

**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)**

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 grasero / 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 inició en 1936 con la formación de la Sección 67 del Sindicato Industrial de Trabajadores Minero Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SITMMYSRM) 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 Oteysa. 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.

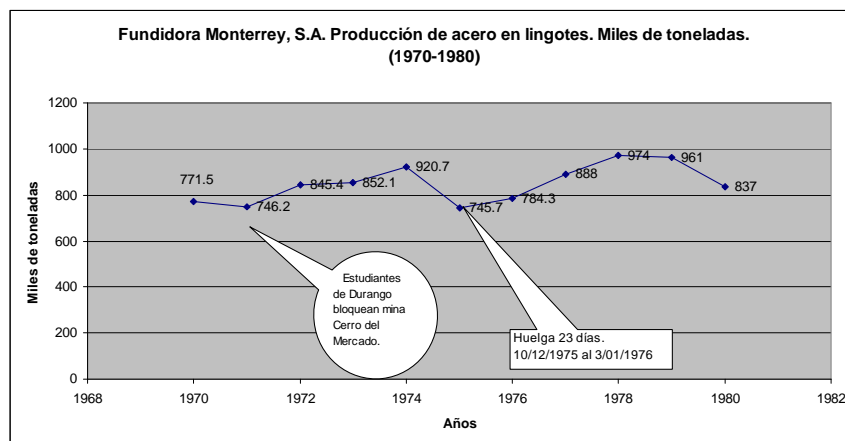
- v) Planta de cal. Consistente en un horno con capacidad de 500 toneladas diarias.
- vi) Planta de oxígeno.
- vii) Mejoras en la planta laminadora Aceros Planos.
 - Laminación en caliente. Un tercer horno recalentador de planchones. Tijera rotativa. Castillos tándem. Enrolladores.
 - Laminación en frío.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

<i>Características</i>	<i>Horno Alto no. 1</i>	<i>Horno Alto no. 2</i>	<i>Horno Alto No. 3+</i>
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 fierreros, 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 Oxigen Furnace). Puestos en marcha en 1977: dos convertidores de 150 toneladas de vaciada cada uno, de la ingeniería japonesa Nipon Steel Corporation, con lo que la capacidad teórica de producción anual de acero de la Fundidora Monterrey, S.A. llegó al millón ochocientos 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” 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, sometiéndola 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.

¹²Produciendo 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 Hierro 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; gruístas; electricistas; calentadores, soldadores. Todos con sus respectivos ayudantes y un gran número de peones.

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 períodos 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.

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 (SNTMMySRM), 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 (SITMMySRM). 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 (SITMMMySRM).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 (SNTMMMySRM), 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 quedarán “...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 estallarla 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 SITMMMySRM, reformados por la primera convención general extraordinaria del SITMMMySRM, 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 CYPESA 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.

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,

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 aceptaran 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 levantaran 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 en 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 anormalidad 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 fierro.
- 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 defensoras, 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 traducía 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 puede 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 graseo.*

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 hacia 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:

* Grasero. 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 graserero 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 acertara la vigencia del contrato con la

⁵⁷ Acta sindical: 11-01-50.

empresa externa y además quedarán 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 sub Jefatura del departamento, actuaba como capataz, provocando que los obreros escribieran letreros donde insultaban al citado ingeniero. Un sindicalista narraba 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 traducían 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.

En el fondo lo que no querían los sindicalistas era a perder la cláusula de admisión del contrato colectivo de trabajo, es decir, la cláusula que permitía el acceso al trabajo y la permanencia en el mismo. Era una diferencia entre la administración de la empresa y el sindicato por el poder de definir las condiciones de trabajo.⁶⁹

El problema llegó hasta las oficinas del ministro del trabajo del gobierno federal; en vista de que los conciliadores se habían retirado de las negociaciones dejando a las partes en libertad de ejercer sus derechos en un arreglo bilateral. Con la intervención de las autoridades del trabajo, la empresa accedió a negociar en los siguientes términos: formular una nueva tabla de premios en la que se respetarían hasta la etapa de las 3, 250 toneladas, mientras se trabajara con cuatro hornos. De tal suerte que el mayordomo de pozos obtendría 1.52 pesos por cada cien toneladas producidas excedentes por arriba de las 3,250 y hasta sin límite. Las tarifas de 1948 estaban en 1.19.81 las 3,250 toneladas y el sin límite empezaba en las 3,500 toneladas, pagándose en éste último caso 2.39.62 pesos cada cien toneladas. En 1955, la tabla de premios quedó en 1.42.33 pesos las cien toneladas excedentes de 3,250. El límite se fijó en 3,500 toneladas pagándose a 2.84.67 pesos. La propuesta de la empresa dejaba sin cambios los premios para los peones y los fundidores. Así mismo se modificaban las categorías de los mecánicos, electricistas y laboratoristas. Se convino en que mientras trabajara el horno No. 4, el precio de 1.52 se pagaría a partir de las 3,000 toneladas y no de las 3,250, las cuales se pagarían cuando se modificaran los cinco hornos simultáneamente. Otras tarifas se pagarían al trabajar solamente con tres hornos.

La propuesta de la empresa fue llevada para su discusión con los obreros del departamento de aceración, en donde las autoridades del trabajo junto con los dirigentes y comisionados sindicales explicaron el ofrecimiento, que terminó por convencer a algunos de los obreros. Los trabajadores que rechazaron la propuesta argumentaban que la solución propuesta por la empresa y defendida por los dirigentes sindicales, significaba que la administración los obligaba a producir más pagándoles menos

⁶⁹ Acta sindical: 19-10-55.

premio. En particular hacían referencia al caso de los fundidores, los más afectados.

Finalmente después de haberse debatido ampliamente, la mayoría de los sindicalistas aprobaron el ofrecimiento de la empresa. Con lo cual, según algunos obreros, se sentaba un precedente negativo para el sindicato, al haber aceptado una disminución de los premios y un aumento en la producción.⁷⁰ Cosa que el tiempo de las daría la razón, ya que un año después, en agosto de 1956, los taponeros, que eran la categoría inmediata inferior a la de los fundidores, se negaban a ascender, debido a que perdían dinero con el ascenso, ya que los fundidores de 2a, 3a, y 4a categorías obtenían menos premio que los taponeros, y más el último que era al que ascendía de manera inmediata el taponero.⁷¹

La década de los sesenta fue negativa para el sindicato por cuanto perdió espacios de control en el sistema de premios en departamento de aceración. La empresa logró introducir una nueva base para los premios. En 1961 se hicieron dos bases de premios: tarifas diferentes cuando operaban tres o menos hornos y al operar de cuatro a cinco hornos. En el primer caso la base del premio para el fundidor era por cada tonelada y cuando operaban de cuatro a cinco hornos la tarifa era por cada cien toneladas, con una base de 2,500 toneladas. El esquema continuó igual para mediados de la década, a pesar de que la producción registró a lo largo de los sesenta una tendencia en constante ascenso, hasta brincar las 300 mil toneladas de acero anuales en 1962, y luego las 500 mil en 1966.

En otras palabras, se mantuvo la tendencia de lo que en los cincuenta los obreros sindicalistas llamaron “producir más y ganar menos”, en especial para los fundidores; en 1961 se mantuvo la tarifa por tonelada por debajo de lo que la empresa pagaba en 1948; en 1961 la tarifa era de 0.01.340 centavos por cada tonelada excedente de 781 hasta 859; en 1948 la empresa pagaba 0.01.368 centavos, teniendo como base 625 toneladas. Es decir, una pérdida de 28 fracciones de centavo.

⁷⁰ Acta sindical 31-10-55.

⁷¹ Acta sindical 01-08-56.

Ya desde hacía dos años atrás a 1968 el sindicato había planteado a la empresa la necesidad de revisar las tablas de premios del Departamento de Nueva Aceración o Aceración II. En septiembre de 1966⁷² una comisión del sindicato informaba a la asamblea de la Sección 67 que había logrado conseguir un 20% de incremento en las tarifas de premios. Los líderes nacionales decían que en el sistema nacional minero la Fundidora Monterrey, S.A., era la única empresa que tenía implantado un sistema de tarifas de premios con carácter de incentivos, que otras empresas del ramo contaban con sistemas de premios denominados de eficiencia, en el cual estaban acompañados de enjambres de empleados de confianza encargados de vigilar permanentemente a los trabajadores, desde el tiempo que tardaban en ponerse los equipos de seguridad, el utilizado en tomar los alimentos, así como en ejecutar los trabajos, ir a los servicios sanitarios, etc. Y de acuerdo con el tiempo que se perdiera, las empresas calculaban el factor tiempo de trabajo efectivo, eso era lo que se llamaban tarifas de eficiencia; lo que el sindicato de la Fundidora Monterrey, S.A., no aceptaba se implantara por ningún motivo. A pesar de ello la administración hizo intentos por negociar con el sindicato el establecimiento de un sistema de premios basado en la medición de las horas de trabajo en producción de cada obrero, a lo que se opusieron decididamente los líderes sindicales, tanto de Monterrey como nacionales. Es decir, el sistema de premios de productividad de tipo taylorista y fordista.⁷³

En la misma década de los sesenta, en el marco de la segunda etapa del plan de expansión y modernización, la empresa creó un nuevo departamento denominado Aceración II, con el sistema de inyección al oxígeno. En 1968 se firmó el convenio laboral en el cual el centro de la discusión fue la tabla de premios. La empresa presentó ofrecimientos con un 50 por ciento menos de lo que demandaba el sindicato, lo cual fue negociado a favor de éste último. Donde los comisionados sindicales tuvieron que hacer concesiones fue en las cifras de toneladas sin límite, en lo que los

⁷² Acta sindical: 26-09-66.

⁷³ Acta sindical: 28-09-66.

sindicalistas reconocían haber perdido un 60 % en las tarifas de premios, tomando en consideración – según ellos – que pocas veces podían llegar al límite superior que era de 14 mil toneladas.⁷⁴

Ello significaba que en la tabla correspondiente a los cuatro hornos, los premios ascendían empezando desde 10,500 toneladas hasta 14, mil toneladas, después de ésta última cifra la tarifa de premios descendía; lo que los obreros sindicalistas consideraban una pérdida en los beneficios por concepto de premios por producción. Otra pretensión de los negociadores de la empresa fue considerar como de confianza los jefes de hornos y los romaneros, lo que se negaron a acceder los comisionados sindicales. Por último, la tabla de premios introdujo entre los obreros la competencia, algo que ya el taylorismo había establecido como objetivo principal del sistema de productividad. Ello se dejó ver en la asamblea en la que se discutió el convenio de la tabla de premios, cuando algunos obreros sindicalistas reclamaban la razón de por qué algunas categorías como los romaneros, habían alcanzado tan altas tarifas de premios. Tal había sido la voz del sindicalista que reclamaba: *“... quiero que se me diga en que se basaron los comisionados para solicitar el aumento tan considerable que se concedió a los romaneros.....se consiguió un aumento muy superior al conseguido para todas las demás categorías y en mi modo de ver tienen mucho más trabajo y responsabilidad que el romanero y sin embargo los aumentos conseguidos para el demás personal quedan muy debajo de lo que se consiguió para éste compañero”*.⁷⁵

La envidia había cundido entre los obreros sindicalistas. No faltó quien hiciera la observación de que las categorías de los comisionados habían salido beneficiadas con altas tarifas de premios, discriminando a otras categorías. Los electricistas se quejaban de que a ellos les había ido mal en la negociación debido a que no les habían conseguido casi nada. Los comisionados

⁷⁴ En el Departamento de Nueva Aceración se establecieron bases de premios diferentes para cuando estuvieran en operación: dos, tres y cuatro hornos de aceración. En la tabla de cuatro hornos, era donde aparecían las 14 mil toneladas y sin límite. Ver contrato colectivo de trabajo de 1975.

⁷⁵ Acta sindical: 17-12-66.

simplemente argumentaban que era una sucia táctica de la empresa favorecer más a unos obreros que a otros con el propósito de dividirlos.

Finalmente tanto los obreros del departamento de aceración como la asamblea general aprobaron en todas sus partes el convenio.

c) Las vacaciones anticipadas

Los obreros de la Fundidora Monterrey, S.A. disfrutaban de vacaciones anuales de acuerdo con la reglamentación establecida por el contrato colectivo de trabajo. En el pacto laboral de 1936 se definieron cuatro grupos o categorías de vacacionistas, en las que se relacionaban la antigüedad en años con el número de días de vacaciones, tal como se dejó anotado anteriormente. El primer grupo, integrado por los obreros que tenían uno y menos de dos años de antigüedad, disfrutaban de siete días de vacaciones; los grupos dos y tres tenían derecho a diez días de vacaciones, cuando el segundo grupo tuviese entre dos y cinco años de antigüedad y el tercero, entre cinco y diez años. El cuarto grupo, con más de diez años de antigüedad, podía vacacionar doce días al año. Durante las vacaciones los obreros devengaban sus salarios completos; así mismo los trabajadores que tenían entre cinco y diez años de antigüedad recibían, aparte de sus salarios normales, un veinticinco por ciento adicional; los que contabilizaban una antigüedad mayor a los diez años recibían un cincuenta por ciento del salario total de los doce días.

Con el tiempo la tabla de vacaciones se fue modificando, como resultado de las negociaciones entre empresa y sindicato. Para 1948 seguían manteniéndose los mismos cuatro grupos de vacaciones de 1936, pero ahora, los días de vacaciones y las cantidades pagadas habían cambiado, como se puede ver por la siguiente tabla:

Cuadro No.7. Fundidora Monterrey. Tabla de grupos vacacionantes.
1936 – 1948.

