutivo general, formado por cuatro secretarios, dos comités generales, uno de fábrica y uno de talleres; además cinco comisiones, cada una dirigida por cinco obreros.

Como se mencionó anteriormente las secciones se organizaban una por cada departamento: Laminadores, Pernos y Remaches, Maquinaria, Fuerza Motriz, Acabado, Albañiles, Fundidores, Aceración, Fábrica de Alambre, Embarques, Materias Primas, Fábrica de Ruedas, Fundición, Tráfico y Similares, Alto Horno y Estructura. En total 16 secciones, las que eran dirigidas por cinco secretarios generales, quienes disponían de amplia autoridad ante los demás funcionarios sindicales. Laboralmente los secretarios estaban facultados para proponer reformas al reglamento interior de trabajo y al contrato colectivo; así mismo fomentar la creación de fondos de auxilio y otras prácticas mutualistas. La facultad de modificar el reglamento de trabajo y el contrato colectivo, les otorgaba un gran poder discrecional a los secretarios de sección o departamento.

Los comités de ajustes – delegados departamentales – de las secciones, se encargaban de negociar directamente con los jefes los problemas relacionados con la aplicación del contrato colectivo, los convenios y el reglamento de trabajo, especialmente los reajustes. Sin embargo, el estatuto establecía que los comités de ajustes debían vigilar tanto a la empresa como a los obreros; en otras palabras, el sindicato –por medio de sus comisionados de ajustes– estaba obligado a defender a los obreros, solamente “...cuando la razón y la justicia...” indicaran que debían favorecer a los agremiados.

Los comités representativos se encargaban de discutir, aprobar o rechazar las nuevas solicitudes de ingreso al sindicato; también asumían la responsabilidad de vigilar al comité ejecutivo y el funcionamiento general del sindicato.

La afiliación al sindicato era voluntaria, los obreros al ingresar debían rendir protesta de subordinación y lealtad a la agrupación gremial. La pertenencia al sindicato no era automática

al ingresar al trabajo, el comité representativo ponía a consideración de la asamblea las solicitudes de los candidatos a ingresar al sindicato, quienes podían ser rechazados por el colectivo.

El sindicato se declaraba apolítico, es decir, les estaba prohibido a los socios politizar los asuntos sindicales, así como sindicalizar los problemas políticos y religiosos. Su método de acción era la huelga y la negociación, tanto para la defensa del contrato colectivo como el reglamento interior de trabajo.

Era un sindicato de oficios en el sentido de que conminaba a sus asociados a no desempeñar trabajos ajenos a su departamento, excepto cuando se tratara de emergencias por falta de trabajo o reajustes; con ello se alentaba la defensa del oficio.

A cambio de las cuotas, los socios tenían derecho a votar y aspirar a un puesto sindical; a ser defendidos en sus derechos contractuales; a ser ayudados por el sindicato a conseguir trabajo cuando quedaran cesantes; así como a ser apoyados para ascender en el escalafón y disfrutar del beneficio de la cláusula de inclusión o de preferencia, es decir, el derecho de preferencia por ser sindicalizado.²¹

Una diferencia radical del Sindicato de Trabajadores del Acero con respecto a la Sección 67 era la cláusula de admisión y de exclusión. El primero podía expulsar, pero no daba empleo, en cambio el sindicato nacional podía hacer ambas cosas: admitir y excluir, no sólo del sindicato sino del trabajo. El hecho de no ser el acceso al empleo impedía que el Sindicato de Trabajadores del Acero fuera un sindicato sub contratista, en el sentido de ser un gestor del mercado de la fuerza de trabajo²², función que desempeñó con probada eficacia la Sección 67, como se verá más adelante.

²¹ Estatutos del Sindicato del Acero. Fracciones VII y VIII.

²² Benjamín Coriat. *El taller y el cronómetro*. Ed. Siglo XXI, México, 1983. p13. El autor se refiere a la American Federation of Labor (AFL), como organización sindical que aseguraba la gestión del mercado del trabajo obrero, garantizando el aprovisionamiento de la fuerza de trabajo y administrando su cantidad y calidad; la referencia viene al caso para precisar que esta es la función que caracterizó al sindicato Sección 67 y no así al Sindicato de Trabajadores del Acero.

b) La Sección 67. De la constitución a la firma del primer contrato colectivo. (1936)

Un año después (1935) de que se fundara nacionalmente en la ciudad de Pachuca, Hidalgo, el Sindicato Nacional de Trabajadores Minero Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMysRM), un grupo de obreros de los departamentos del Alto Horno y Aceración, de la Fundidora Monterrey, S.A., iniciaron acciones para formar un nuevo sindicato, diferente al establecido en esos tiempos: el Sindicato de Trabajadores del Acero (STA). El propósito era organizar una sección local del sindicato nacional. El grupo de obreros disidentes se agrupaban en el Sindicato de Trabajadores Fundidores y Aceración (STFA), una organización paralela al Sindicato de Trabajadores del Acero, como ya se mencionó anteriormente. Los obreros separatistas argumentaban dos razones para desconocer al sindicato existente: que era un sindicato blanco y que no tenía registro federal. Es decir, un argumento político y otro legal. Se apoyaban en la idea de que el Sindicato de Trabajadores del Acero colaboraba con los patrones en lugar de defender a los agremiados, y que el sindicato debía ser industrial²³, de acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo; requisito que cubría el Sindicato Nacional de Trabajadores Minero Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, que se había constituido como sindicato nacional, en el marco de la estrategia del gobierno cardenista de formar sindicatos nacionales, vinculados a su proyecto industrializador.

El Sindicato de la Fundidora Monterrey, S.A., La Sección 67 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana se creó de hecho, el mes de noviembre de 1935, con 280 obreros de dos departamentos: Aceración y Horno Alto; aunque legalmente se constituyó hasta el año de 1936, después de un agitado recuento. Como se dejó anotado surgió de la disolución del Sindicato de Trabajadores

²³ Según la fracción III del artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo, eran sindicatos industriales, los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestaban sus servicios en dos o más empresas industriales. Lo que coincidía con la Fundidora Monterrey, S.A., que era una empresa que realizaba labores de minería y de fundición. Diario Oficial de la Federación. 28 de agosto de 1931.

Fundidores y Aceración (STFA), que estaba registrado en el Departamento del Trabajo con el número 444.²⁴ Algunos de los obreros organizadores fueron expulsados por los líderes del Sindicato de Trabajadores del Acero. El mismo Carlos Prieto se encargaba de comunicar a los obreros disidentes que estaban fuera del trabajo, debido a que los líderes sindicales les habían aplicado la cláusula de exclusión.²⁵ Lo que indica que los empresarios no veían con buenos ojos la formación de un sindicato que cuestionaba las políticas laborales de la administración, que eran rechazadas por algunos obreros, como los operadores de las grúas del departamento de Aceración, quienes se negaban a trabajar 16 horas continuas todos los días; jornada que la dirección de la empresa les estaba imponiendo; lo que los obreros de la Sección 67, recién fundada, consideraban no solo ilegal, sino inhumana.²⁶

Por ello una de las primeras demandas del nuevo grupo sindical fue la reclamación del pago del tiempo extra que la empresa les debía a los obreros desde el mes de agosto de 1931. La otra demanda fue la negativa a seguir pagando los 25 centavos de la cuota para la cooperativa Consumo y Previsión Social Acero (CYPASA), que les daba derecho al servicio médico, las medicinas y el consumo; demanda que después se moderó en una asamblea sindical, que acordó continuar pagando la cuota para no perder los derechos de liquidación.

Un dato que marcaría desde sus inicios el perfil sindical de la Sección 67, fueron sus vínculos con las organizaciones sociales y obreras de la entidad, de las que recibió un importante apoyo, como fue el caso de la Confederación Regional de Obreros y Campesinos de Nuevo León y la Sección 19 del Sindicato Nacional de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana; en el local de sesiones de ésta última se realizaron las primeras reuniones de los obreros disidentes de la Fundidora Monterrey, S.A. También fueron importantes los apoyos de los trabajadores agrupados en la American Smelting and Refining Co. (Sección 64) y Peñoles (Sección 66).

²⁴ Acta sindical: 21-11-35.

²⁵ Acta sindical: 5-12-35.

²⁶ Acta sindical: 6-12-35.

Las primeras acciones para constituir la Sección 67 estuvieron asesoradas por el dirigente nacional del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Agustín Guzmán, quien desde un principio amenazó a la administración de la Fundidora Monterrey, S.A., con poner en movimiento a los 62 mil socios del sindicato para impedir el cese de los ocho obreros iniciadores del movimiento sindical separatista; a quienes los líderes del Sindicato de Trabajadores del Acero, con el apoyo de la administración, les habían aplicado la cláusula de exclusión.²⁷

La primera mesa directiva, provisional, de la Sección 67 la integraron los obreros: Leandro Martínez en la secretaría general, Apolinar Aguillón como secretario del interior y actas, José Rodríguez en la secretaría de organización y propaganda y Gil Nava como tesorero. Este mismo grupo de obreros se haría cargo de dirigir las acciones para obtener el registro legal de la Sección 67, el cual fue otorgado el mes de enero de 1936, por el Departamento del Trabajo de la Ciudad de México. En ese mismo mes se disolvió el Sindicato de Trabajadores del Acero, pasando los bienes y el local a manos del nuevo sindicato. A pesar que se tenía el registro legal, se realizó un recuento de trabajadores en el Colegio Civil para definir qué organización contaba con la mayoría de votos.

