

El Comité de Fábrica de la Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril*

Julio Bracho

EL ACTUAL PROCESO de privatización de las empresas paraestatales ha sido resultado, principalmente, de la supremacía política de la corriente que pugna por reducir la participación del Estado en la economía. Aduciendo una intrínseca eficiencia económica en el capital privado, para sanear las cuentas públicas o atraer los capitales expatriados, se ha procedido a vender las empresas paraestatales que no se consideran “estratégicas”, aun cuando la única estrategia nacional contundente que se define es la privatización. Puestas las alternativas en el solo terreno de la ineficacia burocrática o del incentivo capitalista, tomar esta última parecería evidente. La discusión sobre el carácter que debe tener la propiedad de los medios de producción, estatal o privada, ha sido demasiado gastada y se ha enfrascado en los lugares comunes que llevan agua al molino de los detentadores de las ideologías en pro del Estado o del capital.

La concepción social que se inculca y en la que se forman los participantes en la producción sobre las condiciones generales de ésta, sobre el papel que desempeñan en ella o sobre la propiedad de las empresas en donde laboran, influye en el ámbito de la producción. Pero esta concepción no es algo ya dado de por sí. En diferentes sectores de la sociedad hay una disputa para hacer prevalecer una u otra posición. Mas es relevante que en el seno de la polémica generalmente no se ha tomado en cuenta

* Este ensayo no podría haberse realizado sin la amistad y colaboración de Luis Emilio Giménez Cacho; aunque el autor es el único responsable de los juicios aquí expuestos.

a los involucrados directamente en la producción. Saber que una empresa es de propiedad estatal no es un estímulo determinante para el ánimo de sus trabajadores y menos para los funcionarios que la administran. Ello se debe, entre otras razones, a que los vicios del sistema político mexicano han enraizado de diferentes formas en estas empresas o, incluso, en los sindicatos que en algunos casos las llegan a controlar. Ciertas empresas puestas en venta por el Estado pasaron a manos del "sector social"; esto es, las grandes confederaciones sindicales, como la Confederación de Trabajadores de México; pero esto es excepcional y sujeto a un estudio pormenorizado. De todos modos, al tomarse la decisión de privatizar las paraestatales generalmente se ha excluido de las posibles alternativas que se les podrían dar a los trabajadores y en especial a los técnicos y empleados administrativos, quienes podrían desempeñar un papel mucho más importante en la puesta en marcha eficiente y comprometida de estas empresas.

Sin olvidar que la propiedad de una empresa actualmente permite determinar su dirección, el control del proceso de producción se distribuye entre sus participantes de diferentes maneras. Aquí, en la medida en que se amplifica y organiza su carácter colectivo, la propiedad de los medios de producción deja de ser inmediatamente relevante: el saber tecnológico y la capacidad laboral imponen sus condiciones a la organización productiva. De hecho, en la medida en que el proceso productivo adquiere un carácter complejo y en él intervienen elementos tecnológicos más elaborados, tiende a formarse un sector de trabajadores que mantienen por medio de su capacidad de trabajo especializado un acrecentado control de la producción. Si ha habido etapas en la historia de ésta en que se tendía a simplificar la capacidad de trabajo para hacerla sustituible, a fin de elevar su productividad y estrechar su control, la calidad tecnológica y la creciente complejidad del proceso productivo han requerido de una capacidad de trabajo cada vez más especializada. En este sector del trabajador colectivo, en el personal técnico y administrativo, reposa ya no solamente una capacidad laboral difícilmente sustituible, sino las posibilidades de desarrollar la eficiencia tecnológica, administrativa y productiva que permiten mantenerse en el mercado de manera competitiva.

Como "trabajadores de confianza", al personal técnico y ad-

ministrativo se le ha mantenido sujeto al mando y control empresarial, ya sea privado o burocrático. Se ha evitado su organización legal y política y ha visto mermadas sus posibilidades de participación tanto en el ámbito económico, como en el social o político: queda constreñido y aislado entre la fuerza del corporativismo sindical, que agrupa sobre todo a los trabajadores manuales, y el peso de la dirección empresarial. En las paraestatales esto se agrava aún más por la inercia política con que la burocracia las dirige y por los intereses corporativos del sindicalismo, que difícilmente admiten en sus filas la presencia de un personal que por sus capacidades intelectuales podría resquebrajar el sometimiento a los líderes. La amplitud del sector de los “trabajadores de confianza”, su aislamiento de la vida sindical y de la influencia que puede tener en las decisiones de política económica dan al panorama de la vida económica nacional una de sus características sobresalientes.

Más allá del sindicalismo que defiende en bloque los intereses de los trabajadores adscritos a una empresa, gracias a su derecho contractual y a la capacidad legal para evitar la competencia de otros solicitantes de empleo, o a la cláusula de exclusión con que se cierran filas en torno al poder sindical, más allá de su contraparte, la que persigue las mayores ganancias a toda costa o la que sólo ha visto el usufructo de un puesto político en la dirección de las empresas controladas por el Estado, la actividad productiva puede ser un espacio en el que las relaciones entre los hombres, sin ocultar sus diferencias e intereses, pueden recuperar su creatividad. Pues ya la industrialización, con todas sus consecuencias nefastas o bienhechoras, ha puesto sobre un mismo barco a los que ahí se empeñan.