1936	Antigüedad.	Días de vacaciones	Salario
	Más de uno y hasta dos años.	7	7 días
	Más de dos y menos de cinco años.	10	10 días + 25 %
	Más de cinco y menos de diez años.	10	10 días + 25 %
	Más de diez años.	12	12 días + 50 %
1948	Más de un año y hasta dos años.	14	14 días + 1 día
	Más de dos y hasta cinco años.	14	14 días + 4 días
	Más de cinco y hasta diez años.	14	14 días + 7 días
	Más de diez años.	14	14 días + 12 días

Fuente Contratos Colectivos de trabajo. Años 1936 y 1948.

Salta a la vista que en doce años los obreros habían mejorado sustancialmente tanto los días de vacaciones como el monto del pago. Para la década de los cincuenta el sistema de vacaciones no registró cambios de fondo, en relación al esquema básico de 1948; los trabajadores seguían disfrutando de catorce días al año, en sus cuatro niveles; solamente cambiaron el número de días de salario, que eran de cinco, ocho, once y diez y seis días, respectivamente, en cada nivel. Diez años después, en 1965, el sistema de los catorce días por nivel se mantenía y solamente se registraron cambios en el número de días de salario: nueve, doce, quince y veinte, para cada nivel, es decir un aumento de 4 días en comparación a 1955.

Un dato importante a destacar es que para 1955 quedó establecido en el contrato colectivo de trabajo, que la liquidación de las vacaciones se haría dando oportunidad a que cada trabajador escogiera cuatro semanas “...consecutivas entre las veinte semanas anteriores a la fecha que anualmente principia a disfrutar de sus vacaciones...”⁷⁶ Es decir, el obrero podía escoger las semanas en las que hubiera obtenido el mayor salario promedio durante esas cuatro semanas, lo que le permitía cobrar un monto de prima vacacional más alto.

⁷⁶ Cláusula No. 42 del Contrato Colectivo de Trabajo del año 1955.

El sistema general de vacaciones se adaptaba a cada departamento, de tal manera que la producción no se paralizara; cuando los obreros de planta tomaban sus vacaciones, la empresa los sustituía con trabajadores extras; durante ese tiempo, lo que hacía la empresa eran labores de mantenimiento mientras vacacionaba el personal de planta. Un aspecto importante que se contemplaba en el mismo contrato colectivo era que tanto el trabajador como la administración podían posponer y aplazar la fecha de las vacaciones, durante un tiempo razonable para ambas partes.

Lo que no estaba considerado en el contrato colectivo era que los trabajadores o la empresa podían adelantar las vacaciones; y eso fue lo que en 1953 dio lugar a un problema que afectó las relaciones laborales en la Fundidora Monterrey, S.A., al grado de que terminaron por desembocar en conflictos no explosivos pero desgastantes, que involucraron a todos los trabajadores del departamento de aceración, los comités ejecutivos local y nacional del sindicato; en un contexto en el que se aproximaba la revisión del contrato colectivo de trabajo y en el momento en que la empresa estaba pasando por dificultades por la disminución de la demanda de algunos productos de acero.

La historia de las relaciones laborales de la Fundidora Monterrey, S.A., muestran que desde tiempo atrás se venía haciendo la práctica de acordar salir de vacaciones y realizar labores de mantenimiento, cuando se presentaban problemas técnicos en uno o varios departamentos, cuyos trabajos resultaban afectados por dicha causa;⁷⁷ lo que en la práctica provocaba una caída de la producción. Sin embargo, cuando se presentaban esos casos, la empresa reponía los obreros vacacionantes, con trabajadores extras, quienes eran los encargados de realizar las reparaciones de los equipos y la maquinaria.

Un problema similar se presentó el mes de febrero de 1953.⁷⁸ Un día de ese mes el comité ejecutivo del sindicato citó a junta general ordinaria; el orden del día de la asamblea general

⁷⁷ Acta sindical: 05-17-39.

⁷⁸ Acta sindical: 25-02-53.

incluía dos puntos cruciales: la lectura del proyecto del nuevo contrato colectivo y el informe del secretario del trabajo sobre el problema del departamento de aceración. La importancia del caso departamental hizo que algunos sindicalistas propusieran modificar el orden del día, poniendo en primer lugar la discusión del problema de aceración y luego, en segundo lugar, debatir el proyecto de contrato, en vista de las repercusiones del mismo, no solo para los obreros del departamento sino para todo el colectivo obrero. No obstante, a última hora la asamblea acordó pasar a segundo término el caso del departamento de aceración.

En la asamblea sindical campeaba un ambiente de desconfianza hacia la empresa, cosa que no era nueva. Uno de los asambleístas llegó a decir que “...ningún ejército da a conocer su armamento antes de entrar al combate...”,⁷⁹ en referencia a que antes de hacer público el problema del proyecto de contrato debía discutirse a fondo por los sindicalistas; lo que otros obreros consideraron no del todo prudente - debatir el tema de la revisión del contrato- debido a que la empresa terminaría enterándose de las acciones del sindicato, por aquello de los “*compañeros soplones*”, que nunca faltaban.

Cuando se pasó al caso de aceración se informó del argumento de la empresa: que su mejor cliente, los ferrocarriles, le habían cancelado pedidos de riel por 3, 500 toneladas, por lo que se veía en la necesidad de suspender la producción de esos materiales, lo que en consecuencia significaba una disminución de las operaciones del departamento. Debido a ello la administración proponía al sindicato la anticipación de las vacaciones del personal del departamento, puesto que tenía materiales de sobra para trabajar. En otras palabras se trataba de un problema de sobre producción.

Antes de cualquier arreglo, la jefatura del departamento había ordenado la suspensión de uno de los cuatro hornos en donde se procesaba el acero, lo que algunos obreros tomaron como una medida que tenía como propósito normalizar la producción, de

⁷⁹ Ibid.

acuerdo con la caída de la demanda, en la creencia de que en el futuro las cosas mejorarían.

Para animar a los obreros a que aceptaran la propuesta de adelantar las vacaciones, la empresa hizo el ofrecimiento de que los obreros podían escoger el promedio de las cuatro mejores semanas de producción, para de acuerdo con ello cobrar el monto de las vacaciones. Propuesta que luego quedó incorporada en futuros contratos colectivos.

Lo que los obreros consideraban inadmisibles era que la empresa se negara a reponer el personal que salía de vacaciones, es decir, ocupar extras para los trabajos de mantenimiento, como era la costumbre, lo que fue interpretado por los obreros sindicalistas como un disfrazado reajuste de personal, y como una maniobra manipuladora, en vista de que si bien el ofrecimiento beneficiaba a los trabajadores del departamento de aceración, perjudicaba a los obreros de otros departamentos, que dependían de los productos provenientes del primero. El problema principal eran los premios sobre producción, lo que afectaba directamente los ingresos de los trabajadores de los otros departamentos. Con ello se creaba una división de intereses entre los trabajadores sindicalistas.

Algunos obreros plantearon que el problema era grave y que se debía nombrar una comisión especial que se trasladara a la ciudad de México, para tratar el problema con el propio presidente de la República, planteándole que frenara las desmesuradas cantidades de productos de acero que estaban ingresando al país por vía de importación, sin pagar los debidos aranceles, perjudicando con ello la producción nacional.

Por su parte el comité ejecutivo nacional del sindicato ya había realizado un estudio a fondo del problema, en el que concluyó que la empresa tenía razón, por lo cual recomendaba a los obreros regiomontanos aceptaran el ofrecimiento de la administración.

Lo cierto era que el año de 1953 las cantidades de acero producido habían registrado una notable disminución, comparando las cifras de ese año con los anteriores primeros tres años de la década de los cincuenta. Como lo muestra el siguiente cuadro:

Cuadro No. 8. Fundidora Monterrey. Producción de acero.
Años 1950-1953

Año	Toneladas anuales
1950	138, 938
1951	158, 698
1952	178, 480
1953	137, 002

Fuente: Informes al Consejo de Administración. AHFM

Los datos mostraban un 23 por ciento menos de producción de acero en 1953, con respecto al año anterior; lo que indicaba que realmente la empresa estaba pasando por un mal año. Sin embargo, los obreros sindicalistas no veían las cosas de la misma manera que la administración; para ellos la propuesta de la empresa era una maniobra que afectaba sus intereses y lo que era peor, presagiaba el temido reajuste de personal.

El jefe del departamento había llamado a los comisionados de ajustes para darles a conocer la decisión de disminuir la producción, y al mismo tiempo hacerles entrega de las listas con los nombres de los candidatos a salir de vacaciones, para que el sindicato les comunicara que salieran cuando se les indicara; los delegados contestaron que no tenían instrucciones de los organismos superiores del sindicato para acatar tales indicaciones.

Pese a las fricciones y enfrentamientos que estaba provocando entre los sindicalistas la propuesta de la administración, algunos obreros del departamento de aceración consideraban –junto con el comité ejecutivo local- que la propuesta de la empresa era inevitable, y que si la asamblea así lo determinaba, aceptarían sacrificarse. Otros más radicales planteaban que la decisión de la empresa estaba orillando al sindicato a tomar la determinación de llegar a “*la huelga anticipada*”, como respuesta a las vacaciones adelantadas.⁸⁰

A estas alturas estaba claro para los sindicalistas que el problema planteaba un conflicto laboral, que lo que definían como

⁸⁰ Acta sindical: 04-03-53.

“*maniobra empresarial*”, lo cual no era otra cosa que la violación del contrato colectivo de trabajo; ello dio lugar al nombramiento de una comisión especial que se avocaría al estudio técnico del problema para definir la estrategia sindical.

Un mes después que diera inicio el conflicto la comisión daba a conocer su primer y único informe a la asamblea, en el que concluía que las vacaciones anticipadas encubrían un reajuste de personal; los sindicalistas dejaron en manos de los comités ejecutivos, local y nacional la negociación del problema, relevando de su responsabilidad a la comisión especial.⁸¹

El dictamen de la comisión quedó corroborado poco tiempo después, cuando la empresa hizo el ofrecimiento al sindicato de otro programa de vacaciones anticipadas para los departamentos de laminación, molinos 40” y 32-28”; secciones de acabado, embarques y fierro estructural; el motivo era la rotura del molino 28”. De no aceptar el ofrecimiento, la empresa advertía que los trabajadores se verían perjudicados, debido a que al bajar la producción disminuirían los premios y como consecuencia los ingresos, hasta quedar en los puros salarios tabulados.⁸²

La propuesta de la administración revelaba un doble problema, por un lado, una baja en la producción debido a la caída de la demanda de productos de acero, y por otro, se trataba de una realidad inevitable, el envejecimiento de la maquinaria y el equipo. Por ello, la empresa daba a conocer que aunque el sindicato no aceptara el ofrecimiento, de cualquier manera se vería en la necesidad de desmantelar otro equipo: el molino 40”.

Las nuevas propuestas de la empresa exasperaron a algunos trabajadores sindicalistas, al grado que uno de ellos expresó: “... *este es el producto de las gestiones que hacen los eternos enemigos de los trabajadores....que son en realidad los responsables de las maniobras de la empresa, a quien sirven con sumisión de empleados de confianza...*”⁸³.

Un aspecto importante que conviene puntualizar y que hay que tomar en cuenta en el análisis de las relaciones laborales entre

⁸¹ Acta sindical: 18-03-53.

⁸² Acta sindical: 15-04-53.

⁸³ Ibid.

la empresa y el sindicato, tiene que ver con la forma en que planteaba sus requerimientos la administración; no eran decisiones unilaterales, más bien eran propuestas, ofrecimientos, que comprendían una acción administrativa y al mismo tiempo una oferta de beneficio para los trabajadores; lo cual era interpretado por más de algún sindicalista como una maniobra de la empresa orientada a dividir a los trabajadores.

Adicionalmente la empresa había presentado una demanda económica por sobre producción ante los tribunales del trabajo; con graves repercusiones para los trabajadores, al paralizar los hornos del departamento de aceración; es decir, se trataba de la amenaza de un paro debido a la acumulación de materiales en las bodegas; lo cual se traduciría en un reajuste de días de trabajo o de personal.

En vista de lo anterior los sindicalistas decidieron no aceptar las vacaciones hasta que se revisara el contrato colectivo de trabajo. El acuerdo fue revocado pocos días después en razón de que la empresa dio marcha atrás en el segundo ofrecimiento de las vacaciones, aceptando que se disfrutaran según la costumbre, quedando pendiente el caso del departamento de aceración.

Las relaciones laborales se hicieron todavía más complejas cuando la empresa introdujo en las negociaciones la revisión de algunos artículos del contrato colectivo de trabajo, en el sentido de obtener mayores facultades para no cubrir las vacantes temporales en los lugares en que por circunstancias del trabajo se viera en la necesidad de paralizar las máquinas o suspender maniobras; lo mismo mover a los obreros de un departamento a otro, cuando faltara trabajo en el lugar originalmente asignado; finalmente la dirección de la empresa se proponía introducir una cláusula en la que el sindicato permitiera a la administración libertad de contratar con compañías o personas extrañas a la Fundidora Monterrey, S.A., la realización de trabajos no ordinarios, sin ninguna intervención del sindicato.⁸⁴

El mes de mayo se produjo un pequeño giro en el ofrecimiento de la empresa, en el sentido de que salieran de

⁸⁴ Acta sindical: 10-05-53.

vacaciones los obreros del departamento de aceración sin cubrir las vacantes. Un mes después, en junio de 1953, la empresa hacía los últimos ofrecimientos sobre el problema del departamento de aceración, consistente en otorgar las vacaciones pero sin cubrir las vacantes del cuarto horno; ello en vista de que en los patios se encontraban más de 17,000 toneladas de lingotes que la empresa no podía vender. Por ello los sindicalistas recomendaban que los obreros del departamento de aceración aceptaran el ofrecimiento de la empresa, firmando un convenio por una sola vez aceptando no cubrir las vacantes del cuarto horno.