Previamente al recuento se produjo un intento de arreglo por parte del inspector de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, quien ofreció al secretario general de la Sección 67, Leandro Martínez, el reconocimiento del nuevo sindicato, sin necesidad del recuento, bajo la condición de que se admitiera la afiliación de los líderes del Sindicato de Trabajadores del Acero; a cambio se negociaría la reinstalación de los obreros excluidos y la cancelación del registro del sindicato de empresa; lo cual no fue aceptado por los dirigentes de la Sección 67, optando por el recuento; el cual se realizó el 19 de enero de 1936, resultando triunfadora la Sección 67 del sindicato nacional.

La nueva organización adoptó la misma estructura departamental que heredó del sindicato anterior. Entre el 7 y el 12

²⁷ Acta sindical: 9-12-35.

de enero se nombraron las comisiones de cada departamento: Un comité propietario, un suplente y un auxiliar; con la condición de que al frente de cada uno quedaran "...elementos identificados verdaderamente con la lucha revolucionaria como defensores de los intereses de clase...". Cumplido el requisito se nombraron los comités de ajustes, el comité general de talleres y el comité general de fábrica; organismos de representación de los intereses de los obreros de cada departamento en el interior de la Fundidora Monterrey, S.A., quienes asumieron la comisión de negociar las condiciones de trabajo con los representantes de la empresa.

Un paso decisivo en los inicios de la historia de la Sección 67 fue lograr el reconocimiento de la empresa. Si bien la organización obrera ya había sido legitimada por las autoridades laborales, faltaba que la gerencia aceptara negociar con los nuevos líderes sindicales. Uno de los problemas prácticos era que la empresa tenía sus oficinas centrales en la ciudad de México; lo mismo sucedía con el sindicato, cuyo comité ejecutivo nacional, titular del contrato colectivo, se localizaba también en la capital. Por ello el primer paso de las nuevas relaciones laborales, fue establecer un convenio entre ambas partes por medio del cual se comprometían a reconocerse mutuamente y negociar las nuevas condiciones de trabajo.

Para lograr lo anterior, el mes de febrero de 1936 se firmó un convenio de cuatro puntos, en los cuales se estableció el acuerdo de la Fundidora Monterrey, S.A., de celebrar pláticas tendientes a establecer un contrato colectivo de trabajo, con el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana; en otras palabras la empresa reconocía la personalidad del sindicato nacional. Así mismo se comprometía a tratar los asuntos laborales con los comisionados de ajustes, en el interior de la planta de Monterrey; lo mismo con el comité ejecutivo local; por último los sindicalistas lograron que la empresa pagara los pasajes y los salarios de cinco comisionados que se trasladaran a la ciudad de México a negociar los términos de la nueva contratación colectiva.²⁸

²⁸ Acta sindical: 20-02-36.

Como se puede observar se trata de unas relaciones laborales complejas, en las que estaban involucrados los siguientes sujetos, por el lado empresarial: la administración con sus oficinas en la ciudad de México y la administración residente en Monterrey; por la parte obrera: el sindicato nacional y el comité ejecutivo local. A lo anterior hay que agregar los funcionarios laborales de los tribunales del trabajo. Ello hacía que las negociaciones laborales fueran complicadas y difíciles de arreglar por el denso sistema de mediaciones.

Sin embargo las condiciones para el establecimiento de las bases del nuevo contrato colectivo se estaban consolidando, y los obreros formulaban sus demandas para ser negociadas por los comisionados en la ciudad de México. Los obreros sindicalistas regiomontanos tenían clara conciencia de que las negociaciones y las batallas se darían en el plano legal, por ello desde el principio hicieron acopio de códigos del trabajo para estudiarlos a fondo y con ello formular su demandas.

Algunas de las demandas que los obreros consideraban debían incluirse en el primer contrato colectivo eran las siguientes: que el pago de la raya se hiciera dentro de las horas de trabajo; el pago del séptimo día de descanso, lo cual ya el gobierno federal había decretado su realización. Otra demanda que fue discutida en varias asambleas fue la relacionada con las vacaciones. El contrato anterior establecía para todos un máximo de hasta doce días de vacaciones y el 50 por ciento del salario. Algunos obreros proponían elevar a quince el número de días de vacaciones, en lugar de doce, pero sin porcentaje de salario. El punto a debate era que la propuesta de los quince días se aplicara a todos los trabajadores, sin tomar en cuenta la antigüedad. Lo que trajo como resultado protestas de los obreros con mayores años de tiempo, ya que se consideraba que era un "...distanciamiento de egoísmo hacia los camaradas que tienen bastantes años de trabajar...".²⁹ Algunos obreros propusieron una solución mediadora que tomara en cuenta, al mismo tiempo, tanto los intereses de los más antiguos

²⁹ Acta sindical: 03-03-36.

como los de reciente ingreso; la fórmula consistía en lo siguiente: el 50 por ciento del salario y doce días de vacaciones para los obreros con una antigüedad de 10 años o más; el veinticinco por ciento y doce días de vacaciones a los que tuvieran menos de diez años de trabajar en la empresa. La demanda de las vacaciones recogía los mismos términos establecidos en el anterior contrato colectivo. Sin embargo, después de las negociaciones el capítulo sobre vacaciones se tabuló en cuatro niveles, de acuerdo con el nuevo contrato colectivo de trabajo:

Cuadro No. 4. Fundidora Monterrey, S. A. Antigüedad y días de vacaciones. (1936)

Antigüedad en años.	Días de vacaciones	Salario
Un año y menos de dos.	7 días.	Salario completo.
Más de dos años y menos de cinco.	12 días.	Salario completo.
Más de cinco y menos de diez.	12 días.	25 % y salario normal.
Más de diez.	12 días.	50 % del salario normal.

Fuente: Contrato Colectivo de Trabajo de 1936.

Todos los trabajadores recibían su salario completo durante el tiempo que estuvieran disfrutando de sus vacaciones. Adicionalmente los obreros que tenían más de cinco, pero menos de diez años de servicios recibían un 25 por ciento adicional sobre el salario normal; así mismo los obreros con más de diez años de servicios se beneficiaban con el 50 por ciento más sobre el salario total.³⁰

Se puede asegurar que el nuevo contrato colectivo representó un significativo mejoramiento de las condiciones de trabajo para los obreros de la Fundidora Monterrey, S.A. la respuesta de la empresa se colocó por encima de las demandas de

³⁰ Contrato Colectivo de Trabajo del año 1936.

los sindicalistas, ello fue evidente en las vacaciones. Sin embargo las cosas no fueron del todo fáciles. Desde el principio las negociaciones descansaron en una estrategia sindical basada en la negociación, sin excluir la presión. De tal suerte que los comisionados sindicales al mismo tiempo que negociaban en la ciudad de México con la representación de la empresa, enviaban telegramas a sus compañeros de Monterrey para que hicieran mítines y movilizaran a las bases para demostrarle a la empresa que estaban dispuestos a estallar la huelga en caso de no obtener respuestas positivas a sus reclamos.

La negociación del primer contrato colectivo significó poner a prueba la capacidad de los líderes para negociar con la empresa y al mismo tiempo su habilidad para dirigir a sus bases por el camino del éxito. Ello quedó de manifiesto cuando los obreros de Monterrey sugerían la necesidad de declarar la huelga a la empresa. El principal argumento para no estallar surgió de los propios líderes, quienes aducían que no se podía declarar un estado de huelga, en vista de no existir un fundamento legal, dado que el objetivo de la acción sindical era revisar el contrato colectivo además de renovar el tabulador. Legalmente la declaración de la huelga procedía por desequilibrio económico, mas en este caso la revisión era de todo el contrato colectivo, no solamente el tabulador.³¹ Un argumento adicional que impedía a los obreros de Monterrey promover la huelga era la prohibición estatutaria que tenían las secciones locales de declarar cualquier huelga sin antes recibir la autorización por escrito del comité ejecutivo nacional.³²

El centro del conflicto se ubicaba en la tarifa del salario mínimo en la Fundidora Monterrey, S.A., que exigían los obreros, quienes demandaban que ninguna categoría del tabulador fuera inferior a los tres pesos y quince centavos por jornada; por su parte la empresa ofrecía solamente dos pesos y cuarenta centavos; al final acordaron que podían aceptar como tarifa mínima dos pesos y

³¹ Acta sindical: 12-04-36.

³² Capítulo VIII, Artículo 46, Fracción XVIII. Estatutos del SITMMYSRM, reformados por la primera convención general extraordinaria del SITMMYSRM, reunida en la ciudad de México del 6 al 23 de mayo de 1935.

ochenta centavos, que fue el salario mínimo establecido en el primer contrato colectivo de trabajo.

Si bien los dirigentes nacionales del sindicato convencieron a las bases de no recurrir a la huelga como acción para presionar a la empresa; no pudieron evitar que en el nivel de departamento se produjeran acciones espontáneas fuera de su control, como fue el caso del Departamento de Tornillos y Remaches donde los obreros realizaron un paro debido a que el jefe del departamento engañó al comité de ajustes, diciéndole que en una de las máquinas iba a trabajar un obrero del sindicato y al final el jefe de personal envió a un trabajador "libre" -no sindicalizado- para cubrir el puesto. El conflicto departamental concluyó con la pérdida de unas horas de trabajo; los obreros además de reclamar la plaza, exigían a la gerencia el pago por el tiempo perdido debido al paro, a lo que el gerente se negó argumentando que la empresa había perdido más tiempo y dinero. El movimiento puso en claro el celo con que los obreros defendían el principio de que para poder acceder al puesto de trabajo era requisito indispensable formar parte del sindicato, lo que sería incluido en el nuevo contrato colectivo, como cláusula de admisión.³³

El mes de abril de 1936 se firmó el primer contrato colectivo entre la Fundidora Monterrey, S.A. y la Sección 67 del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. Con lo cual se inauguraban nuevas relaciones laborales definidas por un nuevo sindicato con un poder nacional y gran influencia en el sistema político mexicano. En el futuro la administración de la Fundidora Monterrey, S.A., desde 1907 dirigida por Adolfo y luego en 1945 por Carlos Prieto, tendría que adaptar su estrategia a las nuevas condiciones. Todo el sistema de relaciones laborales montado por los Prieto -el Sindicato de Trabajadores del Acero, la Cooperativa CYPISA y las prestaciones sociales como el servicio médico y despensas- había sido reclamado por los obreros disidentes, para pasar a ser administrado en exclusiva por el sindicato, lo que excluía- pero no terminaba con la figura paternalista de los Prieto.