Antes que la estrategia de la privatización, con la salvedad de las “estratégicas”, habría que replantearse una estrategia política, social y económica que permita que, en el interior de estas empresas, se propicie el interés y el compromiso, la iniciativa y la participación de los directamente involucrados en ellas. No es por medio de un sindicalismo anquilosado o de funcionarios escaladores de puestos burocráticos que se puede encontrar el sustrato para un espíritu eficiente, competitivo y socialmente comprometido, sino en el sector de los trabajadores especializados, técnicos y administrativos, porque están mucho más vinculados con los problemas, tanto de la producción como los que sur-

gen de las condiciones e intereses de los trabajadores, y, sobre todo, porque poseen las capacidades intelectuales para resolverlos.

Lograr formar un personal técnico y administrativo capaz de enfrentar los retos de nuestros tiempos es, efectivamente, una cuestión de estrategia nacional. Si se ha puesto el acento en el carácter de la propiedad de las empresas para definir su "sentido nacionalista o extranjero", si se ha querido contener la pujanza de las empresas extranjeras por medio, sobre todo, de la delimitación formal de su participación en la propiedad de las empresas (aunque ahora aun este límite se ha rebasado en algunas ramas de la producción que deberían de ser consideradas estratégicas), a fin de compensar la falta de recursos económicos para competir nacional e internacionalmente en muchas áreas de la economía, y ante la importancia que cobra la apropiación del saber científico y técnico en el proceso productivo, es vital inducir una política económica que instigue a la formación de un personal mexicano que asimile el saber y la experiencia en las tareas productivas para que pueda utilizarlos y reformularlos para nuestras necesidades y que, gracias al apoyo institucional y financiero, estatal o privado, pueda, con mayor probabilidad, convertirse en socio de calidad o, incluso, independizarse.

Para la conformación de una amplia política de formación de capacidades técnicas y administrativas se requiere del concurso de múltiples instancias. No es nuestro propósito abocarnos a describirlas. Sin embargo, no está por demás señalar que el concurso del Estado es imprescindible. Pues, conforme a este propósito, debe de adentrarse en cuestiones de muy diversa índole, como puede ser el fomentar y preservar, por medios legales, la capacidad de reproducir y adaptar la tecnología, aun a costa de la propiedad imperial que trata de prohibir, inclusive —como clara muestra de su unificación y control del tiempo y del espacio, de la creación y de la producción en escala mundial— la posibilidad de inventar algo en cualquier otro lugar. En este sentido, se podría admitir un determinado pago por derechos de autor o de patente, no así las trabas o limitaciones a su reproducción en nuestro país.¹

¹ Después del ingreso de México al GATT, la actual revisión de los tratados sobre patentes y uso de tecnología es, posiblemente, una negociación de la mayor relevancia para el futuro de nuestra economía y que, sin embargo, ha recibido una pobre atención de la opinión pública.

En el caso de las concesiones a las empresas extranjeras, más que limitar sus aportaciones de capital, entre otras posibles medidas, se tendería a establecer la obligación por contrato o en términos legales generales, sujeta a tiempos y condiciones realistas, de capacitar y emplear personal mexicano en todos y cada uno de sus departamentos, hasta alcanzar los puestos de dirección. Pero, aparte de estos ejemplos, para el Estado es indispensable abordar el problema desde sus bases y empezar ahí donde ejerce un control directo: las empresas paraestatales. Establecer una política que fomente la participación de los empleados administrativos, técnicos y manuales en los más variados aspectos de las empresas; abrir espacios que permitan la discusión y la transparencia para abordar los diferentes problemas; centralizar la información sin dejar de difundirla y auspiciar el acceso a ella; lograr una unidad de mando para coordinar la acción colectiva prestando oídos y la posibilidad de la razón a la crítica, que permite detectar y enmendar los errores; aceptar las equivocaciones pero no su persistencia; fomentar la iniciativa personal sin dejar de tratar los asuntos colectivos; establecer estrategias pero fomentar la libertad táctica mientras se exige responsabilidad y compromiso colectivo e individual; son todas éstas cuestiones que la burocracia difícilmente se ha permitido enfrentar.