La solución que vieron los sindicalistas fue la de que se aceptaran las vacaciones sin cubrir las vacantes, a cambio de que la empresa retirara la demanda de reajuste por exceso de producción.

Al firmarse el convenio se solucionó el problema de las vacaciones adelantadas, que finalmente fueron vacaciones atrasadas, ya que disfrutaron hasta el mes de junio. Sin embargo, en los años subsiguientes, cuando menos hasta 1955, se siguió presentando el problema de ofrecer las vacaciones sin cubrir las vacantes.

3. El departamento de laminación

De acuerdo con las fuentes consultadas, desde los años treinta Laminación fue el departamento con el mayor número de puestos en el tabulador. En 1936 tenía una plantilla laboral de 100 plazas, contra 31 del Horno Alto No. 1 y 27 del Departamento de Aceración; el personal se agrupaba en las siguientes secciones, en el Molino 40": los hornos, el molino y la cuadrilla de limpieza; los molinos 32-28": los hornos, los molinos y la sierra caliente; los molinos 18-12-11": las camas, la cuadrilla de cambio de cilindros, las bolas y la oficina. Doce años después, a pesar de que se había instalado el horno alto No. 2 y ampliado el Departamento de Aceración, Laminación seguía siendo el más poblado, con 130 plazas. Para mediados de la década de los cincuenta mantenía la misma importancia numérica. Diez años después, en 1965, el número de plazas creció aunque no en una cantidad significativa; sin embargo, fue el departamento que registró el mayor número de mejoras tecnológicas: se puso en marcha un nuevo molino

desbastador, el Molino 46” y se introdujo el Molino de Combinación Lewis.

a) El conflicto de 1947. Los premios y las batallas morales

El último día del mes de julio de 1947⁸⁵ los trabajadores del Departamento de Laminación habían tomado el acuerdo de bajar la producción en el turno “C”, debido a que no estaban conformes con las tablas de premios que la empresa había diseñado para ese departamento. El movimiento de inconformidad no era nuevo, ya en tiempos pasados los obreros de la sección de molinos comerciales del mismo departamento, habían planteado al comité ejecutivo del sindicato que nombrara una representación con el fin de que se entrevistara con la administración de la empresa y le hiciera saber el reclamo; así lo hicieron los dirigentes, pero la gerencia les manifestó no estar dispuesta a modificar las tablas. Debido a ello los obreros habían tomado la determinación de hacer tortuguismo, es decir, disminuir el ritmo de trabajo y por lo tanto, bajar la producción

El problema de las tablas de premios era el siguiente: desde 1944 había una tabla en la que se establecía que los trabajadores solo recibirían estímulos cuando la producción sobrepasara las bases por hora y fijaba una cuota o premio uniforme para todas las toneladas excedentes.⁸⁶ En el Molino 40” se establecían tres bases de producción mínima correspondientes a tres productos, sobre las cuales la empresa pagaba premios:

- a) Billets* y lupias para vigas de 6” y menores, 17 toneladas por hora;
- b) Billets y lupias para vigas de 7” y mayores, 21 toneladas por hora;
- c) Lupias para rieles grandes, 25 toneladas por hora.

Una vez que se rebasaban las bases anteriores, se pagaban las toneladas excedentes de acuerdo con las siguientes tarifas:

Calentador: 0.12.60 centavos la tonelada;

⁸⁵ Acta sindical: 30-07-47.

⁸⁶ Convenio del Contrato Colectivo de Trabajo de 1948.

* Billets, lupias y palanquillas son barras de acero cuadradas o redondas.

Ayudante de calentador: 0.06.30 centavos la tonelada;

Gruista de la torre: 0.10.50 centavos la tonelada.⁸⁷

Se trataba de cuotas fijas lo que disminuía el atractivo del premio. Tratando de superar ese escollo, en 1946 la empresa en colaboración del sindicato, introdujo un nuevo sistema de premios llamado “*salarios incentivos*”,⁸⁸ el cual fue rechazado por los obreros del Departamento de Laminación, por considerar que las cuotas eran insuficientes; lo que a juicio de la empresa no era del todo cierto, ya que las estadísticas de las rayas pagadas “...*demonstraban todo lo contrario...*”.⁸⁹ El argumento de la empresa para negarse a revisar las tablas de premios era que de hacerlo se abrirían las puertas a otras reclamaciones, poniendo en peligro la estabilidad de las relaciones laborales. El incidente motivó el estallamiento de un conflicto laboral que afectó a toda la planta, debido a que coincidió con la fecha de la revisión del contrato colectivo de trabajo del año 1947.

El conflicto del Departamento de Laminación dio lugar a que la empresa pusiera en cuestionamiento los términos de las relaciones de trabajo vigentes hasta ese entonces entre la Fundidora Monterrey, S.A., y el sindicato Sección 67. En primer lugar la administración se cuestionó la eficacia del nuevo sistema de incentivos, creado con la esperanza de que los obreros pusieran su mejor esfuerzo para superar las 175 toneladas diarias de producción que venían realizando. Sin embargo, contra las expectativas de la gerencia, los obreros disminuyeron la producción a solamente 50 toneladas por día. El impacto negativo de los sucesos del Departamento de Laminación se dejaron sentir en la producción global de productos laminados. Comparada con 1946, la producción de 1947 bajó en siete mil toneladas. Ello a pesar de que el salario promedio había subido de 17.17 a 19.18 pesos durante el mismo período y la producción total de la planta había descendido un 6%, es decir, según el análisis de la administración, no había una correspondencia entre los incrementos salariales y el nivel de la producción.

⁸⁷ Contrato Colectivo de Trabajo de 1944.

⁸⁸ Informe al Consejo de Administración del año 1947.

⁸⁹ *Ibid.*

Ello hablaba mal del sistema de productividad, lo que se expresaba en el incremento del número de jornadas / obrero por cada tonelada de materiales acabados. En términos numéricos la relación entre ambas variables era el siguiente: en 1946 se necesitaban 10.26 jornadas - obrero por cada tonelada producida, mientras que al año siguiente, 1947, la relación se había incrementado a 11.12 jornadas – obrero por tonelada. La conclusión evidente para la administración era que el nivel de eficiencia productiva estaba disminuyendo, en lugar de mejorar, que era lo que esperaba obtener.⁹⁰

La administración ubicaba las causas de esta disminución en los siguientes factores: labores rutinarias; desperdicio de tiempo y de materiales; exceso de personal no indispensable; personal con preparación inadecuada; algunos de ellos los consideraba vicios atribuidos al escalafón ciego. La empresa hacía énfasis en que los factores mencionados afectaban directamente sus costos de producción. En un período de diez años (1937 –1947) las ventas y los salarios habían registrado los siguientes movimientos.

Cuadro No. 9. Fundidora Monterrey. Comparativo ventas y salarios.
1937-1947

Año	Ventas totales (En pesos de la época)	Precio promedio de venta por tonelada	Incremento porcentual en los 10 años	Salarios y prestaciones pagados	Incremento porcentual en los 10 años
1937	23.682,430.59	221.51		5.490,059.50	
1947	74.817,934.65	709.61		25.659,192.89	
			216 %		367 %

Fuente: Elaborado con datos del Informe al Consejo
de Administración de 1947

Las cifras relativas al incremento de los porcentajes de los precios de venta con los porcentajes de los salarios y prestaciones, a lo

⁹⁰ Ibid.

largo del período de diez años, eran las bases de la argumentación de la empresa para demostrar la baja en el rendimiento de la fuerza de trabajo.

Durante la discusión de las tablas de premios salieron a relucir otros problemas, que indicaban viejos resentimientos que guardaban los obreros contra la administración: la falta de pago del premio por el tiempo extra; el incumplimiento del contrato colectivo y la Ley Federal del Trabajo sobre el pago del tiempo extra en el turno “B” de los trabajos continuos; el no pago del premio por la media hora trabajada destinada a tomar alimentos, que laboraban los obreros por exigencias del servicio. Los problemas enumerados provocaron que algunos obreros exigieran al comité ejecutivo sindical que se demandara a la empresa por falta de probidad y honradez, así como por violaciones a la ley, juicios que enfatizaban reclamos morales de justicia.

El descontento de los trabajadores del departamento tenía una doble explicación; por una parte, como ya se dijo, estaban inconformes con los premios, que para algunos eran unas “birrias” por su insignificancia en comparación a los premios que la empresa pagaba a otras categorías; algunos obreros se quejaban de que muy apenas sacaban entre 8 y 10 pesos por semana de premio, mientras obreros de otras secciones obtenían hasta 140 pesos por semana por el mismo concepto; la segunda razón del descontento era la actitud de los dirigentes sindicales que no mostraban mucho interés por atender el reclamo de los laminadores. Algunos obreros se quejaban de que el problema venía desde 1943 y luego se había vuelto a presentar en 1945, sin que los dirigentes hicieran nada por resolverlo.

Moralmente ello mostraba problemas de mayor fondo: la diversidad de intereses entre trabajadores de un mismo departamento, expresados por las diferentes tarifas y cuotas de producción y los premios; el temor de perder el empleo, por las acciones de la empresa que ante el tortuguismo de los laminadores, amenazaba con reajustes de personal en otros departamentos como Pernos en Frío, Tornillos y Remaches y Fábrica de Alambre. Lo anterior planteaba que algunos obreros pusieran en primer lugar sus intereses personales por encima de los colectivos. Mientras

otros obreros proponían que el problema del Departamento de Laminación era de todos los trabajadores de la Fundidora Monterrey, S.A., argumento que abonaba la solidaridad obrera, quebrantada por la política administrativa de la empresa.⁹¹

El problema no paró allí, al pasar el tiempo se fue haciendo cada vez más grande. Para los primeros días de agosto de 1947, los sindicalistas habían acordado generalizar los paros simulados, consistentes en realizar faltas en toda la planta y disminuir la producción, lo que en otras palabras significaba el boicot, o con mayor precisión: sabotaje, lo que estaba fuera de la ley. Por ello la empresa tomó una drástica medida: rescindirles el contrato a doce obreros del departamento, por haber cometido violaciones a la Ley Federal del Trabajo y al contrato colectivo.⁹²

Con el cese de los doce obreros del Departamento de Laminación, el problema tomaba un nuevo giro. Ya no era solamente la tabla de premios, sino el despido, medida que fue tomada por los obreros sindicalistas como una agresión de parte de la empresa; al mismo tiempo la medida patronal unificó a los trabajadores en torno de los comités ejecutivos, local y nacional.

Como táctica sindical algunos obreros propusieron declarar el estallamiento de huelga, lo que también fue apoyado por los consejeros legales del sindicato. Sin embargo, antes de esta acción los obreros tenían que levantar el boicot a la producción, de lo contrario se arriesgaban a ser condenados por los tribunales del trabajo. Si no levantaban la producción, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje podía declarar ilícita la huelga. Otro requisito por cumplir consistía en realizar una asamblea, a la que debían asistir dos terceras partes del total de los obreros de la planta, y lograr que votaran a favor de la huelga, en presencia de un líder nacional del sindicato.

Un elemento más que manejaron los sindicalistas, como estrategia de acción, consistía en informar al inspector del trabajo – quien en esos tiempos supervisaba la actividad productiva de los obreros del departamento - que los trabajadores no levantaban la

⁹¹ Acta sindical: 30-07-47.

⁹² Acta sindical: 06-08-47.

producción debido a lo viejo de las máquinas y a los bajos premios que pagaba la empresa; quejándose de que en muchas ocasiones los obreros solamente trabajaban entre dos y tres horas por turno. Además que las pérdidas de tiempo se debían a las constantes reparaciones que le hacían al equipo y la falta de gas, entre otras razones.

Uno de los obreros despedidos expresaba que los cesados estaban en condiciones de probar que la maquinaria estaba inservible y que no respondían a las necesidades del trabajo, siendo esta la causa fundamental de la baja en la producción, y concluía: *“La empresa debe responder a las demandas para aminorar el esfuerzo físico de los compañeros, y aunque quisiéramos no podríamos mejorar la producción, debido a las condiciones de la maquinaria”*.⁹³

En la lógica sindical, un hecho que estaba haciendo efectos negativos en el ánimo de los sindicalistas consistía en que no todos los obreros de la planta habían acatado el acuerdo de disminuir el ritmo de la producción. Es decir, no hubo uniformidad ni disciplina en la acción sindical. Incluso se llegó a mencionar que ni siquiera los obreros de los molinos 40” y 32-28”, que pertenecían al mismo Departamento de Laminación, habían disminuido la producción, como se había acordado en la asamblea.