³³ Acta sindical: 07-04-36.

Este nuevo ambiente en las relaciones laborales fue detectado de inmediato por los empresarios. El mes de julio de 1936, Carlos Prieto, apoderado general de la Fundidora Monterrey, S.A., enviaba una carta al sindicato en la que se quejaba del aumento considerable de accidentes de trabajo y enfermedades no profesionales que se estaban registrando, ocasionando con ello un alto costo a la empresa debido al aumento del porcentaje del 100 por ciento en los pagos por concepto de riesgos profesionales, en lugar del 75 por ciento que se tenía pactado en el anterior contrato colectivo de trabajo.³⁴ Una segunda queja de Carlos Prieto se refería a que con la nueva contratación los obreros habían obtenido grandes beneficios económicos, lo cual no se había reflejado en un incremento en la producción, sino que al contrario, había sufrido una notable caída, lo que era atribuido por el empresario, principalmente, a las huelgas de brazos caídos suscitadas en diversos departamentos de la compañía.

La presencia del nuevo sindicato puso en predicamento los principios básicos de la administración clásica que tenía como fundamento la disciplina del trabajo, basada en el rígido sistema de jerarquías, autoridad vertical, orden, organización y unidad de mando. El sistema de división del trabajo vertical partía de asignarles a los obreros una capacitación para recibir órdenes y ejecutarlas; el otro polo de la división del trabajo estaba localizado en la jerarquía del jefe, cuya función central era administrar, sobre la base de principios como la autoridad, que consistía en el derecho de mandar y en el poder de hacerse obedecer.³⁵

El esquema administrativo esbozado entró en crisis cuando apareció la figura del sindicato reclamando la bilateralidad en las relaciones de trabajo; crisis que se profundizó con la entrada en vigor de la legislación laboral, que le otorgó personalidad jurídica a las organizaciones obreras. En la Fundidora Monterrey, S.A., el proceso de formación de las relaciones de trabajo bilaterales se inicia desde 1917 y las huelgas de 1918 y 1922, para consolidarse

³⁴ Acta sindical: 23-08-36.

³⁵ Coriat, Benjamín. *El taller y el cronómetro*. Ed. Siglo XXI, México, 1983.

con la aceptación de parte de la empresa de la representación obrera mediante los comisionados de ajustes departamentales. Sin embargo es hasta la fundación de la Sección 67, en el año de 1935, que el sindicato representó un obstáculo al sistema administrativo unilateral, de tipo taylorista.

1. El departamento de los hornos altos

a) Los reajustes. Materias primas y reparaciones

Los principios de la administración del trabajo clásica no consideraron el tema del paro como problema central de la dirección gerencial. Los principios mencionados estaban basados en la convicción de que el sistema administrativo de productividad taylorista posibilitaba la creación sin fin de nuevos puestos de trabajo.

En el caso de la Fundidora Monterrey, S.A., los paros y la pérdida de puestos de trabajo, causados por la sobre producción o por la introducción de nueva maquinaria, estaban reglamentados por la legislación del trabajo y el contrato colectivo de trabajo. De tal suerte que cuando se presentaban, lo que hicieron las partes fue recomodar a los trabajadores reajustados en otros departamentos de la planta, o negociar el monto de la liquidación.

Puede afirmarse que el estado mexicano favoreció el desarrollo de la industria al declarar lícitos los paros por exceso de producción, cuando tuvieran como propósito mantener, "...los precios en un límite costeable...". Además la normatividad laboral, desde 1931, creó una figura jurídica nueva, la del conflicto económico, que les otorgó autoridad a las juntas conciliadoras para "...decretar la suspensión de trabajo o clausura de las negociaciones de que se trate, reajuste de horas, salarios,

CAPÍTULO IV

Los problemas laborales en los departamentos. (1936-1969)

1. El departamento de los hornos altos

a) Los reajustes. Materias primas y reparaciones

Los principios de la administración del trabajo clásica no consideraron el tema del paro como problema central de la dirección gerencial. Los principios mencionados estaban basados en la convicción de que el sistema administrativo de productividad taylorista posibilitaba la creación sin fin de nuevos puestos de trabajo.

En el caso de la Fundidora Monterrey, S.A., los paros y la pérdida de puestos de trabajo, causados por la sobre producción o por la introducción de nueva maquinaria, estaban reglamentados por la legislación del trabajo y el contrato colectivo de trabajo. De tal suerte que cuando se presentaron, lo que hicieron las partes fue reacomodar a los trabajadores reajustados en otros departamentos de la planta, o negociar el monto de la liquidación.

Puede afirmarse que el estado mexicano favoreció el desarrollo de la industria al declarar lícitos los paros por exceso de producción, cuando tuvieran como propósito mantener, "...los precios en un límite costeable...". Además la normatividad laboral, desde 1931, creó una figura jurídica nueva, la del conflicto económico, que les otorgó autoridad a las juntas conciliadoras para "...decretar la suspensión de trabajo o clausura de las negociaciones de que se trate, reajuste de horas, salarios,

²⁴ Acta sindical 23-08-36.

²⁵ Corral, Benjamín. El taller y el cronómetro. Ed. Siglo XXI, México, 1983.

modificación de horas de trabajo, etc.,...", con el propósito de equilibrar la producción y el mercado.³⁶

Por su parte lo que el contrato colectivo de trabajo hizo fue proporcionar un marco reglamentario de los términos de las negociaciones entre las partes, empresarial y sindical, para normar los efectos de los reajustes. Se crearon dos tipos de reajustes: temporales y definitivos. La empresa buscó la protección de la ley para hacer los reajustes por introducción de maquinaria nueva y por su parte, el sindicato procuró proteger a sus agremiados,

En ese contexto reglamentario, cuando tenían lugar los paros, traían como consecuencia la desocupación de los trabajadores que no eran de planta sino los extras y, de manera particular, los extras nuevos o de reciente ingreso; ello indicaba que los recortes de personal generaban divisiones dentro de los mismos trabajadores sindicalizados, en el sentido de que los dirigentes y delegados sindicales se cuidaban de que los obreros de planta conservaran sus plazas, sacrificando a los extras.

En otras ocasiones los comisionados sindicales de ajustes de los departamentos, actuaban como solicitantes de personal extra, pero exigían que estos cumplieran con su trabajo de manera disciplinada. Es decir, la acción del sindicato actuaba como filtro para garantizar la calidad de la mano de obra empleada por la empresa. Aquí es importante detenerse para observar que el sindicato no siempre actuaba atrincherado para atacar a la administración, en la realidad, fueron frecuentes las ocasiones para demostrar su cooperación con la empresa en la organización de la fuerza de trabajo a fin de garantizar con eficiencia el funcionamiento del proceso de producción; característica que ya había hecho notar Gramsci.³⁷ En otros casos los paros daban lugar a que el sindicato promoviera la reubicación de los trabajadores en otros departamentos, siempre cuidando que a los reubicados se les

³⁶ Ley Federal del Trabajo: 1931; Cap. VII. Arts. del 570 al 581).

³⁷ Antonio Gramsci. Consejos de fábrica y estado de la clase obrera. México. Ediciones Roca. México, 1973, p. 115

respetaran los salarios y sus categorías correspondientes, como buen gestor de los intereses de los agremiados.

Como ya se mencionó, los paros de la producción en los altos hornos obedecían a varias causas, una de ellas eran las labores de reparación o mantenimiento, como el realizado entre el 12 y 19 de septiembre de 1938. En esa fecha el jefe de personal – Enrique Ayala Medina – envió un aviso a los comisionados sindicales de ajustes y a los dirigentes del comité ejecutivo local, acerca de la necesidad de ejecutar un paro de labores de reparación y mantenimiento en el Alto Horno No. 1 y las secciones vinculadas al mismo, como el horno Bessemer, las máquinas sopladoras y el piso de carga. Ante el aviso los líderes sindicales locales solicitaron orientaciones a sus homólogos nacionales para definir la estrategia sindical a seguir. A la hora en que la administración programaba el paro, los sindicalistas se proponían promover ante la empresa la colocación de los obreros afectados en otros departamentos, donde se les pagaran los mismos salarios. El sindicato no podía oponerse a la realización del paro del Alto Horno No. 1 ordenado por la empresa, debido a que esa misma había sido la orientación de los propios líderes sindicales nacionales. Es decir, lo único recomendable como estrategia sindical era obtener las mejores ventajas para los agremiados, en los casos de reajustes por paro.