Esta primera etapa del conflicto cerraba con cinco acuerdos del sindicato:

- 1) Votar en favor de la huelga y solicitar el respaldo de los miembros del comité ejecutivo nacional del sindicato;
- 2) Solicitar al mismo comité nacional su traslado a la ciudad de Monterrey;
- 3) Constituirse en asamblea permanente;
- 4) Aceptar un arreglo solamente sobre la base de la reinstalación de los cesados,
- 5) Que el comité ejecutivo local nombrara una comisión especial de seis sindicalistas capacitados para elaborar un

⁹³ Acta sindical: 17-08-47.

pliego de demandas con las violaciones al contrato colectivo.⁹⁴

Una segunda etapa del conflicto se abrió a partir del 10 de agosto de 1947,⁹⁵ cuando se reunieron en asamblea sindical extraordinaria 1, 278 obreros, quienes representaban las dos terceras partes del total de trabajadores de la Fundidora Monterrey, S.A., lo que garantizaba legalmente la votación de la huelga. En la asamblea se dio a conocer el informe de la comisión sindical y los dirigentes nacionales que habían estado negociando en la ciudad de México; donde se dijo que la empresa se había mostrado renuente a entablar negociaciones con el sindicato, ante lo cual tuvo que intervenir el Departamento del Trabajo del gobierno federal; los líderes nacionales le hicieron saber a los sindicalistas de Monterrey que habían presentado a la empresa tres condiciones para negociar:

1. Normalizar la producción,
2. Reinstalación de los cesados,
3. Iniciar las pláticas sobre las tablas de premios.

La representación de la empresa no resolvió nada de inmediato, a lo más que se comprometió fue a dar una respuesta a las proposiciones del sindicato en los siguientes días, cosa que no hizo y optó por darle largas al problema.

Con ello las condiciones para el estallamiento del conflicto estaban siendo sembradas. A partir de ese momento, el problema giraría en torno a la cuestión de quién se rendía y quién imponía su voluntad, era la lucha por el poder de decisión dentro de la planta industrial. Se trataba de una lucha moral, en la que opciones eran: o los obreros sindicalistas aceptaban la voluntad de la administración en el establecimiento de las condiciones de trabajo y la aplicación de medidas correctivas contra los que violentaban la disciplina de trabajo, o el sindicato imponía sus propias reglas para establecer nuevas tarifas en las tablas de premios sobre producción.

Los sindicalistas veían el conflicto con una lógica de vencidos y vencedores. Como lo decía un obrero: *“Recuerdo a ustedes los despidos de algunos compañeros, en donde el sindicato*

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Acta sindical: 10-08-47.

*no ha ganado, ha perdido. Hace tiempo se desocupó a algunos comités de ajustes y entraron a trabajar sin salarios caídos, esto no fue un triunfo...Ahora viene la desocupación de los doce compañeros de laminación y esto tampoco es un triunfo para nuestro sindicato...”*⁹⁶

Lo cierto era que la batalla moral no solo involucraba a la empresa y al sindicato, los propios obreros estaban librando una batalla moral entre sí, porque las medidas tomadas por la administración ponían a prueba la solidaridad obrera, al negarse algunos obreros de otros departamentos a acatar los acuerdos de las asambleas sindicales.

No obstante lo anterior, la intervención en el conflicto del Departamento del Trabajo del gobierno federal creaba un ambiente de seguridad en los sindicalistas, los hacía sentirse firmes; un obrero expresaba que la empresa debería resolver pronto y favorablemente las demandas sindicales, porque ésta ya había sentido “*lo frío del acero*”,⁹⁷ con la disminución de la producción.

El siguiente paso de los dirigentes sindicales fue proponer a la asamblea sindical votar por la huelga y nombrar el comité respectivo. Se trataba de una medida de presión, en vista de que se esperaba que si la empresa contestaba negativamente a la demanda, el comité ejecutivo nacional contaría con el respaldo de los trabajadores regiomontanos de estallar la huelga; además los comisionados habían informado a la representación patronal que contaban con el apoyo de las secciones sindicales de las empresas Asarco y Peñoles (Secciones sindicales: 64 y 66) que estaban dispuestas a declararse en huelga por solidaridad.

Sin embargo las cosas no eran tan sencillas. Si bien los comisionados habían dejado en claro ante la representación patronal que estaban en una posición de fuerza, lo cierto era que primero tenían que convencer a los propios obreros de Monterrey de los tres puntos al principio mencionados, para continuar con las negociaciones en la ciudad de México. Con ello quedaba en claro para los mismos obreros que ser una sección de un sindicato

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ Ibid.

nacional tenía sus ventajas y sus limitaciones. En razón de que las pláticas y las negociaciones tenían que hacerse en la ciudad de México, entre el comité ejecutivo nacional y la dirección administrativa de la Fundidora Monterrey, S.A., ante las autoridades laborales. Poco se podía hacer en Monterrey, como no fueran discusiones, debates y acuerdos, la última palabra la tenían las cabezas tanto de la empresa como del sindicato. De ello eran muy conscientes los obreros de la Fundidora Monterrey, S.A., y así lo manifestaban – hasta la desesperación - en cada asamblea que realizaban.

En el desarrollo del conflicto se hicieron más radicales las diferencias entre las partes involucradas. Por una parte, la empresa había dado una clara demostración de poder al ignorar al sindicato cuando rescindió el contrato a los doce trabajadores y trasladar el problema a los tribunales del trabajo, sin antes dialogar y negociar con la unión obrera. Por su parte la Secretaría del Trabajo no aprobaba la medida de presión adoptada por los sindicalistas de Monterrey, consistente en disminuir la producción. El comité nacional del sindicato opinaba que no había sido una buena decisión haber reclamado la revisión de la tabla de premios, que los obreros de la Fundidora Monterrey, S.A., pudieron haberse esperado a la nueva contratación; así mismo los líderes sindicales radicados en la ciudad de México, juzgaban poco prudente asumir una posición radical, como declarar la huelga, para hacer que la empresa reinstalara a los despedidos.⁹⁸

Otro problema que afloró en el curso del conflicto fue que los dirigentes y los activistas sindicales decían una cosa y las bases hacían otra, como no acatar los acuerdos. Ante ello se llegó a proponer que solamente se continuara con la baja producción en el departamento afectado y en los demás se trabajara normalmente, justamente cuando se había acordado hacer tortuguismo en toda la planta; lo que indicaba una clara división entre los sindicalistas. El problema para el sindicato de Monterrey era que si optaba por normalizar la producción dejaba desarmados a los comisionados que se encontraban en la ciudad de México que utilizaban la

⁹⁸ Acta sindical: 12-08-47.

amenaza de huelga como arma de presión, ante la representación patronal; ya que una de las condiciones para levantar la producción era que la empresa reinstalara a los despedidos. Por ello los dirigentes sindicales de la Sección 67 insistían en mantener baja la producción, a pesar de lo peligroso que resultaba la medida, por la amenaza de nuevos despidos; lo que era una realidad, ya que un alto funcionario de la Fundidora Monterrey, S.A., había recorrido los departamentos de la planta amenazando con el despido a los obreros que bajaran la producción. Por ello los dirigentes sindicales de Monterrey se mostraban tibios ante las acciones. La actitud ambivalente de los líderes sindicales fue advertida por algunos obreros, quienes les advirtieron que el deber de los dirigentes era hacer respetar los acuerdos y “...ser responsables de sus actos...”⁹⁹.

La asamblea del 12 de agosto fue importante porque en ella los sindicalistas pusieron en cuestionamiento la unidad del sindicato y la posibilidad de que se implantara una “*dictadura sindical*”,¹⁰⁰ en el sentido de que se le otorgara todo el apoyo a los líderes locales y nacionales para actuar libremente en las negociaciones. El momento por el que pasaban los obreros sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A., ponía a prueba el poder decisonal entre la asamblea y las cúpulas sindicales, es decir, se ponía en juego qué órgano era el depositario de la soberanía obrera, la asamblea o el comité ejecutivo, en el marco de la democracia sindical.

Los obreros no aceptaban otorgar facultades extraordinarias a los dirigentes sindicales, se negaban a concederles toda la autoridad para negociar en su nombre con la empresa en la ciudad de México; según su experiencia no deseaban que les impusieran convenios sin su aprobación, porque después de firmados ya no podían modificar nada. En este conflicto el problema era si se aceptaba mejorar la producción sin antes lograr la reinstalación de los doce despedidos y la revisión de la tabla de premios. Los que se oponían al arreglo insistían en no dar un paso atrás, “... pues

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Ibid.

nuestros hijos nos escupirán por haber abandonado la lucha...¹⁰¹

En cambio, las posiciones moderadas apuntaban a otorgar un respaldo condicionado a los dirigentes sindicales, poniendo a la empresa un plazo para el arreglo; si en 48 horas no aceptaba negociar, los obreros de la Fundidora Monterrey, S.A., estallarían la huelga.

En relación a la solidaridad con los doce despedidos, los sindicalistas aprobaron ofrecer una ayuda pagándoles semanalmente los salarios completos, hasta lograr su reinstalación con todos sus derechos.

El 17 de agosto de 1947 se celebró una asamblea extraordinaria en la que estuvieron presentes varios funcionarios del comité nacional, acompañados por asesores legales. Los dirigentes nacionales hicieron un breve recordatorio de la forma en que se había iniciado el problema, hasta los acontecimientos más recientes. Informaron que la empresa no daba un paso atrás mientras no tuviera la seguridad de que en el futuro ningún obrero suspendería la producción por ningún motivo, que no estaba dispuesta a aceptar a ninguno de los trabajadores despedidos hasta en tanto no se firmara un convenio en el que el sindicato se comprometiera a no bajar la producción.¹⁰²

Los dirigentes nacionales daban a entender que su posición ante la empresa era firme y consecuente, protegiendo en todo momento los intereses de los obreros de la Fundidora Monterrey, S.A., Al mismo tiempo hacían ver que los tiempos por los que estaban pasando eran difíciles para el sindicalismo obrero nacional.

Con tales antecedentes solicitaban que los sindicalistas regiomontanos les aprobaran los siguientes tres puntos, para continuar con las negociaciones con la representación patronal en la ciudad de México:

1. Reinstalación de los cesados, pagándoles los salarios caídos y reconociéndoles todos sus derechos.
2. El compromiso de los obreros de levantar la producción.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Acta sindical: 17-08-47.

3. En caso de que la empresa no aceptara la revisión de la tabla de premios en el Departamento de Laminación, solicitar la opinión del presidente de la República para estallar la huelga.

El punto tercero fue el que mayor debate provocó entre los sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A., que expresaba una esperanza en la mediación del primer mandatario. Sin embargo, el régimen del presidente Miguel Alemán había marcado una diferencia con sus antecesores, en el trato con los sindicatos obreros; la nueva política presidencial era de franca preferencia por los intereses del capital.¹⁰³

El argumento del comité nacional de solicitar la mediación de la autoridad presidencial era que si bien el jefe del poder ejecutivo había mostrado una actitud hostil para con algunas organizaciones obreras del país, con los mineros era diferente, para los que tenía “...*toda clase de atenciones, dándoles los derechos correspondientes...*”.¹⁰⁴ Sin embargo, el mismo líder nacional reconocía que la esperanza no les era muy favorable, ya que el presidente era de la idea que los problemas debían apegarse a la ley; de ello daba cuenta la actitud de la Suprema Corte de la Nación que no aceptaba arreglos políticos. Lo que dejaba en claro el dirigente sindical era que se trataba de un acercamiento político con el presidente, para conocer de manera directa cual sería su posición sobre la huelga; de otra manera se arriesgaban a que influyera en una decisión adversa de los tribunales del trabajo.

Los sindicalistas más críticos planteaban que los líderes nacionales expusieran al presidente la necesidad de exigir a la empresa un plan para modernizar la maquinaria de la fábrica; de lo contrario carecía de sentido pedirle su intervención como árbitro en el conflicto. Por su parte los líderes nacionales rechazaban los discursos radicales demagógicos; dejaban en claro que la decisión estaba en manos del presidente, más no se podían abrigar falsas esperanzas de que les fuera favorable en todo a los obreros de la

¹⁰³ Jorge Basurto, *Del avilacamachismo al alemanismo (1940-1952)*. En Pablo González Casanova (Coordinador), *La clase obrera en la historia de México. Siglo XXI-IIS-UNAM*, México, 1984. Vol. 11, pp. 244-245.

¹⁰⁴ Acta sindical: 17-08-47.

Fundidora Monterrey, S.A., justificaban el papel de los líderes nacionales de tomar en sus manos las riendas del problema y no atenerse a las decisiones de una asamblea, para evitar perder el movimiento por falta de orientación y dirección política.

En la estrategia sindical los líderes nacionales recomendaban una huelga por solidaridad, para cubrir los requisitos legales; sin embargo para que procediera la demanda, previamente, los abogados tenían que obtener de los tribunales del trabajo la declaración de licitud de las huelgas que promoverían al revisar los ochenta contratos colectivos de todo el sistema nacional minero metalúrgico; el hecho de que no se hubieran apresurado a declarar la huelga de los obreros de la Fundidora Monterrey, S.A., obedecía a que las violaciones no estaban del todo aclaradas, en términos legales, según los líderes nacionales.

En otras palabras, el conflicto de la Fundidora Monterrey, S.A., dejaba en claro que una cosa eran los legítimos reclamos de los obreros, y otra muy distinta la realidad política y legal que condicionaba la realización de los deseos de justicia laboral. Una pregunta obligada era saber si el despido injustificado era considerado una violación al contrato colectivo; los líderes sindicales sabían que sí lo era; no obstante el problema se hacía complejo porque los cesados y los demás obreros estaban acusados de una acción ilegal: bajar la producción, lo que era equivalente al boicot, suficiente argumento para rescindirles el contrato. De allí que los líderes nacionales y los propios sindicalistas regiomontanos pusieran tanta esperanza en la buena voluntad de la mediación presidencial, porque en términos de arbitraje legal existían muchas posibilidades de perder la demanda.

Que la empresa tenía clara conciencia de que la ley estaba de su lado, lo demostró con la acción emprendida entre el 20 y el 27 de agosto, sacando de la nómina a otros doce obreros del mismo departamento, con lo cual sumaron veinticuatro rescindidos. Lo que significaba que los obreros aumentarían su espíritu solidario, aportando cincuenta centavos por semana, cada uno de los sindicalizados.¹⁰⁵ Mientras tanto las gestiones para entrevistar al

¹⁰⁵ Acta sindical: 27-08-47.

presidente no tenía visos de realización y las pláticas con la empresa estaban atoradas, debido a que los representantes patronales no solo se negaban a reinstalar a los veinticuatro cesados, sino que amenazaban con extender la acción legal contra todos los obreros que siguieran obstruyendo la producción; además los abogados tenían interpuesta una demanda contra el sindicato por daños y perjuicios, es decir por actos equivalentes a sabotaje. Bajo estas consideraciones, las autoridades del trabajo y los líderes nacionales sugerían que la única forma de avanzar, era que el sindicato normalizara la producción en todos los departamentos de la planta Fundidora Monterrey, S.A.

Bajo el escenario descrito los obreros sindicalistas de Monterrey accedieron a levantar la producción, con la esperanza de que con ello la empresa aceptara discutir la reinstalación de los veinticuatro despedidos, revisar las tablas de premios y retirara la demanda contra el sindicato.

A mediados del mes de octubre¹⁰⁶, dos meses después de que los obreros de la Fundidora Monterrey, S.A., acordaron levantar la producción y bajo los buenos oficios interpuestos por el presidente de la República, los comisionados sindicales radicados en la ciudad de México, enviaban un telegrama a Monterrey informando que la empresa había accedido a reanudar las pláticas sobre la retirada de la demanda contra el sindicato; a negociar la reinstalación de los despedidos, pero no en sus originales sitios de trabajo, sino en otros; ni tampoco a pagarles salarios caídos; lo que molestó a los sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A., quienes reclamaron la presencia en Monterrey del secretario general del sindicato nacional junto con los comisionados, a fin de que les informaran de viva voz sobre los avances de las negociaciones.

Y se llegó el día en que el máximo líder nacional del sindicato se hizo presente en la sede de la Sección 67 de Monterrey. El 29 de octubre de 1949,¹⁰⁷ Agustín Guzmán, informó a los sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A., del estado que

¹⁰⁶ Actas sindicales: 8 y 15-10-47.

¹⁰⁷ Acta sindical:29-10-47.

guardaba el problema de los despedidos del Departamento de Laminación.

En la asamblea el líder nacional dio a conocer que los abogados del sindicato habían estudiado el caso, en el se concluyó que la empresa había levantado cuarenta y seis actas a los paristas, en las que los propios obreros aceptaban haber realizado actos de sabotaje en contra de la Fundidora Monterrey, S.A., al bajar la producción del departamento. Las actas habían sido levantadas por los inspectores federales, lo cual impedía a los sindicalistas de Monterrey llevar a cabo cualquier huelga, como lo habían estado proponiendo.

Ante esa realidad y con el propósito de justificar la huelga se buscó otro motivo, como era el desnivel entre producción y utilidades, pero las cifras sobre el primer aspecto indicaban que en 1946 se habían producido 10 mil toneladas más que en 1947, lo que anulaba el argumento de mayores utilidades en este último año para nivelar las tablas de premios.

Por su parte el presidente de la República se negó a recibirlos, por lo cual los líderes sindicales nacionales se dirigieron con el secretario del trabajo, quien les había dicho que de llevar a efecto la huelga sería perjudicial para los proyectos de industrialización del país.

El panorama era bastante adverso para los sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A. La empresa había ganado terreno al haberse entrevistado con el presidente a quien se le informó que la gerencia había invertido 30 millones de pesos en maquinaria nueva para modernizar la planta, y los obreros respondían con el sabotaje.

Todo el informe del líder nacional estaba dirigido a un objetivo central: dar a conocer la propuesta de un proyecto de arreglo que ofrecían el presidente de la República a través del ministro del trabajo, cuyos puntos fundamentales eran los siguientes:

- “El compromiso de la empresa de reinstalar con todos sus derechos a los veinticuatro obreros cesados, pagándoles el cincuenta por ciento de los salarios caídos.

- El retiro de la demanda contra el sindicato. En reciprocidad el sindicato se comprometía a retirar las demandas por reinstalación de los obreros rescindidos.
- La empresa y el sindicato asumen el compromiso de ratificar los anteriores compromisos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.”¹⁰⁸

Los términos del documento indicaban que se trataba de una resolución presidencial, no era una recomendación. Los líderes nacionales hacían ver que la empresa se había negado a aceptar la propuesta de arreglo; lo que abrió la puerta para una maniobra urdida por el propio secretario general, quien hizo saber a los sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A. que era necesario aceptar la resolución en vista de que “...él tiene la obligación de dirigir el conflicto.”¹⁰⁹. La maniobra consistió en convencer a los sindicalistas de Monterrey de aceptar la propuesta presidencial, para de esa manera el sindicato coincidir con el gobierno federal y dejar sola a la empresa en su negativa de aceptar el arreglo; con una ganancia adicional, al negarse la empresa, se podía llegar al estallamiento de la huelga con el apoyo tácito de la presidencia y el secretario del trabajo.

Los sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A., no tuvieron necesidad de lanzarse a la huelga. Tres meses después de la resolución presidencial, el 15 de enero de 1948, el comité ejecutivo nacional apresuraba a los obreros de la Sección 67 que aprobaran un proyecto de convenio que los líderes sindicales nacionales habían formulado, para dar por terminado el conflicto de “...los corridos del Departamento de Laminación...”.¹¹⁰ El proyecto consistía en los siguientes puntos:

- 1º. La empresa se comprometía a cubrir 16 mil pesos por concepto de salarios caídos para los 24 trabajadores cesados; así como su reinstalación en los puestos que venían ocupando al momento del cese.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ Acta sindical: 15-01-48.

2º. La empresa les concedía siete días a los obreros para que se presentaran al trabajo.

3º. El sindicato se desistía de la demanda contra la empresa.

4º. A su vez la empresa se desistía de la demanda por daños y perjuicios contra los obreros del Departamento de Laminación y contra el sindicato.

5º. Las partes estarían de acuerdo en ratificar el convenio ante las autoridades del trabajo;

El proyecto fue aprobado por los obreros de Monterrey.

El convenio definitivo se dio a conocer a los sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A., hasta el 21 de enero, en el cual la empresa estaba de acuerdo con los términos del proyecto elaborado por el sindicato, pero se negaba a pagar los salarios caídos a los despedidos; en lugar de ello ofrecía entregar al sindicato la suma de 16 mil pesos, que equivalían al 50% de los salarios caídos.

Parecía que con el convenio del 21 de enero el problema llegaba a su fin. Sin embargo quedaba un punto por agregar y que sería el que desencadenaría una crisis moral entre los sindicalistas de Monterrey. La mitad de los veinticuatro obreros cesados, habían acudido a la ciudad de México ante la gerencia de la Fundidora Monterrey, S.A., y la Secretaría del Trabajo, a solicitar su retiro voluntario y el cobro de las pensiones correspondientes. La noticia cayó como cubeta de agua fría sobre el ánimo de los obreros sindicalistas, quienes de inmediato los consideraron traidores y desertores a la causa sindical, porque habían procedido sin tomar en cuenta al sindicato; lo que indicaba que entre los despedidos había pesado más el interés personal que el espíritu solidario.

Para los sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A. la actitud de los doce compañeros que habían solicitado su pensión por retiro voluntario, resultaba una ironía, porque después de haberlos defendido por seis meses, exigiendo su reinstalación, al final tenían que expulsarlos de la organización sindical y, por extensión, solicitar a la empresa que les quitara el trabajo.

En términos de dinero el movimiento les había resultado muy caro a los sindicalistas de la Sección 67. Por una parte, todos los obreros afiliados al sindicato habían cooperado para pagarles puntualmente los salarios durante las 24 semanas que estuvieron

fuera del trabajo; incluso les dieron bono de aguinaldo; además había que agregar los gastos del sostenimiento de los comisionados.

En términos numéricos, el costo del movimiento para los sindicalistas de la Sección 67 había sido el siguiente:

Cuadro No. 10. Costo sindical del movimiento de los corridos del Departamento de Laminación

Salarios pagados a los 24 cesados:	39,965.50
Gastos de la comisión negociadora:	25,000.00
Donativo por concepto de aguinaldo:	2,500.00
Total	67.465.50

Fuente: Acta sindical del 15 de enero de 1948

Un obrero sindicalista mencionaba que se tenía que agregar el costo de los víveres que se les entregaron a las familias de los despedidos. A lo anterior se sumarían las pérdidas que reportaba la gerencia por concepto del boicot a la producción, que según la empresa, ascendían a los 500 mil pesos.

¿Cómo explicar las razones de la traición de los laminadores de la Fundidora Monterrey, S.A. ?

Para unos la acción se explicaba por la ignorancia y por la falta de valor sindical de los laminadores; argumento que fue rebatido por quienes consideraban que los desertores no podían alegar ignorancia, ya que más de uno había participado en comisiones sindicales. Para otros, los traidores habían sido víctimas del engaño urdido por un obrero también desertor, quien les había prometido acomodarlos en otras empresas de la ciudad de México.

La conclusión no podía ser otra para los sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A., que aceptar el convenio firmado por los líderes nacionales y consignar ante el consejo local de vigilancia y justicia a los obreros que habían ido a México a solicitar su pensión por retiro voluntario. Por último y como compensación se repartirían los 16 mil pesos de los salarios caídos entre todos los trabajadores sindicalizados de la Sección 67 de Monterrey.

A pesar de todo quedaba una duda en el aire: la precipitación de la firma del convenio por parte de los líderes del

comité ejecutivo nacional, quienes solamente habían avisado a los sindicalistas de Monterrey; aspecto que según los líderes nacionales se había realizado de esa manera para adelantarse a los despedidos, quienes habían ido a la ciudad de México a pedir su indemnización a la empresa; es decir, se trataba de adelantarse a la indemnización; con el convenio, primero se les reinstalaba, aunque después los reinstalados lograran la indemnización; se trataba de lograr que la empresa retirara la demanda contra el sindicato.

La crisis moral que la deserción dejó entre los sindicalistas de Monterrey, generó un ambiente de recriminaciones contra los líderes locales y nacionales, quienes fueron acusados de ineptos por no haber hecho bien las cosas y haberse conducido con mentiras durante el movimiento. Las críticas alcanzaron al propio ministro del trabajo y el presidente de la República. La empresa fue acusada de manipuladora, de haber procedido de manera sucia al haber indemnizado a los despedidos.

En su frustración los sindicalistas buscaban un culpable. Concluyeron exigir la presencia de los líderes sindicales nacionales en la sede de la Sección 67, para que dieran una explicación exhaustiva, en particular pedían que viniera el propio secretario general Agustín Guzmán; al mismo tiempo acordaron realizar un mitin a las puertas de la fábrica y publicar una protesta en la prensa.

El ocho de febrero de 1948¹¹¹ en asamblea extraordinaria hizo acto de presencia el secretario general del sindicato nacional, Agustín Guzmán, quien luego de dar un exhaustivo informe sobre el problema de los despedidos del Departamento de Laminación, se dedicó a justificar la firma del convenio, antes de que fuera aprobado por la asamblea de la Sección 67. El punto central de la explicación del líder nacional fue: *“No hemos ganado en este convenio todo lo que deseáramos (sic), pero ganamos la reinstalación con todos sus derechos, los que se fueron son desertores”*.¹¹² Sobre los motivos de la deserción, subrayó que habían sido *“...el veneno que en la Sección 67 ha venido infiltrando*

¹¹¹ Acta sindical: 08-02-48.

¹¹² Ibid.

la Fundidora, por medio de sus achichincles, por medio de la policía....”.¹¹³ En otras palabras, la responsable de la deserción había sido la empresa, porque siempre se había negado a aceptar la reinstalación, para no sentar un precedente de indisciplina en el trabajo. La empresa se había anotado un triunfo porque le dio un “...golpe moral al sindicato...”.¹¹⁴

A pesar de las críticas contra el líder sindical nacional, del que se llegó a decir que había mucho veneno contra él en la Sección 67 y de que el secretario general local era un “...secretario general a control remoto...” los sindicalistas de Monterrey estuvieron de acuerdo con el informe del secretario general.

Concluía así un largo y tortuoso conflicto departamental. Los sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A., se enfrentarían a la huelga más larga de su historia, por la revisión del contrato colectivo de trabajo.

b) Libertad de la empresa para mover personal. Los puestos fijos de trabajo

El 2 de febrero de 1949 los peones que laboraban en los Molinos 32-28”, enviaron una carta al comité ejecutivo del sindicato en la que se quejaban de la empresa porque los había cambiado de la Sierra Caliente a la Tijera de Billets, dos secciones localizadas dentro del mismo Departamento de Laminación; el argumento de la administración era que no había trabajo en la sección de la Sierra Caliente, por ello y en razón de la costumbre establecida, cuando no había trabajo en un lugar determinado, la empresa podía cambiar libremente de lugar a los peones. Ello según los principios de unilateralidad que señalan que la toma de decisiones es atribución exclusiva de la jerarquía administrativa.¹¹⁵

Los dirigentes sindicales se pusieron del lado de los peones porque, en primer lugar, la empresa había tomado la decisión a espaldas y sin consentimiento del sindicato; en segundo lugar, los sindicalistas argumentaban que las quince plazas vacantes de la Tijera de Billets debían ser suplidas por nuevos trabajadores que

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Ibid.