El comité ejecutivo sindical local acordó en esa ocasión: sostener laborando al personal del Alto Horno No.1 durante los seis días de la semana; así mismo trasladar a otros departamentos a los trabajadores del piso de carga, con sus mismos salarios; además mantener en sus mismos puestos a los operadores de las máquinas sopladoras, haciendo labores de reparación. Por su parte, los comisionados sindicales de la sección del tráfico de locomotoras, demandaban que la empresa les descontara días de trabajo pero no les disminuyera los salarios.³⁸

En otros casos la suspensión de las actividades del Alto Horno No. 1 obedecía a causas ajenas a la voluntad tanto de la empresa como del sindicato. Como cuando se producían huelgas en los centros de producción de materias primas: las minas. El mes de

³⁸ Actas sindicales: 12 y 19-09-38.

septiembre y en los mismos días del paro antes mencionado, el gerente general, ingeniero Enrique Araiza, puso en aviso al sindicato de la posibilidad de un paro de labores, a consecuencia de la huelga en la Compañía Carbonífera de Sabinas, encargada de suministrar el carbón coke que alimentaba el alto horno.³⁹ Ante el problema señalado la empresa se veía obligada a dar aviso de parar el alto horno y el horno Bessemer a los sindicalistas regiomontanos, a las autoridades del trabajo y al comité ejecutivo nacional del sindicato minero, es decir, debía tomar en cuenta a tres centros de decisión distintos para llevar a efecto la medida.

Aquí hay que hacer notar que a pesar de la proximidad de las fechas entre ambos paros, ningún obrero hizo mención de la posibilidad de que la empresa se hubiera adelantado a programar una suspensión de labores el 12 de septiembre para darle mantenimiento al alto horno, en vísperas de que estallara la huelga en el mineral de Sabinas, lo que habría de suceder tres días después, el 15 de septiembre. La información sindical no dice nada al respecto.

Una vez presentado el problema a la organización obrera, fue debatida por los sindicalistas y más de un trabajador culpó a la empresa de no haber estado preparada en el aprovisionamiento de carbón; por lo cual consideraban que ellos no debían pagar por los errores de la gerencia; manifestaban que:

*"...la compañía sabía que tendría que venir la huelga de la sección 14 y debía de haberse preparado, aunque fuera trayendo carbón del extranjero."*⁴⁰

Con desesperación un obrero expresaba que no se aceptarían los argumentos de la empresa: *"...porque ella también debe sufrir las consecuencias de la huelga..."*⁴¹

El problema derivó en conflicto debido a las medidas que ofrecía la empresa para disminuir el impacto del paro entre los trabajadores: cuatro días de trabajo al personal de las máquinas sopladoras, mientras se lograba levantar la huelga; el mismo número de días de trabajo en la reparación de las máquinas, y

³⁹ Actas sindicales: 15 y 20 -09-38.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid.

cuando finalizara la huelga seis días hasta que se terminara la reparación. Es decir, ante el problema de la falta de materia prima, la empresa proponía no un reajuste de personal, sino recortes de los días de trabajo, realizando labores de mantenimiento, mientras estuviera paralizado el alto horno y el Bessemer. Sin embargo, la oferta no fue bien vista por algunos sindicalistas, quienes proponían rechazar la propuesta empresarial y pugnar por la solución de la huelga en el mineral de Sabinas Coahuila; aspecto que ponía en cuestionamiento la unidad del sindicato nacional, ya que los obreros de las mineras estaban afiliados a la misma organización gremial; por ello los sindicalistas regiomontanos exigían al comité ejecutivo general que presionara a los obreros de Sabinas para que levantara la huelga.

Al final, los obreros se pronunciaron por rechazar las propuestas de la empresa y no aceptar la rebaja de días de salario, ni el recorte de días de trabajo en el alto horno, aunque no hubiera carbón.⁴²

Otro de los motivos que provocaban la suspensión en las labores del alto horno tenía que ver con aspectos técnicos. Uno de esos problemas se relacionaba con el funcionamiento de los altos hornos conocido como pérdida de balance térmico del horno, que se traduce al lenguaje común como enfriamiento del horno. Este problema se debía a varias causas, una de ellas era la carga inadecuada de los materiales con que se alimentaba el horno.

Cuando el horno operaba con un número constante de cargas, funcionaba normalmente.⁴³ La anomalía se presentaba cuando se perdía el balance y se aceleraba o retardaba la velocidad de la carga. Se trataba entonces de dos procesos: el llenado del horno, el cual obedecía a un orden del proceso y un tiempo de velocidad de descenso de la descarga. Cuanto más se acelerara la bajada de la carga, se disminuía el tiempo de precalentamiento de los materiales. El punto crítico se presentaba cuando llegaba mineral crudo hasta la zona inferior del horno. Dicho proceso provocaba un descenso en la temperatura del horno, lo que tenía

⁴² Acta sindical: 20-09-38.

⁴³ Fideicomiso: 7694; legajo No. 4651-6-48.

que ver con el cuidado del personal encargado de la operación del horno.

El funcionamiento adecuado del horno corría a cargo del fundidor, quien debía conocer las proporciones de materiales para cargar el horno; las diferentes especificaciones químicas y físicas de los materiales cargados; la velocidad del cargado; el suministro de combustible, carbón y gas, así como vigilar las posibles penetraciones de agua al interior del horno.

En mayo de 1948 se presentó un caso de enfriamiento del Alto Horno No. 1, que trajo como resultado su paralización y problemas en los otros departamentos, como Aceración y Laminación, cuyo funcionamiento dependía del suministro de material procedente del alto horno. Para los operadores del horno este problema significaba correr el riesgo de verse castigados con la suspensión de días de trabajo y hasta la pérdida del puesto de trabajo, si la empresa comprobaba que la falla había sido negligencia de los obreros. Por ello desde el primer momento los operadores del horno acudieron al auxilio de los comisionados de ajustes, para que gestionaran la presencia de un inspector del trabajo, con el fin de que levantara un acta de lo ocurrido y así deslindarse de toda responsabilidad laboral.⁴⁴ La gravedad del caso requirió la intervención del secretario del trabajo del comité ejecutivo del sindicato, quien le hizo la consulta al asesor sindical -el licenciado Teófilo Martínez Pérez- que recomendó no recurrir a los inspectores del trabajo porque no se les podía tener mucha confianza y que era preferible esperar. Lo cual no dejó conformes ni a los fundidores ni a los comisionados de ajustes, que determinaron acudir personalmente a la junta de conciliación y arbitraje para deslindar responsabilidades. En la junta se aclaró que la falla técnica además de perjudicar a los operadores del alto horno, también afectaba a los obreros que tenían como base sus premios en la producción del horno, pero no dictaminó un fallo definitivo.

⁴⁴ Acta sindical: 26-05-48.

Los obreros se descargaron de cualquier responsabilidad por el problema, juzgando que las causas del enfriamiento del horno alto se debían a lo siguiente:

1. Carbón de mala calidad.
2. Ordenes de la empresa de que se aumentaran las cargas de la proporción del mineral.

Al dar fe del problema los inspectores laborales, los obreros pensaban que ya estaban libres de toda responsabilidad. Sin embargo, la empresa realizó por su cuenta sus propias investigaciones, concluyendo que el problema se relacionaba con la falta de personal técnico y en particular por la falta de pericia del malacatero, es decir, del encargado de cargar el horno, por el exceso de carga vaciada en el interior del mismo.

Por su parte el jefe del departamento emprendió una campaña de desprestigio contra los obreros, acusándolos de ineptos y sin vergüenzas. Cosa que le ganó la petición de los sindicalistas de que fuera expulsado del país por ser extranjero.

El caso tiene importancia porque puso en acción los mecanismos del sindicato para defender a sus agremiados de un castigo disciplinario a que tenía derecho de aplicar la empresa, de acuerdo con el reglamento interior de trabajo, que autorizaba a la administración a hacer efectiva una investigación exhaustiva hasta aplicar las sanciones correspondientes, en vista de una falla que afectaba sensiblemente el proceso de producción del departamento central de la planta, como era el alto horno.

Pese a ello los obreros no se dejaron impresionar y en asamblea sindical aprobaron los siguientes puntos de acuerdo:

- Aplicarle el Art. 33 al jefe del departamento del Alto Horno No. 1
- Que cada obrero que viera irregularidades en la fábrica, las denunciara al sindicato, para levantar actas.
- Que en este caso el sindicato por ningún concepto debía ceder, y por el contrario, emprender la lucha contra la Fundidora Monterrey, S.A.
- Que el secretario del trabajo del sindicato se trasladara al departamento de aceración, para verificar que solo se encontraba trabajando el horno No. 4.

- Nombrar una comisión que elaborara un estudio con todos los datos necesarios, para mandarla a los comisionados de contrato, antes de que la empresa presentara un pleito de carácter administrativo.

A pesar de lo anterior el comité ejecutivo declaraba que si bien estaban en la mejor disposición de defender a los compañeros, era consciente de las razones que podría aducir la empresa, ya que además la favorecía el propio reglamento interno de trabajo para aplicar las sanciones a los obreros incumplidos.

No obstante el problema tenía como origen una falta de motivación de parte de los obreros, lo cual fue aceptado por la empresa, ya que al final, el desenlace del problema se resolvió con el otorgamiento de parte de la empresa de 5.18 pesos por día como premio, para cada uno de los obreros del departamento, con el propósito de que trabajaran con mayor entusiasmo.

El caso adquiere particular relevancia porque se relaciona con el sistema de disciplina laboral, y aunque no se aclaró en todos sus términos con precisión, la falla pudo ser una forma de protesta de los propios obreros ante un sistema de producción poco motivador, lo que tal vez estuvo relacionado con la rutina laboral y el bajo salario. La muestra de que la administración era consciente de la falta de motivación, fue la solución que ofreció consistente en otorgar un premio retroactivo para motivar el entusiasmo, y además su renuncia a hacer efectivas las acciones disciplinarias contra los obreros encargados de operar el horno.