¹¹⁵ Acta sindical: 02-02-49.

estaban en la puerta de la fábrica, esperando ser contratados, aunque fuera como eventuales; los sindicalistas juzgaban que al mover a los peones de la Sierra Caliente a la otra sección la empresa se ahorra el salario de los obreros promovidos. Un argumento que no tomaba en cuenta la economía de la empresa, sino solamente el interés de los trabajadores.

Hasta allí las cosas parecían bastante claras; sin embargo, el caso involucraba otros problemas laborales. Los cambios de personal de una sección a otra y de un departamento a otro, traían consigo movimientos de escalafón, es decir, movimientos de categoría; porque todo movimiento de personal de un lugar a otro significaba la creación de vacantes ya fueran definitivas o temporales, las cuales, de acuerdo con el contrato colectivo, debían ser cubiertas con nuevo personal o promocionar a los de categorías inferiores. Algunos obreros sindicalistas argumentaban que los cambios podían afectar a los trabajadores de planta, los que al ser movidos dejaban lugares de trabajo vacantes que debían suplirse con personal de acuerdo al escalafón o con trabajadores extras que tuvieran derecho a ocupar plazas de planta. Argumento que aludía al compromiso de cumplir con la reglamentación laboral, que estipulaba que la compañía se obligaba a cubrir las vacantes a partir del tercer día¹¹⁶. Al suprimir la ocupación de los peones, la empresa no cumpliría con tal requisito, lo que significaba una violación al contrato colectivo de trabajo. Es decir, se trataba de argumentos basados en la exigencia del cumplimiento de las normas contractuales. Era el único criterio para definir relaciones de trabajo en un régimen civilizado, que de otra manera estarían en el marco de condiciones de naturaleza, es decir, de fuerzas ciegas determinadas por la arbitrariedad.

Lo cierto era que el problema planteado por los peones del molino 32-28” ponía en guardia a los sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A., sobre cuestiones de mayor fondo. El reclamo que estaba haciendo la empresa de tener toda la libertad para mover personal de un lugar a otro dentro de la planta, era un tema recurrente que se presentaba cada vez que se revisaban los

¹¹⁶ Contrato Colectivo de Trabajo de 1944.

contratos colectivos de trabajo. Como decía un obrero sindicalista: “...*El problema es de trascendencia para los destinos de la organización...*”.¹¹⁷ Por una parte el problema significaba que la empresa no tomaba en cuenta al sindicato y por otro era peligroso recomendar a los obreros que se negaran a cumplir con las indicaciones de los jefes del departamento de cambiarse de sección, ya que al hacerlo equivalía a desobedecer al patrón, lo que otorgaba el derecho a la empresa de rescindir el contrato de trabajo.

El problema no era tan sencillo, ya que a la empresa le asistía el derecho establecido por la costumbre de mover a los peones al lugar de trabajo donde más los necesitara, cosa que los mismos sindicalistas reconocían. El problema se complicaba porque el movimiento involucraba a los trabajadores de planta. Los propios delegados sindicales habían estado de acuerdo con el movimiento de los peones, incluso el comité de ajustes del departamento llegó a plantear que tenían órdenes de los jefes superiores de pasar a los peones de la sección de Sierra Caliente a la Tijera de Billets, advirtiéndoles que si se negaban a ir, mejor abandonarían el trabajo, ofreciéndoles un pase de salida por ese día. De allí surgió la idea de que los propios líderes sindicales habían vendido a los trabajadores que eran movidos de lugar.

Otro aspecto del problema consistía en que si bien era cierto que los peones estaban obligados a desempeñar todo tipo de trabajos, también era verdad que no podían cubrir vacantes de personal de planta. Un último punto que es importante tomar en cuenta es que la práctica de la empresa de pasar a los trabajadores de una sección a otras, como en este caso de Sierra Caliente a Tijera de Billets, era producto de la costumbre, al parecer la empresa lo venía haciendo desde hacía cuando menos tres años, antes de 1949.

c) Tiempo de trabajo y turnos continuos

El taylorismo y el fordismo introdujeron un control preciso del tiempo de trabajo efectivo en el lugar donde el obrero aplica el esfuerzo: Taylor con el cronómetro y Ford con la cadena de montaje; todo un sistema orientado a evitar el desperdicio del

¹¹⁷ Acta sindical: 02-02-49.

tiempo, tan importante para el logro de la productividad. Sin embargo, en la realidad, el control del tiempo empieza desde el momento en que el obrero se coloca a las puertas de la fábrica, entra a la planta, se ubica en el lugar de trabajo, frente a la máquina o el equipo. Todo ello como partes esenciales de la definición de la jornada y el sistema de turnos, que en conjunto se denominan: tiempo de trabajo.

El control del tiempo de trabajo funcionaba en la Fundidora Monterrey, S.A. mediante sonidos cortos o largos emitidos por el silbato, para anunciar las horas de entrada y de salida, la apertura y el cierre de las puertas de la fábrica; el lapso de tiempo antes de empezar los trabajos, la suspensión de las tareas para tomar los alimentos; la hora de terminación de los trabajos, el tiempo para recoger las herramientas y el desalojo de la planta.¹¹⁸ Todo ello complicaba la medición de la jornada y el turno de trabajo.

No obstante las necesidades impuestas por la producción, los empresarios se vieron obligados a tomar en cuenta los límites a la jornada de trabajo establecidos por la legislación laboral. Antes de 1931 la administración tenía establecidas jornadas de laborales de hasta diez y seis horas continuas. Por lo demás hay que decir que el marco legal fue una variable que ni Taylor ni Ford, consideraron en sus sistemas de administración del trabajo. Aunque en justicia se debe decir que la experiencia de Ford tomaba en cuenta la jornada de ocho horas.

Tomando como base la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la Fundidora Monterrey, S. A. a partir del contrato colectivo de 1936, el trabajo se realizaba en tres tipos de jornadas: diurna, mixta y nocturna. Las tres jornadas se denominaban: "A", "B" y "C". La duración de cada jornada era distinta: Ocho horas la primera, siete horas y media la segunda y siete horas la tercera.

Adicionalmente el tiempo de trabajo se dividía en diurno, comprendido entre las seis de la mañana y las ocho de la noche, y el nocturno que abarcaba de las ocho de la noche a las seis de la mañana. Esta división era importante porque de su combinación se

¹¹⁸ Ver el anexo al final con la tabla del control del tiempo mediante los silbatos.

formaban las jornadas mencionadas al principio; como el caso de la jornada mixta, formada por la diurna y la nocturna.

Un aspecto importante de la jornada de trabajo era su relación con el proceso de producción. En los departamentos en que éste era ininterrumpido, es decir, que no se podía suspender la producción, el trabajo debía ser continuo. De allí nacieron los tipos de trabajos o turnos continuos y ordinarios; los que desde otra perspectiva tienen que ver con el tipo de industria y de empresa.

Al principio la definición de los trabajos continuos presentó algunas dificultades, tanto para la empresa como para el sindicato. En el contrato colectivo de 1936 se decía que los trabajos continuos eran “...*Aquellos en que las materias primas empleadas, sus derivados, mezclas o soluciones exijan para su proceso, preparación y acabado, periodos de tiempo superiores a veinticuatro horas, o en las que sea preciso someterlas a la acción constante del fuego, o deban realizarse mediante bombeo; los de fuerza motriz, gasógenos, hornos, calentadores...*”¹¹⁹. La definición comprendía los trabajos que tenían relación directa con los anteriores, por ello se incluían el Horno Alto y los Hornos de Aceración. No estaban comprendidos los departamentos de albañilería y carpintería, porque las labores realizadas en ellos no eran de tipo continuo. En otras palabras, la naturaleza ininterrumpida del proceso de producción determinaba el tipo de trabajo y su duración, como se dijo anteriormente. Dos años después, en 1938, se introdujo una nueva definición del trabajo continuo, basada ya no en la naturaleza del proceso de producción, sino en la duración del trabajo y el encadenamiento de los tres turnos de ocho horas cada uno.

El manejo apropiado de los turnos continuos tenía importancia laboral por las consecuencias técnicas y económicas que significaban, tanto para la empresa como para los trabajadores. Por una parte garantizaban la continuidad de la atención del proceso de producción, que en los departamentos centrales no podía suspenderse; y para los trabajadores los turnos continuos representaban ingresos extraordinarios.

¹¹⁹ Contrato Colectivo de Trabajo 1936.

Los trabajos continuos se desarrollaban en tres turnos de ocho horas cada uno, para cubrir las veinticuatro horas de un día completo. Debido a ello se contradecían con el ordenamiento legal que determinaba que la jornada mixta -“B”- debía ser de siete horas y treinta minutos, y la nocturna -“C”- de siete horas, como se anotó anteriormente; suma de horas que excedían en media hora y una hora, respectivamente, de las ocho horas que marcaba la Ley Federal del Trabajo. Por ello el contrato colectivo de 1936 estipulaba en su cláusula vigésima que el exceso de tiempo de las jornadas “B” y “C” serían remuneradas con doble salario.¹²⁰

Adicionalmente en los trabajos continuos los obreros disponían de media hora para comer o descansar en cada turno, tiempo que se consideraba dentro de la jornada de trabajo; así mismo los obreros estaban en libertad de descansar o trabajar dicha media hora. En el caso de la Fundidora Monterrey, S.A., lo último mencionado indicaba que si el trabajador decidía no tomar sus alimentos y laborar la media hora, se lo cobraba a la empresa como tiempo extra.¹²¹

Los turnos no continuos u ordinarios se ajustaban al número de horas fijadas por la legislación, es decir, 8, 7 ½ y 7 horas, cada uno. Los obreros que laboraban en la jornada “A” disfrutaban de una hora para comer, porque entraban a las 7 horas y salían a las 16 horas, que sumaban nueve horas. Los trabajadores de las otras jornadas disponían de media hora para alimentos o descanso.

Antes del inicio de la década de los setenta, en el Departamento de Laminación solamente trabajaban turnos continuos los obreros de los hornos recalentadores de los Molinos 40” y 46”. Con el tiempo las cosas cambiaron, para mediados de la década de los setenta, la empresa había logrado introducir el sistema de turnos continuos en los Molinos 40” y 46”, después de una larga serie de negociaciones con los trabajadores sindicalistas.

¹²⁰ La cláusula vigésima ya no apareció en los contratos subsecuentes.

¹²¹ Contratos Colectivos de Trabajo: 1961 y 1975. Reglamento Interior de Trabajo de 1969.

Las pláticas comenzaron desde el mes de julio de 1969, trece años después de que fuera puesto en operación el Molino 46”, en esa fecha la empresa envió una carta al sindicato en la que solicitaba establecer los turnos continuos en el mencionado molino. Al discutir la solicitud, los sindicalistas mencionaban que desde 1948 la empresa venía insistiendo en introducir el sistema de turnos continuos en los departamentos donde laboraban obreros de oficio, como en los molinos, en donde trabajaban con turnos semi continuos, lo que posibilitaba que los operarios descasaran de preferencia los domingos. Asimismo al trabajar el día de descanso podían obtener un ingreso adicional cobrando el tiempo extra, además del premio especial establecido por lo compañía y contemplado en el contrato colectivo de trabajo. Por ello acordaron que se formara una comisión que se trasladara a la ciudad de México para negociar con la dirección general de la Fundidora Monterrey, S.A. El traslado a la ciudad de México, obedecía a que en Monterrey no se podía arreglar nada.¹²²

Un aspecto que hacía complejo el problema para los sindicalistas era que el tiempo extra no era una obligación de la empresa, sino una medida optativa, sujeta a la presentación de circunstancias extraordinarias, según la Ley Federal del Trabajo.

Un elemento adicional era que por esos tiempos se estaban realizando reformas a la reglamentación del trabajo, que contemplaban el pago del tiempo extra con un 200% adicional del salario ordinario, lo que hacía prever que las empresas harían todo lo posible por reducir las horas extras.

Cuatro meses después de la fecha en que la empresa enviara la solicitud al sindicato, el diez de noviembre del mismo año mencionado, el sindicato convocó una reunión especial de todos los obreros del Molino 46”, en la cual dio a conocer los términos de un convenio, sobre el cambio de turno. El procedimiento era que primero lo conocieran los trabajadores del departamento y luego la asamblea general.¹²³

¹²² Acta sindical: 30-07-69.

¹²³ Acta sindical: 10-11-69.

En el convenio la empresa solicitaba el cambio de turnos y a cambio concedía una serie de prestaciones a los sindicalistas, entre otras: un 8.5 % de incremento salarial para los trabajadores que realizaban labores de mantenimiento, un 14% para los del área de producción y además 33 puestos de nueva creación. Lo cual despertó el interés de los obreros del departamento; sin embargo, no dejaron de advertir que al aceptar la oferta, traería consecuencias para los mecánicos del molino 32-28”, quienes realizaban labores de mantenimiento en el molino 46”, precisamente los domingos.