La no aplicación de las disciplinas significó una aceptación de parte de la empresa de que la responsabilidad del caso residía no en la falta de disciplina, sino en la motivación, es decir un punto central de la administración del trabajo. Como lo expresara un obrero en la asamblea sindical, al final, la empresa no quiso tratar nada sobre las disciplinas de trabajo... "*ni nosotros tampoco quisimos hablar de ello.*"⁴⁵

Otro caso de reajuste de personal realizado por la empresa en el Alto Horno No. 1, se hizo efectivo en diciembre de 1949,

⁴⁵ Acta sindical: 2-07-48.

debido a la falta de carbón coke.⁴⁶ Previamente al reajuste la gerencia entró en negociaciones con los dirigentes regiomontanos del comité ejecutivo sindical, argumentando que desde hacía diez meses, el Alto Horno No. 1, se encontraba fuera de operación a pesar de las reparaciones que se le habían aplicado. La imposibilidad de poner en funcionamiento el horno se debía a la falta de carbón; ante lo cual la empresa ponía en aviso al sindicato de verse en la necesidad de dar de baja al siguiente personal:

- Tres fundidores.
- Tres taponeros de hierro.
- Tres aguadores mecánicos.
- Tres canaleros.

El problema de la carencia de carbón terminó por afectar la operación del segundo horno, el Alto Horno No. 2, puesto en operación en 1942.

La estrategia del sindicato frente a este caso no se apartó de los aplicados en los anteriores. En primer lugar reconoció que la empresa estaba respaldada por la legislación y el contrato colectivo para llevar a cabo el reajuste de personal.⁴⁷ A lo más que podía llegar la acción sindical era a negociar con la empresa que el reajuste no fuera definitivo sino temporal, al mismo tiempo ver que los obreros afectados fueran ocupados en otros departamentos de la planta.

El sindicato puso en práctica también acciones para resolver el aprovisionamiento del carbón. Para ello promovió la intervención del comité ejecutivo nacional, en la realización de gestiones con el gremio de obreros mineros a fin de que aceleraran el aprovisionamiento de carbón coke.

El problema de la falta de materia prima continuó presentándose en los años cincuenta, de igual forma que los anteriores. En marzo de 1950, la empresa procedió a paralizar el Alto Horno No. 2.⁴⁸ En esta ocasión la prensa local hacía culpables a los mineros de Rosita, Coahuila, por la falta de carbón,

⁴⁶ Acta sindical: 21-12-49.

⁴⁷ Acta sindical: 07-12-49.

⁴⁸ Acta sindical: 08-03-50.

acusándolos de tortuguismo; aunque la verdad es que la Fundidora Monterrey, S.A., contaba con otros depósitos mineros de carbón, como el de Durango. Para justificar el paro, la empresa acudió a la fe de los inspectores, quienes se trasladaron a los patios del horno para verificar que no había carbón en existencia para la operación del mismo.

Un aspecto del problema que cabe destacar es que frente a la impotencia de los reajustes, no faltaron obreros sindicalistas que sospecharan que lo que estaba sucediendo era consecuencia de las maniobras de los empresarios; como la voz del obrero que gritaba en plena asamblea sindical:

"...¡Compañeros!, esta maniobra de la empresa no hayamos como encontrarle punta ni cola, pues cada rato nos presentan problemas en distinta forma, a los compañeros de los molinos 32 - 28, ya les dieron brochas para pintar, pues no trabajarán uno o dos días. Que intervenga el Comité Ejecutivo. Molinos Comerciales tienen 14 turnos sin trabajar, habiendo materiales para laminar".⁴⁹

No obstante, la realidad de las cosas era que no había carbón ni otras materias primas, aunque algunos trabajadores abrigaban la esperanza de que las cosas pudieran mejorar con el apoyo del líder nacional del sindicato. Pero como bien lo expresaba un obrero:

"...no compañeros. Si no hay materia prima, ni él ni nadie lo podrá hacer trabajar..."⁵⁰

Finalmente para mediados del mes de marzo, el Alto Horno No. 2, volvió a entrar en operaciones; tuvo que intervenir el gobernador del Estado de Nuevo León para conseguir materia prima. Lo cual se logró gracias a las gestiones realizadas por el comité ejecutivo del sindicato que se apoyó en los buenos oficios de Roberto A. Cortés, por entonces secretario general de gobierno, quien había sido trabajador de la Fundidora Monterrey, S.A.⁵¹

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Acta sindical: 15-03-50.

b) El poblamiento del Horno Alto No. 3

No todas las acciones del sindicato fueron defensistas, en el sentido que se ha apuntado anteriormente, de defender a los agremiados ante los reajustes de personal; también se presentaron momentos en los que el sindicato logró ser un factor decisivo en los proyectos de ampliación de la planta fabril; ya que cada nueva ampliación de la planta se traducían en nuevas plazas de trabajo para los agremiados y sus familiares.

En tal sentido se debe reconocer que los planes de expansión de la empresa estuvieron apoyados por la intervención del sindicato. Cualquier proyecto de mejora técnica o creación de nuevo departamento fueron consultados previamente con los dirigentes de la organización sindical. Fue un factor que puso límites a la característica unilateral de la administración taylorista de la administración de la Fundidora Monterrey, S.A., a lo largo de su historia de los últimos cincuenta años. Por su parte los obreros sindicalizados se vieron en la libertad de introducir cambios en la planeación de las condiciones de trabajo.

Un momento significativo de este aspecto fue la instalación del Alto Horno No. 3, en 1968, cuyas bases se comenzaron a discutir desde el mes de octubre de 1967. Proceso conocido como "poblamiento del Alto Horno No. 3".⁵²

Todo comenzó con el nombramiento de una comisión especial del sindicato para elaborar, junto con la administración de la empresa, un proyecto de convenio para el poblamiento del Alto Horno No.3. Las negociaciones entre el sindicato y la empresa se desarrollaron tanto en Monterrey como en la ciudad de México.

Un punto inicial del proyecto fue definir con qué personal se iba a poblar el nuevo horno. La propuesta acordada fue que la compañía tomaría personal de los otros dos hornos, el uno y el dos.

La medida significaba que se correría el escalafón, lo que después traería agrias discusiones entre los sindicalistas. El nuevo horno se pobló con 133 obreros de planta en el área de operación y mantenimiento más 16 empleados de confianza.

⁵² Acta sindical: 22-10-67.

El poblamiento del nuevo horno se convino en términos que favorecían el acuerdo entre ambas partes. Ello limitaba el derecho de la empresa a escoger el personal de manera unilateral, y por el contrario la obligaba a tomar en cuenta a la representación sindical respetando el escalafón de los trabajadores.

Un aspecto que despertó el interés de los obreros fue el premio de garantía que superaba los incentivos del Alto Horno No. 1, pero inferior al del Alto Horno No.2, como se pudo observar en el siguiente cuadro:

Cuadro No.5. Tabla de premios de garantía en los altos hornos de la Fundidora Monterrey, S.A. (1967)

Horno	Premio de garantía
No. 1	12.50 por jornada.
No. 2	19.03 por jornada.
No. 3	17.27 por jornada.

Fuente: Acta sindical del 22 de octubre de 1967.

La tabla de premios indicaba que al entrar en operaciones el Alto Horno No. 3, los trabajadores del horno más antiguo quedarían en condición desventajosa en comparación a los otros dos hornos, lo que por una parte, indicaba que no pocos de los trabajadores del primer horno estarían pensando en pasarse a los hornos donde pagaban mejores premios; por otro lado, el dato anunciaba las intenciones de la empresa de ponerlo fuera de operación de manera definitiva, como así sucedería un año después, en 1968.

Por otra parte, el convenio determinó un año como período de experimentación del nuevo horno, lo que le permitiría a la empresa capacitar al nuevo personal, debido a que el horno tenía nuevos dispositivos tecnológicos, y además los fundidores del nuevo horno no querían aceptar personal inexperto, debido a que ponían en riesgo el nuevo equipo y la propia seguridad de los obreros. Un dato muestra lo dicho: el Alto Horno No. 3, no requería malacatero – el encargado de manejar la banda transportadora de los carros con los materiales de carga del horno- debido a que el nuevo horno estaba equipado con un sistema electrónico.

Un punto que se logró a favor del sindicato fue la ampliación de la cobertura del personal sindicalizado –que la empresa en otros tiempos reclamaba como de confianza- con la cláusula del convenio en que la administración aceptó que los puestos de mayordomo -fundidor y subjefe de turno del Alto Horno No. 3, fueran cubiertos por ternas que le presentara el sindicato a la empresa. Procedimiento que estaba estipulado, para otros puestos, desde el contrato colectivo de 1938.

En un principio la empresa no había accedido a que el fundidor fuera sindicalizado, según los negociadores no lo aceptaba de buena gana, porque sabía que el puesto era de importancia estratégica en la operación del alto horno. Adicionalmente el sindicato logró que al retirarse o falleciera el fundidor se le pagaría conforme a lo percibido por el subjefe de turno del horno, que recibía el salario más alto.

El hecho de que estos puestos fueran sindicalizados colocaba al sindicato en condiciones de intervenir en áreas de la administración del trabajo, es decir, el sindicato se convertía en corresponsable de la dirección del proceso de producción. En otras palabras, desde el punto de vista de las relaciones de trabajo, el sindicato se convertía en juez y parte, en razón de que los encargados de la supervisión del trabajo, como eran los mayordomos y los sub jefes del departamento, al mismo tiempo eran “compañeros” sindicalistas y su problema consistía en cómo enfrentar la doble lealtad: con la empresa y / o con el sindicato.