Las opiniones favorables de los sindicalistas sobre el ofrecimiento de la empresa terminaron por echarle tierra a los efectos de las medidas sobre otros trabajadores; le dieron mayor importancia a la posibilidad de obtener otros beneficios adicionales, como un mayor porcentaje al premio por producción. Algunos obreros calificaron de magníficos los aumentos conseguidos para las categorías, y solamente preguntaban a los comisionados si los aumentos ya incluían la parte proporcional al séptimo día.

Finalmente la oferta de la empresa fue aceptada por los sindicalistas y los problemas del escalafón lo dejaron para que fuera resuelto por los comisionados de ajustes del departamento. De esa manera la gerencia logró introducir los turnos continuos en el Molino 46”, mediante negociaciones y ofreciendo a cambio prestaciones adicionales, como las mencionadas

Cuadro No. 11. Fundidora Monterrey, S.A. Control del tiempo de trabajo.
Entradas y salidas. Jornadas y turnos

Tipo de silbatazo	Acción	Jornada	Tipo de turnos*	Hora
Sonido largo.	Tiempo de entrada. Antes de entrar a la fábrica.	“A”	Ordinarios o no continuos	15 minutos antes de empezar el trabajo. 6:45 de la mañana.

Historia de la cultura laboral en la Fundidora Monterrey (1936-1969)

Sonido corto.	Indica que se cierran las puertas de la fabrica.	“A”	Ordinarios o no continuos.	10 minutos antes de empezar los trabajos. 6:50
Sonido largo.	Indica que los obreros deben estar en el lugar de trabajo.	“A”	Ordinarios o no continuos.	5 minutos antes de empezar los trabajos. 6:55
Sonido corto	Recoger y guardar herramientas. Preparación para salir a comer.	“A”	Ordinarios o no continuos	11:55
Sonido largo	Indica suspensión de labores para toma de alimentos.	“A”	Ordinarios o no continuos.	12 del día.
Sonido largo	Anuncia que faltan 10 minutos para entrar al recinto de la fabrica.	“A”	Ordinarios o no continuos	12:45
Sonido corto	Ultima llamada para entrar a la fábrica.	“A”	Ordinarios o no continuos.	12:55
Sonido largo	Reanudación de los trabajos después de comer.	“A”	Ordinario o no continuos	13:00
Sonido largo	Terminación de los trabajos. Recoger las herramientas.	“A”	Ordinarios o no continuos	15:55

Fuente: Elaborado con datos del reglamento interior de trabajo. Años: 1939-1969.

*Nota: Las entradas y salidas de trabajo de los turnos “B” y “C”, de los departamentos de trabajo no continuo y los turnos “A”, “B” y “C” de los trabajos continuos se anunciaban con los mismos tipos de sonidos largos del silbato, los que se daban a la hora de entrada y salida. Los obreros debían entrar a la fábrica faltando cinco minutos antes de comenzar los trabajos. Un sonido corto anunciaba que faltaban cinco minutos para salir del trabajo.

La tolerancia para llegadas tarde era de 25 minutos; el trabajador que llegaba con ese retraso, le descontaban media hora del salario. Si en un mes el trabajador acumulaban cuatro llegadas tarde, la compañía estaba en el derecho de negarle la entrada a la planta.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que se pueden derivar de este recorrido histórico por algunos de los momentos más destacados de la cultura laboral en la Fundidora Monterrey, S.A., pueden anotarse en los siguientes párrafos.

Durante los primeros cuarenta años del siglo XX, la Fundidora Monterrey, S.A. fue la única empresa integrada productora de acero en México. Los empresarios fundadores de la siderurgia mexicana, los cuatro principales accionistas, eran inmigrantes extranjeros avecindados en la República Mexicana, con una tradición de comerciantes y financieros muy enraizada: Vicente Ferrara, Eugenio Kelly, León Signoret y Antonio Basagoiti. Los empresarios Adolfo y Carlos Prieto se incorporaron en los años posteriores a la fundación de la empresa.

Durante los primeros años de actividad, la Fundidora Monterrey, S.A., tuvo que afrontar los problemas derivados del contexto nacional e internacional, comenzando con la Revolución Mexicana, iniciada en 1910 y la crisis internacional de 1908. Asimismo los primeros administradores de la fábrica de acero se dieron cuenta de la falta de mano de obra experta en el manejo de la tecnología de la industria acerera, por lo cual tuvieron que importar técnicos de Europa y Estados Unidos.

A partir de la década de los cuarenta la Fundidora Monterrey, S.A., se enfrentó a la competencia de las nuevas plantas productoras de acero: Altos Hornos de México, S. A (Ahmsa) (1942), y Hojalata y Lámina, S.A. de C.V. (Hylsa) (1943). Dos

empresas de gran capacidad que habrían de ser partes sustantivas del proyecto industrializador de la economía mexicana, en el marco de la posguerra. Fue en ese contexto en que se iniciaron los programas de expansión realizados por la Fundidora Monterrey, S.A. y en particular la realización del primer plan de expansión que incluyó la construcción de su nueva planta de laminados, Aceros Planos, S.A., la cual inició sus operaciones en el año de 1960.

En el contexto del auge petrolero el estado mexicano pasó a ser el protagonista principal de la producción de acero en el país. Después que se puso en marcha Altos Hornos de México, S.A., en 1942 y luego el arranque, en 1971, del proyecto Las Truchas (Sicartsa I), quedaba claro el papel determinante del estado en la industria siderúrgica mexicana. Sin embargo, las cosas no terminaron en allí. En 1977 el estado asumió la dirección de la Fundidora Monterrey, S.A.; Carlos Prieto, heredero de la dinastía iniciada por Adolfo Prieto, dejó la dirección de la acerera regiomontana y fue nombrado en su lugar José Andrés de Oteyza, como presidente del consejo de administración. Un año después, en 1978, el estado creó el holding: Siderúrgica Mexicana (Sidermex).

Con esto último, el estado pasó a controlar la producción, ventas, compras y planeación de las empresas: Fumosa, Sicartsa y Ahmsa. Las tres más grandes plantas productoras de acero de México. Al igual que se había hecho con la electricidad, el petróleo, los ferrocarriles, el estado asumió la administración de una de las ramas estratégicas de la industria mexicana, al pasar al control del 60% del sector siderúrgico nacional.

El otro protagonista de la industria del acero fue el Sindicato Nacional de Trabajadores Minero Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. (SNTMMMySRM). Desde que se constituyó, en 1934, pasó a formar parte de los sindicatos nacionales de industria, que se fundó como una organización que agrupó a trabajadores que laboran en empresas de la minería, la metalurgia y la siderurgia. Desde el punto de vista histórico el SNTMMMySRM, nació en el contexto de los años treinta, cuando se formaron otros sindicatos industriales, que se articularon al proyecto industrializador del gobierno cardenista.

Un dato importante a registrar es que el sindicato minero-metalúrgico, nació agrupando tres tradiciones obreras: a) la minera, “los trabajadores del subsuelo”, b) los metalúrgicos, trabajadores de las refinadoras de la plata, el oro y el cobre, y c) los obreros siderúrgicos. “Los trabajadores del subsuelo”, formados en la tradición del sistema de trabajo destajista, organizados en cuadrillas, bajo las órdenes de un contratista, en muchos casos externo a la empresa. Los trabajadores de las plantas metalúrgicas y siderúrgicas fueron una combinación de las experiencias del trabajo minero y los oficios aprendidos en las fundiciones; en tal sentido es importante destacar que las plantas metalúrgicas eran al mismo tiempo empresas integradas a la minería, como Asarco y Peñoles.

En ese sentido es importante dejar anotado que en Monterrey tuvieron asiento tres de las más importantes empresas en los tiempos en que se fundó el sindicato minero-metalúrgico: Asarco, Peñoles y la Fundidora Monterrey, S.A., en las que se constituyeron tres secciones sindicales: la 64, la 66 y la 67.

Como se dejó anotado en el texto la Sección 67 del SNTMMMySRM, se constituyó formalmente en 1936, en el contexto de los enfrentamientos entre el cardenismo y los empresarios regiomontanos, por la definición del modelo económico y social del sistema económico y político de México. Por ello la fundación de la Sección 67 de la Fundidora Monterrey, S.A., estuvo inmersa en la polémica sobre el papel de los sindicatos nacionales debido a que la Sección 67 fue una superación del sindicalismo gremial que venía funcionando en la Fundidora Monterrey, S.A. desde la década de los años veinte, con las uniones por departamentos.

Como se analizó en el texto, los problemas laborales entre el sindicato y la empresa tenían lugar en los departamentos, que eran los espacios donde se cultivaba la cultura laboral de manera cotidiana. Como se analizó en el texto, los problemas fundamentales giraban en torno a los paros de producción, los cuales eran ajenos a la voluntad tanto de los empresarios como de los propios trabajadores. En no pocos casos se debían a factores técnicos o al aprovisionamiento de materias primas, como se vio en los altos hornos. En ese caso fue evidente que los obreros

sindicalistas tomaban acuerdos para defender sus puestos de trabajo, sacrificando a los extras. Lo que mostraba que la solidaridad obrera tenía sus límites morales.

Uno de los aspectos que es importante destacar es la introducción de la nueva tecnología en la Fundidora Monterrey, S.A., no siempre se tradujo en un sacrificio para los trabajadores, como quedó explicado en el caso del poblamiento en 1968 del nuevo Alto Horno No.3 que significó un incremento considerable de plazas, con lo cual se puso de manifiesto el carácter contratista del sindicato.

Otros problemas relevantes que afectaban el equilibrio de las relaciones laborales tenía que ver con los sistemas de incentivos basados en los premios por producción. Un problema teórico taylorista y fordista, que afectaba a todas las empresas para motivar al trabajador y lograr óptimos niveles de productividad.

Como se analizó en el texto, el sistema de premios establecido en la Fundidora Monterrey, S.A., tenía como propósito incentivar la productividad mediante el otorgamiento de beneficios adicionales al salario tabulado, de acuerdo con la cantidad producida. La administración de la empresa ubicaba las causas del bajo rendimiento de la mano de obra en las labores rutinarias; el desperdicio de tiempo y de materiales; el exceso de personal no indispensable; el personal con preparación inadecuada; algunos de ellos considerados por la administración como vicios atribuidos al escalafón ciego; es decir, el sistema de ascenso de puesto y de categoría dentro del escalafón por antigüedad.

Un problema también presente en las relaciones laborales de la Fundidora Monterrey, S.A., fue la contratación de trabajos con empresas externas y la ocupación de trabajadores “libres”, que afectaban la exclusividad contratista del sindicato. Lo que finalmente habría de crear la tradición sindical de negociar la libertad de la empresa para contratar con terceros a cambio de la participación de los obreros sindicalizados en trabajos por contrato o tareas a destajo.

Finalmente es importante destacar que la mentalidad sindical de los obreros de la Fundidora Monterrey, S.A. estaba permeada de la visión clasista del marxismo y otras corrientes del

pensamiento sindicalista radical de los años de la posguerra, mezclada con las ideas justicieras obreristas de la Revolución Mexicana. Algunas de ellas plasmadas en la Ley Federal del Trabajo de 1932. Por ello el lenguaje utilizado por los trabajadores de la Sección 67 se caracterizaba por el defensismo justiciero, que proyectaba una mentalidad obrera subordinada en permanente acoso por los patrones. Tal esquema explicaría que los obreros y los líderes sindicales conceptualizaran a los administradores de la empresa y a los patrones como enemigos de los trabajadores y sus organizaciones, con lo cual se creó una cultura laboral basada en una visión maniquea de amigos y enemigos.

Esa mentalidad defensistas y frontalista coexistía con una visión paternalista del patrón de parte de los obreros sindicalistas de la Fundidora Monterrey, S.A., focalizada en la figura de Adolfo Prieto, quien, como se dijo en el texto, desempeñó el cargo de presidente del consejo de administración desde los primeros años de la empresa hasta 1945, cuya imagen quedó inmortalizada por los maestros y los hijos de los obreros de la Fundidora Monterrey, S.A. en el himno que le cantaban cotidianamente en gratitud por las obras sociales de beneficio para los obreros y sus familias, construidas por el patrón filántropo, lo que simbólicamente representaba un cuestionamiento al discurso frontalista y antipatronal de los obreros sindicalistas.

A la memoria de Don Adolfo Prieto

(Himno cantado por maestros y alumnos en las escuelas Acero de la Fundidora Monterrey.)

“Caballero español, que por la vida pasaste
haciendo el bien, hora tras hora, tú fuiste
para el alma desvalida providencia
que bienes atesora.

Escucha la oración que en esta escuela
Te eleva la niñez agradecida, que si
se ve con alas, y ahora vuela, fue porque
tú le diste nueva vida.

Benefactor ilustre, que supiste darte
De corazón a los obreros, y con tu mano
Franca les diste, lo mismo que tu afecto, tus dineros.

Tú brindaste a los huérfanos amparo,
Tú a las viudas les diste protección.
Y para cuantas almas fuiste el faro,
Donde el náufrago halló salvación.

Fue tu divisa “DAR” (sic) y así en el
Mundo toda dádiva tuya florecía.
Y mientras más propicio más fecundo
Era tu amor y tu caudal crecía.

Son testigos vivientes de tu historia,
La fundación de acero y esta escuela,
Una fundiendo el hierro te da gloria,
La otra imponiendo luz tu fama vuela.

Hoy el recinto que tu nombre lleva,
Para honrar tu memoria con cariño
Palpitante de amor al cielo eleva
Una dulce oración por cada niño.”