Un problema que ensombreció los buenos resultados de las negociaciones de la población del nuevo alto horno fue la clausura del Alto Horno No.1. El mes de noviembre del año 1967 el comité ejecutivo del sindicato se reunió en junta extraordinaria para discutir la determinación de la empresa de parar definitivamente las operaciones del mencionado horno. Medida que parecía inevitable debido a varias razones. Técnicamente el problema de fondo era que el Alto Horno No.1, estaba ya muy obsoleto; comparado con los otros dos hornos, su capacidad de producción había sido muy deficiente. En nueve años, de 1951 a 1960, el número promedio de días trabajados por año había sido de 188; en

1951 solamente operó 115 días; varios de esos días se perdieron por labores de reparación y mantenimiento.⁵³

Lo que reclamaban los líderes sindicales era la falta de seriedad en la comunicación de parte de la administración, debido a que por mucho tiempo había sostenido su intención de trabajar con los tres hornos altos; por ello la decisión de última hora no dejaba de ser sorpresiva, lo que trajo como resultado que algunos líderes consideraran la acción como una maniobra de la empresa, de aprovechar la apertura del nuevo horno para clausurar el viejo horno.

Los sindicalistas conjeturaban que la decisión obedecía a que la empresa no tenía el equipo ni el personal capacitado para operar los tres hornos en forma simultánea. Al clausurar definitivamente el Alto Horno No. 1, la empresa se proponía utilizar el personal de dicho horno para poblar los otros dos altos hornos. Para los dirigentes sindicales, además de lo anterior, el problema consistía en reconocer las dificultades que afrontaba la empresa para abastecer de materia prima los tres hornos.

El problema de la clausura del Alto Horno No. 1, requirió formar una comisión especial negociadora que se trasladó a la ciudad de México, para, junto con el Comité Ejecutivo Nacional, realizar los arreglos de un convenio de clausura y el reacomodo o reajuste de personal. El siguiente paso fue la celebración de una junta departamental para discutir con los trabajadores directamente afectados con el cierre del horno.

La junta se celebró mes de diciembre de 1967, en ella la comisión informó que el centro del problema consistía en tres puntos: reacomodar el personal, los reajustados y el escalafón. La propuesta de la empresa dejó satisfechos a los obreros, en razón de que ofreció reacomodar a todos los trabajadores afectados con el cierre del horno clausurado; además dejó abierta la opción de indemnizar a los obreros que quisieran dejar de laborar. Por último, el problema del escalafón era responsabilidad del sindicato, ya que al incorporarse en los puestos de trabajo de los otros hornos, se verían degradados en sus categorías, es decir, los mayordomos se

⁵³ Consultar los informes al Consejo de Administración de Fundidora Monterrey, S.A. Años 1951 a 1960. Archivo Histórico Fundidora Monterrey, S.A. (AHFMSA).

verían obligados a descender de categoría; casos que la empresa se obligó a pagar la diferencia de salario, por lo cual los obreros no saldrían afectados en sus ingresos.

Bajo dichas condiciones los trabajadores que prestaban sus servicios en el Alto Horno No. 1, terminaron por aceptar el convenio de clausura del horno con que iniciara sus operaciones la Fundidora Monterrey, S.A. en 1900.

Lo que se ha tratado de mostrar en el presente apartado es que la acción del sindicato no se reducía solamente a las negociaciones de las contrataciones colectivas, que algunas de ellas derivaban en estallamientos de huelgas. La eficacia del sindicato se relacionaba con la respuesta inmediata de los dirigentes y las bases ante problemas que ponían en riesgo el puesto de trabajo y la misma planta productiva.

2. El departamento de Aceración

a) La contratación de trabajos con empresas externas. El problema del graserero.*

Como se dejó anotado anteriormente, la operación de los hornos de aceración requerían del hierro procedente del horno alto y de pedacería de acero y fierro, que se obtenían de la chatarra adquirida en fuentes externas y de los diversos materiales sobrantes que se acumulaban en los llamados "graseros", es decir, de la propia escoria de los hornos altos, la pedacería de los hornos de fundición y de los propios hornos de aceración.

Durante muchos años los materiales sobrantes, producidos en la planta, se estuvieron acumulando hasta formar un auténtico cerro en el interior de la planta. La empresa venía utilizando tales materiales desde hacía tiempo, empleando en los trabajos de recuperación a los propios trabajadores del departamento de materias primas, quienes obtenían ingresos adicionales a sus salarios, por concepto de trabajos a contrato dedicados a extraer los materiales de hierro de los graseros.

Con el tiempo los materiales extraídos de la superficie de los graseros se volvieron insuficientes, por lo cual los trabajos requerían mayores esfuerzos. En tal sentido, el mes de julio de

1949⁵⁴ la gerencia de la empresa envió un memorando al sindicato, mediante el cual le hacía saber su intención de celebrar un convenio con una empresa externa para realizar trabajos de rescate de la pedacería de acero de los graseros; para lo cual solicitaba al sindicato permiso para contratar maquinaria y personal especializados de fuera de la planta, en vista de que carecía de ellos.

Aquí es importante resaltar dos aspectos que habrían de generar puntos de conflicto laboral en la Fundidora Monterrey, S.A., la intervención de una empresa externa y la ocupación de trabajadores ajenos al sindicato, que les quitarían trabajo a los obreros sindicalizados. En esa línea de interpretación la solicitud de permiso de la empresa revelaba una intención que iba más allá de la necesidad técnica, significaba poner a prueba la oposición del sindicato a la libre determinación de la empresa a contratar con terceros labores que minaban la exclusividad sindical.

En un principio algunos obreros sindicalistas mostraron cierta comprensión hacia la empresa en su solicitud; daban por hecho que los trabajos estaban orientados a lograr el rescate de la pedacería para lograr la buena marcha de la planta, en vista de que existía el peligro de que los trabajos de los hornos de aceración dejaran de operar por la carencia de la materia prima. Por lo cual proponían se facultara al comité ejecutivo local, a fin de que se celebrara el convenio, recomendando se velara por los intereses de los trabajadores, entendiéndose por tal obtener ventajas compensatorias de la empresa a cambio de la firma del convenio.

Con ello se estaba sentando el precedente de prácticas futuras entre el sindicato y la administración de la Fundidora Monterrey, S.A., dejar entrar a terceros a realizar trabajos a cambio de concesiones al sindicato. Por ello una primera propuesta fue que se aceptara que la administración contara con una empresa externa para hacer los trabajos de recuperación de la pedacería, siempre que los encargados de las labores fueran obreros sindicalizados.

Los trabajadores sindicalistas tenían clara la idea del problema que se les presentaba, que revelaba la identidad gremial:

* Graser. Era el lugar donde se depositaba la escoria procedente de los altos hornos. Llegaba a formar un cerro de escoria.

⁵⁴ Acta sindical: 20-07-49.

celebrar el convenio con la empresa "...si verdaderamente había beneficio para todos y se procure sacarle a la misma algún beneficio..."⁵⁵

Para efectos de formalizar los acuerdos, los funcionarios del comité ejecutivo del sindicato resolvieron presentar su propio proyecto de convenio, como respuesta al proyecto de la administración. Al enterarse de las intenciones de los sindicalistas de obtener ventajas de la solicitud de la empresa, ésta se negó a considerar la demanda de que el personal extra fuera proporcionado por el sindicato; a tal grado era la negativa de la administración a aceptar la exigencia sindical, que dio a conocer su determinación de estar dispuesta a vender el grasero antes que ceder a la propuesta sindical.⁵⁶

Es decir, se trataba de un enfrentamiento entre la administración y el sindicato por la libertad de la gerencia a dar en concesión a empresas externas trabajos que los sindicalistas consideraban de su exclusividad. Por otro lado la medida significaba poner en discusión la definición de la vía para acceder al puesto de trabajo. La empresa alegaba su libre derecho de contratación de personal sin obligación de recurrir al sindicato, por cuanto se trataba de una empresa externa, en tanto que la organización gremial exigía el apego al contrato colectivo que le otorgaba el derecho de preferencia, según el artículo 8º.

Las negociaciones se estancaron y cinco meses después de que la empresa hiciera la solicitud, las cosas habían llegado a involucrar la intervención del comité ejecutivo nacional del sindicato. La empresa seguía amarrada en su determinación de que en los trabajos de recuperación de la pedacería de los graseros, no aceptaba que los peones extras fueran proporcionados por el sindicato; en un momento de las negociaciones sugirió que el sindicato tratara directamente con la empresa externa la contratación del personal. Su táctica consistía en no ceder, pero al mismo tiempo no negarse a seguir con las pláticas. Por su parte los líderes sindicales tomaron una decisión: llevar el problema ante la

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Acta sindical: 24-08-49.

asamblea general del sindicato y que la asamblea acordara nombrar una comisión especial que se trasladara a la ciudad de México, para que asesorada por el comité ejecutivo nacional, negociara con la gerencia general de la Fundidora Monterrey, S.A. en vista de que, aquí en Monterrey, los funcionarios de la empresa no cedían a sus peticiones.

Ante la insistencia de la administración de que estaba escaseando la pedacería de fierro y acero, los sindicalistas se mostraron incrédulos, incluso hubo un obrero que afirmó que en la planta había suficiente materia prima para los hornos de aceración y que la empresa estaba embarcando pedacería para otros lugares, fuera de la planta. Ante lo cual los obreros sindicalistas propusieron que se nombrara una comisión especial que inspeccionara los graseros así como las existencias de pedacería.