ACERCA DEL AUTOR

Javier Rojas Sandoval, Profesor e investigador de Historia y Filosofía de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Licenciado en Historia y Maestría en Metodología de la Ciencia por la Universidad Autónoma de Nuevo León. Estudios de Doctorado en Historia en la Universidad Iberoamericana.

Se especializa en Historia de la Cultura Occidental e Historia de la Cultura Industrial.

Ha publicado varios libros y diversos artículos en revistas.

- Entre sus libros: *Fábricas pioneras de la industrialización de Nuevo León; Los Debates en el Congreso Constituyente del Estado de Nuevo León de 1917; Historia de las relaciones laborales en la cultura industrial de Nuevo León; Ensayos sobre teoría de historia de la cultura.*
- Entre los artículos publicados en revistas se pueden mencionar los siguientes: *Historia de las mentalidades: un nuevo enfoque teórico para el análisis de la historia. Apuntes para la historia de la investigación en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Apuntes sobre la historia cultural de la naturaleza humana.*

Miembro de la Red Internacional Fórum UNESCO-Universidad y Patrimonio y The Internacional Comité for the Conservation of the Industrial Heritage (TICCIH).

Director de la página web www.monterreyculturaindustrial.

Miembro del Comité de Ética del Hospital 33 del IMSS.

FUENTES

Archivo Histórico Fundidora Monterrey, S.A. (AHFM)
Archivos del Fideicomiso 7694. Fumosa.
Archivo General del Estado de Nuevo León. (AGENL)
Archivo Municipal de Monterrey.
Capilla Alfonsina de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
Actas de las asambleas sindicales de la Sección 67 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la República Mexicana:
Acta sindical del 21 de noviembre de 1935.
Acta sindical del 5 de diciembre de 1935.
Acta sindical del 6 de diciembre de 1935.
Acta sindical del 9 de diciembre de 1935.
Acta sindical del 12 de enero de 1936.
Acta sindical del 20 de febrero de 1936.
Acta sindical del 3 de marzo de 1936.
Acta sindical del 7 de abril de 1936.
Acta sindical del 12 de abril de 1936.
Acta sindical del 23 de julio de 1936.
Actas sindicales de comité ejecutivo del 12 y 19 de septiembre de 1938.
Actas sindicales de asamblea general, 15 y 20 de septiembre de 1938.
Acta sindical del 20 de septiembre de 1938.
Acta sindical del 17 de enero de 1939.
Acta sindical del 30 de julio de 1947.
Acta sindical del 6 de agosto de 1947.
Acta sindical del 10 de agosto de 1947.
Acta sindical del 12 de agosto de 1947.
Acta sindical del 17 de agosto de 1947.
Actas sindicales del 8 y 15 de octubre de 1947.
Acta sindical del 29 de octubre de 1947.

Acta sindical del 15 de enero de 1948.
Acta sindical del 8 de febrero de 1948.
Actas sindicales del 26 de mayo de 1948.
Acta sindical del 2 julio de 1948.
Acta sindical del 2 de febrero de 1949.
Acta sindical del 20 de julio de 1949.
Acta sindical del 24 de agosto de 1949.
Acta sindical del 7 de diciembre de 1949.
Acta sindical del 21 de diciembre de 1949.
Acta sindical del 11 de enero de 1950.
Acta sindical del 15 de febrero de 1950.
Acta sindical del 8 de marzo de 1950.
Acta sindical del 15 de marzo de 1950.
Acta sindical del 25 de febrero de 1953.
Acta sindical del 4 de marzo de 1953.
Acta sindical del 18 de marzo de 1953.
Acta sindical del 15 de abril de 1953.
Acta sindical del 10 de mayo de 1953.
Acta sindical del 1 de diciembre de 1954.
Acta sindical del 24 de agosto de 1955.
Acta sindical del 12 de octubre de 1955.
Acta sindical del 19 de octubre de 1955.
Acta sindical del 31 de octubre de 1955.
Acta sindical del 1 de agosto de 1956.
Acta sindical del 26 de septiembre de 1966.
Acta sindical del 28 de septiembre de 1966.
Acta sindical del 17 de diciembre de 1966.
Acta sindical de comité ejecutivo del 22 de octubre de 1967.
Acta sindical del 30 de noviembre de 1967.
Acta sindical del 30 de julio de 1969.
Acta sindical del 10 de noviembre de 1969.
Actas del Consejo de Administración de la Fundidora Monterrey, S.A.
Ávila Juárez, Oscar José. *La industrialización y siderurgia: Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, 1940-1970*. Tesis para obtener el título de licenciado en historia. Facultad de Filosofía y Letras. UANL. Agosto de 1994.
Basurto, Jorge. "Del avilacamachismo al alemanismo. (1940-1952)". En: Pablo González Casanova (Coord.). *La clase obrera en la historia de México*. México. UNAM-IIS-Siglo XXI. México. 1984.

Contratos Colectivos de la Sección 67 del Sindicato Nacional de Trabajadores Minero Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y la Fundidora Monterrey, S.A. de las siguientes fechas:

Contrato Colectivo de Trabajo de 1936.

Contrato colectivo de trabajo de 1938.

Contrato Colectivo de Trabajo de 1944.

Contrato colectivo de trabajo de 1948.

Convenio incluido en el contrato colectivo de 1948.

Contrato Colectivo de Trabajo de 1955.

Contrato Colectivo de Trabajo de 1965.

Contrato Colectivo de Trabajo de 1979.

Coriat, B. *El taller y el cronómetro*. México. Siglo XXI. 1989.

Cervantes y Mejía, Rodolfo. *El crecimiento de la industria siderúrgica en México*. México, UNAM, 1959.

Covarrubias Mijares, Rosana, Juan Manuel Casas García y Víctor Alejandro Cavazos Pérez. *Tierra, fuego, aire, agua...Un estudio sobre el devenir urbanístico y arquitectónico de la Fundidora Monterrey*. Monterrey, N. L. Gobierno del Estado de Nuevo León, 1997-2003. Secretaría de desarrollo urbano y obras públicas. 2000.

Difundidor. Fundidora Monterrey, S.A., Año 1, num. 18. Monterrey, N. L. Octubre 16 de 1978.

Estatutos del Sindicato de Trabajadores del Acero. Monterrey, N.L. Marzo de 1935.

Estatutos reformados por la primera convención general extraordinaria del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, reunida en la ciudad de México del 6 al 23 de mayo de 1935.

Fideicomiso No. 7694. Fumosa. Caja No. 1895. Legajo No. 1. *Reseña histórica y descripción general de funciones por área organizacional de la Fundidora Monterrey, S.A.*

Fideicomiso 7694. Fumosa. Convenio de población del Departamento de Aceración al Oxígeno (BOF). Abril 14 de 1977.

Fideicomiso 7694. Fumosa. Documentación sobre alternativas relacionadas con la operación parcial del Departamento de Aceración No.2, octubre de 1977.

Fideicomiso 7694. Fumosa. Manual para la producción de fierro en altos hornos. 1978.

Fideicomiso 7694. Fumosa. Control de operación. Informe de operación. 1984

Fideicomiso 7694. Fumosa. Guía general sobre proceso y operación de alto horno. Dpto. de altos hornos metalurgia y control de calidad.

- Fundidora Monterrey, S.A., Dirección de Producción. Monterrey, N.L. Junio de 1981.
- Fideicomiso 7694. Fumosa. Guía general sobre proceso y operación del alto horno.
- Ford, H. *Mi vida y mi obra*. Barcelona, España. Ediciones Orbis. 1924.
- Florence, Paterson. (1963), *El movimiento obrero norteamericano*, Bs., As., Argentina,
- Garza Martínez, Valentina. *Historia económica de Fundidora Monterrey (1900-1975)*. Tesis en opción al título de licenciado en economía. Monterrey, N. L. UANL, Facultad de Economía.1988.
- González Caballero, Manuel. *La maestranza de ayer...La Fundidora de hoy*. Gerencia de difusión y relaciones públicas. Monterrey, N. L. Fundidora Monterrey, S.A. 1980.
- González Caballero, Manuel. *La Fundidora en el tiempo*. Monterrey, N. L. Gobierno del Estado de Nuevo León.1989.
- Guerra, Marcela y Alma G. Trejo, *Crisol del temple, Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey*. Monterrey, N. L. Gobierno del Estado de Nuevo León. Secretaría de desarrollo urbano y obras públicas. Parque Histórico Fundidora. Museo de Sitio de Arqueología Industrial. 2000.
- Gramsci, Antonio. *Consejos de fábrica y estado de la clase obrera*. México. Ediciones Roca. México, 1973.
- Informe al Consejo de Administración, 1947. AHFM.
- Informe al Consejo de Administración. Año de 1939. (AHFM)
- Latapí, Juan. Compendio de términos siderúrgicos. México. Altos Hornos de México, S.A., Fundidora Monterrey, S.A., Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas, S.A. 1978.
- Ley Federal del Trabajo de 1931. Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931.
- 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, 1984. UNAM-IIS. Siglo XXI.
- Peart Pérez, Oscar, Francisco García Aldape y Graciela Ramos González. *Reseñas históricas de la Siderurgia en México*. Secretaria de Ecuación Pública. Dirección General de Institutos Tecnológicos. Instituto Tecnológico de Saltillo, Coahuila, 1983.
- Prieto, Carlos. “La industria siderúrgica”, en: *México cincuenta años de revolución*. Tomo I, la economía. México, Fondo de Cultura Económica. 1960, p. 218.
- Reglamento interior de trabajo. Años: 1939-1969.
- Taylor. W. F. *Principios de la administración científica*. Barcelona, España. Ediciones Orbis. 1986.

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.

El Proyecto Centro de Altos Estudios e Investigación Pedagógica (CAEIP), surgió en el mes de agosto de 2004 a iniciativa del Director General del Consejo de Ciencia y Tecnología de Nuevo León (COCyTE, NL), Dr. Luis Eugenio Todd Pérez quien habiendo revisado empíricamente el estado de la investigación educativa en Nuevo León se percató de que era conveniente impulsar la investigación educativa.

Desde el mes de mayo de 2005, el CAEIP es administrado por el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nuevo León (CECyTE, NL).

El Proyecto se planteó como objetivo general: Generar información y nuevos conocimientos de educación, útiles para el diseño de las políticas y acciones educativas.

Sus objetivos particulares son:

1. Formar recursos humanos para la investigación educativa.
2. Incidir mediante la investigación en la creación de conocimientos en la educación básica.
3. Contribuir a la formación de recursos humanos de extracción magisterial para la investigación educativa en Nuevo León.
4. Divulgar los conocimientos derivados de los hallazgos de las investigaciones mediante conferencias, publicaciones e inserción en la red.

Obras publicadas

Disponibles en www.caeip.org

SERIE: INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

1. Prácticas de evaluación en el nivel de educación primaria del estado de Nuevo León
2. Reflexiones sobre evaluación educativa
3. La educación en la prensa de Nuevo León
4. La formación de valores en las escuelas primarias de Nuevo León
5. El programa Enciclomedia en las escuelas primarias de Nuevo León
6. Veinte experiencias educativas exitosas en el mundo
7. Magisterio. Punto de encuentro
8. Investigación en educación. Primera parte
9. Catálogo de Tesis de Posgrado de la Unidad UPN 19 A Monterrey
10. La educación que México necesita

11. Ser Maestra. Historia de vida profesional
12. Una experiencia educativa en el CECyTE-N.L.
13. Catálogo de Tesis de Posgrado de la ECE
14. Español y Matemáticas en el sexto grado de educación primaria. Caso Nuevo León
15. Cronología de la educación mexicana
16. La educación en Nuevo León. Periódicos Oficiales 1825-2006
17. Los 29 de PISA-2003
18. El corrido norteño en Nuevo León
19. Tigres de la UANL. El deporte como identidad
20. Educación intercultural en Nuevo León
21. Lenguaje y Matemáticas en el CECyTE-NL.
22. La educación en Nuevo León. 1850-1883
23. La educación en Nuevo León. 1883-1927
24. La educación en Nuevo León. 1943-1961
25. La perspectiva de género. Breve estudio en Nuevo León
26. Violencia intrafamiliar. Breve estudio en Nuevo León
27. La educación en Nuevo León. 1825-1850
28. La educación en Nuevo León. 1927-1932
29. La educación en Nuevo León. 1933-1939
30. La educación en Nuevo León. 1939-1943
31. La educación en Nuevo León. 1962-1985
32. La educación en Nuevo León. 1986-2006
33. Desarrollo de habilidades básicas en el CECyTE, N.L.
34. La educación en Nuevo León. Personajes y sucesos
35. La enseñanza de los Derechos Humanos
36. Indios de guerra. Leyendas de Nuevo León, Norte
37. El patrimonio industrial histórico de Nuevo León: las fábricas pioneras. Volumen 1
38. Historia de la Educación en Nuevo León. Documento de contexto. Tomo 1
39. La actitud de los adolescentes nuevoleonenses ante la sexualidad
40. Experiencias y propuestas sobre federalización de la educación básica en el noreste de México
41. Historia de la Educación en Nuevo León. Documento de contexto. Tomo 2
42. Historia de la cultura laboral en la Fundidora Monterrey, S.A. (1936-1969)

Historia de la cultura laboral en la Fundidora Monterrey, S.A.
(1936-1969), terminó de imprimirse en julio de 2009.
En su composición se utilizó fuente de tipo Georgia.
La edición fue supervisada por Ismael Vidales Delgado.