Como se ve en este punto las relaciones laborales en la Fundidora Monterrey, S.A. se oscurecían cada vez más en la medida en que las posiciones derivaban al campo de la desconfianza mutua. Lo cierto era que en ningún momento los negociadores de la empresa hicieron mención del contrato colectivo, que era el marco de referencia de las partes; todo giraba en torno a su determinación de sacar las manos del sindicato de los trabajos de los graseros. En tanto que los sindicalistas veían en ello una franca agresión a sus posiciones. Por ello el lenguaje comenzó a endurecerse de parte de los sindicalistas, quienes acusaban a la empresa de realizar maniobras para afectar al sindicato; ante lo cual proponían promover ante las autoridades laborales un embargo precautorio.

La verdad es que en el fondo el sindicato veía que de aceptar el proyecto de la empresa, los agremiados terminarían por perder ingresos extras, particularmente los ocupados en materias primas, quienes se encargaban de sacar la pedacería de los graseros, en sus horas libres. El sindicato percibía otra amenaza, consistente en que la empresa introdujera un contrato de trabajo por obra determinada, aunque también en este caso estaba obligada a ocupar personal sindicalizado, pero no permanente, sino temporal.

El mecanismo que quería aplicar la empresa era que si el sindicato no aceptaba sus condiciones de libre contratación,

terminaría vendiendo los graseros a una empresa externa, para luego comprarle a ella la pedacería de fierro. Con lo cual se quitaba de encima el problema del nuevo personal.

En enero de 1950 la administración hizo un nuevo ofrecimiento al sindicato⁵⁷, en el cual encargaba a una empresa externa el acopio de la pedacería de los graseros para ser utilizados como materia prima de los hornos de aceración; el tiempo durante el cual operaría la empresa externa sería de cinco años; el sindicato proporcionaría los peones encargados de recoger el material, mas no así el personal especializado, como electricistas, vía férrea, entre otros. En otras palabras, se creaba una nueva relación laboral entre el sindicato y la empresa externa; lo que generaba interrogantes en los sindicalistas, entre ellas: ¿En caso de huelga pararía el personal ocupado por la empresa contratista? ¿Qué sucedería con los trabajadores del departamento de materias primas que tenían un contrato reconocido por la Fundidora Monterrey, S.A., mediante el cual semana a semana, en sus tiempos libres, se encargaban de recoger la pedacería?

Los sindicalistas que se oponían a la firma del convenio, advertían que el escrito debía contemplar los intereses de los obreros del departamento de materias primas, a lo que los comisionados respondían que el punto no estaba considerado en el convenio. Asimismo los opositores advertían que al firmar el convenio se estaba contratando con una empresa ajena a la Fundidora Monterrey, S.A., además de que el convenio tenía una duración de cinco años y el contrato colectivo solamente duraba dos años; todo ello hacía más complejas las funciones del sindicato, porque contrataría con dos empresas al mismo tiempo.

No obstante algunos obreros se pronunciaron por aceptar la propuesta de la administración de la Fundidora Monterrey, S.A., argumentando que si no se firmaba el convenio, la empresa podía contratar "gentes libres", es decir, obreros no sindicalizados y además vendiera los depósitos de grasa a empresas externas, como ya lo había anunciado con anterioridad. Lo que insistían se tomara en cuenta era que se acortara la vigencia del contrato con la

⁵⁷ Acta sindical: 11-01-50.

empresa externa y además quedaran protegidos los intereses de los trabajadores del departamento de materias primas.

La conclusión a que llegaron los sindicalistas fue rechazar la propuesta de la administración y autorizar al comité ejecutivo nacional del sindicato para presentar un nuevo convenio con la Fundidora Monterrey, S.A.; aclarando que se dejara en libertad a la misma de contratar con la empresa que más le conviniese, pero estableciendo el compromiso para la Fundidora Monterrey, S.A., de respetar el cumplimiento del contrato colectivo pactado con el sindicato; también que las labores que realizara el contratista o empresa externa, no invadiera ninguno de los trabajos ya comprometidos en la relación contractual entre la Sección 67 y la Fundidora Monterrey, S.A. Finalmente se hizo énfasis en que quedara claramente establecido que el sindicato se reservaba sus derechos para hacerlos valer en el momento oportuno, en caso de que la parte patronal no cumpliera con lo pactado.⁵⁸

La última etapa del conflicto fue el convenio del 15 de febrero de 1950⁵⁹, firmado por el comité ejecutivo nacional del sindicato y la Fundidora Monterrey, S.A., ratificado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de México, mediante el cual la administración quedaba en libertad de contratar con una empresa externa los trabajos de recuperación de la pedacería de los graseros. En relación al personal, se convino en lo siguiente: que los trabajos de limpieza y acarreo hasta los patios de materias primas, sería ejecutado por personal de la empresa externa; en tanto que las labores de cargar los carros para el departamento de aceración, estaría a cargo de trabajadores proporcionados por la Sección 67.

La solución final del problema fue una transacción negociada entre una decisión administrativa de la empresa, que le permitió la libertad de contratar con terceros la realización de trabajos que el sindicato consideraba de su exclusivo control; y una participación de los trabajadores sindicalistas en los beneficios del trabajo por tareas o por destajo. Lo que permite concluir que fue

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Acta sindical: 15-02-50.

una negociación de política administrativa de corte taylorista con una acción sindical reformista; lo cual no evitó que algunos obreros sindicalistas plantearan sus temores acerca de los efectos de la negociación para el futuro del sindicato, en el sentido de que con el convenio estaban aceptando la intervención de trabajadores libres al interior de la Fundidora Monterrey, S.A.

b) Los premios. Una experiencia frustrante: Producir más y ganar menos

El sistema de premios establecido en la Fundidora Monterrey, S.A., tenía como propósito incentivar la productividad según el sistema taylorista, mediante el otorgamiento de beneficios adicionales al salario tabulado, de acuerdo con la cantidad producida.

Desde el contrato colectivo de trabajo de 1938, empresa y sindicato acordaron incluir un apartado especial en el que se estipulaban los premios para los distintos departamentos de la planta. En el capítulo dedicado al departamento de aceración se incluían premios para 22 categorías de trabajadores ocupados en los hornos Siemens Martín y Bessemer; de las cuales 12 recibían premio por cada cien toneladas de producción semanal total; excepto los fundidores y los mayordomos de pozos que lo recibían por cada tonelada producida; los que laboraban en los hornos Bessemer, obtenían los promedios de lo que recibían los obreros de otras categorías.⁶⁰ Por ejemplo el soplador del horno Bessemer recibía un premio equivalente al promedio diario del que obtenían los fundidores, que era de un centavo por jornada trabajada o seis centavos por semana, siempre y cuando se produjeran un mínimo de cien toneladas.

Para 1944 el sistema de premios era el mismo del anotado anteriormente, solo habían aumentado las tarifas. Cuatro años después, en 1948, las cosas cambiaron radicalmente, se firmó un convenio que se anexó al contrato colectivo de trabajo, en el que las partes convinieron establecer un nuevo plan de estímulos con el fin de mejorar los ingresos de los trabajadores al incrementarse la

⁶⁰ Contrato Colectivo de Trabajo de 1938.

producción.⁶¹ Se creó una base de premios para 37 categorías del departamento de aceración. Se fijó una producción mínima de 2,500 toneladas, excepto para el fundidor que fue de 625 toneladas. En el primer caso se dividieron en segmentos de 250 toneladas, cada uno, hasta llegar a las 3,500 toneladas. Se pagaba una tarifa por cada cien toneladas por arriba de las 2,500 toneladas de base. Las tarifas eran ascendentes, de tal manera que al incrementarse la producción el premio aumentaba.

Para la segunda mitad de la década de los cincuenta⁶² el sistema de premios seguía conservando las mismas cifras de producción de 1948: un mínimo de 2,500 toneladas y una tarifa ascendente por cada cien toneladas adicionales a la cantidad base. La novedad introducida en 1955 fue que desapareció la cuarta categoría de fundidor, lo que generó inquietud entre los trabajadores del departamento.

Parecían claras las reglas sobre la distribución de los premios en el departamento de aceración; no obstante, fueron frecuentes las discusiones entre los obreros sindicalistas por la distribución de los incentivos. Tal fue el caso que se presentó por un grupo de obreros del departamento de aceración en julio de 1954,⁶³ quienes reclamaban que en vista de que solamente estaban en operación tres de los cinco hornos, los premios les fueran repartidos a ellos, excluyendo a los fundidores de la cuarta categoría. Lo anterior era el resultado del enredado sistema de distribución de los premios para los fundidores y las otras categorías de trabajadores con los que se tenían que repartir el premio. También se complicaban las cosas cuando no funcionaban los cinco hornos, debido a que se reparaba alguno de ellos; entonces el problema consistía en el reparto de los premios al personal que no producía porque el horno estaba en reparaciones.

Otro aspecto del problema de los premios en el departamento de aceración consistía en que la empresa había anunciado sus intenciones de modificar las tablas de premios para los fundidores, consistente en que mientras en 1948 se establecía

⁶¹ Contrato Colectivo de Trabajo de 1948.

⁶² Contrato Colectivo de Trabajo de 1950.

⁶³ Acta sindical 14-07-54.

una base mínima de 625 toneladas para otorgar la primera escala de premio, para luego incrementarse en 62.5 toneladas cada escala; en la nueva tabla la base era de 781 toneladas, es decir, un incremento de 156 toneladas de producción para tener derecho a la primera tarifa de premios, y luego cada escala se incrementaba en 78 toneladas, cada una, como se muestra en la siguiente tabla.

Cuadro No. 6. Fundidora Monterrey, S.A. Departamento de aceración. Comparativo de Premios. Categoría: Fundidor. (1948-1955).

1948	Incremento entre niveles	1955	Incremento entre niveles
Hasta 625 tons. a 0.01.368 cvs. cada tonelada.		Hasta 781 tons. A 0.01.301 cvs. cada tonelada	
De 625 tons. Hasta 687.5 tons. A 0.02.053 cvs. cada ton.	62.5 tons. 0.00.685 cvs.	De 781 tons. Hasta 859 tons. 0.01.949 cvs. cada ton.	78 tons. 0.00.648 cvs.
De 687.5 tons. Hasta 750 tons. A 0.02.737 cvs. cada ton.	62.5 tons. 0.00.684 cvs.	De 859 tons. Hasta 937 tons. 0.02.603 cvs. cada ton.	78 tons. 0.00.654 cvs.
De 750 tons. Hasta 812.5 tons. A 0.04.789 cvs. cada ton.	62.5 tons. 0.02.052 cvs.	De 937 tons. Hasta 1015 tons. A 0.04.564 cvs. cada ton.	78 tons. 0.01.961 cvs.
De 812.5 tons. hasta 875 tons. 0.06.842 cvs. cada ton.	62.5 tons. 0.02.053 cvs.	De 1015 tons. Hasta 1093 tons. A 0.06.513 cvs. cada ton.	78 tons. 0.01.949 cvs.
De 875 tons. Hasta ...sin límite: 0.09.579 cvs. cada ton.		De 1093 tons. Hasta ...sin límite: 0.09.085 cvs. cada ton.	

Fuente: Contratos colectivos de trabajo de 1948 y 1955.

De acuerdo con los datos de la tabla, se observa para 1955 una disminución general en el monto de los premios otorgados a cada nivel en comparación al año de 1948, así mismo un aumento en las

toneladas producidas. Este último año el fundidor ganaba 0.01.368 centavos por cada una de las primeras 625 toneladas, y en 1955 percibía 0.01.301 centavos por producir 781 toneladas o, sea 156 toneladas más, lo que indicaba una disminución neta en el monto del premio y una mayor producción. Para brincar la barrera del centavo debía producir 78 toneladas adicionales, cuando antes solamente tenía que producir 62.5 toneladas. Por ello los obreros sindicalistas decían que era inaceptable producir más y cobrar menos por concepto de incentivo.

El sistema de los premios se convirtió en un serio problema para el sindicato, al grado de que tuvo que intervenir el comité ejecutivo nacional, además de la labor de una comisión especial formada por trabajadores del mismo departamento de aceración. Al problema de los premios se sumó la cancelación de la cuarta categoría de fundidor, lo que se interpretó como un reajuste de personal, planteado por la empresa como una demanda económica, es decir la justificación legal para realizar el reajuste.

En este punto el problema rebasaba los límites de la acción sindical, ya que en términos legales, tendrían que intervenir las autoridades del trabajo, nombrando peritos e inspectores laborales quienes serían los encargados de dictaminar la justificación del reajuste. Por ello los sindicalistas consideraron que sería mejor entrar en negociaciones directas con la empresa, para lograr un mejor arreglo.

Para el mes de diciembre del año 1954, los sindicalistas habían llegado a la conclusión de que era mejor aceptar el convenio del reajuste de la cuarta categoría y la modificación de las tablas de premios en el departamento de aceración.⁶⁴ Las razones eran que si el sindicato aceptaba la vía de la demanda legal, si bien las autoridades no le darían toda la razón a la empresa, tampoco se la darían al sindicato, sobre todo por el contexto político que estaba viviendo el país, en el que las autoridades parecían estar más del lado de las empresas; como decía un sindicalista: "...Ya no estamos

⁶⁴ Acta sindical: 01-12-54.

en el régimen del general Lázaro Cárdenas que fue cuando el sindicalismo tuvo fuerza..."⁶⁵

Ante la nueva realidad política los obreros de la Sección 67 de la Fundidora Monterrey, S.A., no veían otra alternativa que aceptar la medida administrativa de la empresa. Una cosa era cierta, con las nuevas tablas de premios los trabajadores tendrían que realizar un mayor esfuerzo físico para obtener un mejor estímulo.

Con la aceptación de las acciones de la empresa, el problema no terminaría allí. Al año siguiente, el mes de agosto de 1955, los obreros del molino 40" se acercaron al comité ejecutivo del sindicato para hacerle saber que faltaba material proveniente de los hornos de aceración; con ese motivo los dirigentes del sindicato se comunicaron con la administración para hacer de su conocimiento la situación; la empresa les manifestó que efectivamente se necesitaba de mayores volúmenes de producción de acero para los molinos de laminación; para lo cual les propuso que echaran a andar de nueva cuenta la cuarta categoría que se había cancelado el año anterior.

La anécdota ponía de manifiesto la forma en que el sindicato, a pesar de su radicalismo, colaboraba con la empresa en aspectos que tenían que ver con la producción. Aceptar la propuesta de la empresa, implicaba revisar de nuevo las tablas de premios del departamento. En principio la empresa manifestó que rehabilitar la cuarta categoría no sería por tiempo definitivo, sino solamente por 3 ó 4 meses en el año por una sola vez, lo que desanimó a los sindicalistas a aceptar la propuesta, por considerar que con ello se incrementaría la producción y reclamaban que la propuesta fuera acompañada de la revisión de la tabla de premios.

Estos seguían manteniendo el criterio de que el aumento de la producción debería ir aparejado al incremento del salario; un viejo principio fordista, quien consideraba que los salarios debían estar sujetos a la producción, ya que no se podía repartir lo que no se producía.

⁶⁵ Ibid.

Las medidas de la administración de disminuir los premios provocó que los trabajadores tomaran actitudes ofensivas contra el personal de confianza sindicalizado, que hostilizaba a los sindicalistas, como fue el caso del ingeniero Morales subjefe del departamento de aceración, quien a pesar de que tenía origen obrero, al llegar a la subjefatura del departamento, actuaba como capataz, provocando que los obreros escribieran letreros donde insultaban al citado ingeniero. Un sindicalista narra que cuando un obrero se había mutilado dos dedos, el jefe del departamento de aceración había manifestado su interés de interceder por el accidentado, abogando porque lo pusieran en un trabajo más ligero, sin que le bajaran el salario, mientras se recuperaba y regresaba a su puesto original. El ingeniero Morales había expresado que aunque se trataba de un buen trabajador a él le importaba más no sentar un mal precedente, de hacer excepciones en la aplicación de la disciplina de trabajo;⁶⁶ lo que indicaba que el ejemplo y el espíritu de Taylor seguían teniendo presencia en la Fundidora Monterrey, S.A.⁶⁷

La rehabilitación de la cuarta categoría movilizó a los cuadros dirigentes del sindicato tanto local como nacionalmente. Las negociaciones giraban en torno a que los sindicalistas no veían ninguna disposición de parte de la empresa de modificar las tablas de premios a cambio de poner en funcionamiento la cuarta categoría de fundidor, lo que significaba aumentar la producción sin recibir el correspondiente mejoramiento del premio por producción. Las negociaciones se estaban llevando a cabo en la ciudad de México y ante la negativa de la empresa los sindicalistas amenazaban con retirarse de las pláticas y llamar a la comisión negociadora a regresar al trabajo en la ciudad de Monterrey.

Otro aspecto del problema de la cuarta categoría estaba relacionado con lo que un sindicalista definió como problema mayor, consistente en el aumento del personal extra y los trabajos a contrato por obra determinada, lo que significaba que la empresa

⁶⁶ Acta sindical: 24-08-55.

⁶⁷ En el sentido de que Taylor había sido obrero y al ser ingeniero se convirtió en capataz. Ver: Taylor. W. F. Principios de la administración científica. Barcelona, España. Ediciones Orbis. 1986. p. 84.

amenazaba con sustituir a los trabajadores sindicalizados por extras. Ello se traduciría en la pérdida de puestos de planta. Por ello un sindicalista advertía de la necesidad de "poner un coto" a la empresa y un "hasta aquí a los trabajos por obra determinada".⁶⁸

Para evitarlo los sindicalistas proponían una estrategia basada en obligar a la empresa a que en el caso de implantar la cuarta categoría, que los primeros lugares fueran de planta y los últimos puestos fueran dados a los extras. Se trataba de evitar que la empresa continuara aplicando la política de ocupar personal solamente cuando lo necesitaba, sin dejarlo de planta, es decir, no permanente.

Uno de los errores que el sindicato había cometido al firmar el primer convenio, con el que desapareció la cuarta categoría, fue no haber precisado que al discutir su nueva rehabilitación, las plazas debían ser definitivas. En tal situación no venían al caso las lamentaciones. Con tales antecedentes, los comisionados del comité ejecutivo nacional se mostraban más proclives a aceptar la propuesta de la empresa, sin condicionar el arreglo a contratar personal de planta. Finalmente los obreros sindicalistas aprobaron como estrategia no proporcionar personal para la cuarta categoría del departamento de aceración a menos que fuera de planta.

Cuando los comisionados se presentaron a comunicar el acuerdo a uno de los funcionarios de la empresa, el señor Vega, éste se negó a establecer cualquier negociación, que incluyera la exigencia de que los trabajadores proporcionados por el sindicato, para cubrir la cuarta categoría, fueran permanentes; ante ello los comisionados optaron por retirarse de las pláticas y enviar la comisión a sus puestos de trabajo. El representante de la empresa a lo más que llegó fue a condicionar la exigencia sindical, en términos de que si el gobierno o el sindicato garantizaban los pedidos de producción de acero, no tendría inconveniente en dejar a los obreros en sus puestos de manera permanente; un hecho no contemplado por los líderes sindicales: el problema del mercado y la demanda de los productos; lo que limitaba las exigencias de los trabajadores de manera real y contundente.

⁶⁸ Acta sindical: 12-10-55.