A finales de los años veinte, cuando se procuraba establecer la legislación federal que regularía las condiciones laborales, se pensó crear un organismo en cada empresa que, formado por representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa, se diera a la tarea de tratar en forma conjunta los problemas de la producción. A este organismo se le llamaría "Comité de Empresas". Este fue el primer intento de fomentar institucionalmente un espacio en donde se afrontaran los problemas innatos a la producción con la concurrencia de todos sus participantes. A partir de entonces, descartada la proposición de implantar organismos de esa naturaleza a nivel general, sólo se pueden encontrar ciertos casos en donde se procedió a conformar iniciativas de esta índole. El objetivo central de este estudio es el de presentar uno de ellos,² pues todas las consideraciones

² Véase también el libro de Victoria Novelo y Augusto Urteaga que da una visión general del contexto y complementa el caso que aquí abordamos: *La industria en los maguayales: trabajo y sindicatos en Ciudad Sahagún*, Nueva Imagen, México, 1979.

anteriores nos llevan a justificar la importancia de esas experiencias.

Primeros rasgos

Uno de los acontecimientos que permite analizar algunas formas de participación de los trabajadores mexicanos en la organización general del proceso productivo tuvo lugar en el Complejo Industrial Sahagún, durante los años 1972-1974. La cabeza de este suceso la constituyó el Comité Ejecutivo Local de la Sección 200 del Sindicato Nacional de Trabajadores Minero-Metalúrgicos de la República Mexicana (SNTMM), que agrupa a los obreros de la Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril (CNCF). Durante esos años, el grupo que tenía en sus manos la representación de esa sección sindical impulsó la participación democrática de los trabajadores. Uno de sus logros fue la creación de un "Comité de Fábrica" que, formado por técnicos de la empresa y representantes de los trabajadores, intervino directamente en la organización de la producción. Es durante esos primeros años de su desempeño que adquiere una cierta autonomía y enfrenta problemas que lo llevan, incluso, a rebasar el marco que originariamente se le había asignado.

El sindicato nacional minero se funda en 1934 y en su declaración de principios se plantea, entre otros fines, abolir la explotación, enfrentar al imperialismo y a sus manifestaciones bélicas, y pugnar por la total nacionalización de toda la minería y la metalurgia. En 1935 forma parte del Comité de Defensa Proletaria y, en febrero de 1936, participa en la creación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), pero no conforme con los manejos de su dirección, en julio de ese mismo año se retira de ésta.³ Durante la Convención Nacional Ordinaria del SNTMM, en mayo de 1950, debido a la injerencia de funcionarios del Estado se logró manipular la convención y excluir de ella a varias secciones que no hubieran aceptado elegir a un tal Jesús Carrasco como secretario general.⁴ Entre los mineros, al fla-

³ "Declaración de la Sección 200 del SNTMM_{SRM}", en *Solidaridad*, núms. 117-118, julio de 1974.

⁴ Daniel Molina A., *La caravana del hambre*, Ediciones El Caballito, México, 1978, p. 18.

mante secretario pronto se le apodó “charrasco”, aludiendo al caso reciente del “charrazo” en el sindicato de ferrocarrileros.⁵ Traemos esto a colación porque la política sindical que se impuso desde entonces fue darle al Comité Nacional la capacidad de decidir y negociar las condiciones de contratación, pues a las secciones se les quitó la titularidad de los contratos de trabajo.⁶ Entre otros asuntos en los que intervino esta dirección del sindicato minero está, por ejemplo, el aislamiento y derrota de las huelgas de Palau y Nueva Rosita.⁷ Así, bajo este control de la dirección del ejecutivo nacional del sindicato, se sentaron las premisas de lo que, veinte años después, acontecería en la Sección 200, cuando la participación de los trabajadores de la CNCF superó los límites impuestos por la dirección nacional del sindicato minero.

Los obreros ligados por su pasado a la historia del sindicalismo nacional formaban sólo una parte de los trabajadores de la CNCF, eran principalmente mineros desplazados por la decadencia de los filones de Pachuca y Real del Monte, en cuya tradición se cuentan las primeras huelgas declaradas en este país. Estos antiguos mineros y los trabajadores que provenían de contextos urbanos tendieron a organizarse en un grupo que se denominó “Unión y Progreso”. Éste tenía un sentido político democrático y generalmente se preocupaba por establecer relaciones con otros sindicatos y llegó, incluso, a abordar públicamente cuestiones relativas a la política económica nacional.

La parte mayoritaria de los miembros de la Sección 200 estaba constituida por campesinos, avecindados en el entorno rural de la fábrica, que para obtener mejores ingresos tomaron plazas en la naciente industria. En algunos casos, con el salario devengado en la fábrica asistían la siembra de las parcelas, pero en todas las ocasiones les era posible seguir manteniéndose si no como campesinos, sí, al menos, como miembros de sus pueblos. Esto permitió que las relaciones sociales internas de los pueblos circundantes a Ciudad Sahagún se conservaran como el vínculo más importante para estos nuevos obreros. Estos últimos tras-

⁵ Antonio Alonso, *El movimiento ferrocarrilero en México*, Ediciones ERA, México, 1972, pp. 74-98.

⁶ Entrevista a Manuel Santos, en *Solidaridad*, núm. 184, julio de 1978.

⁷ *Ibid.*

mitían a la vida fabril formas propias de la comunidad campesina. Se da el caso, por ejemplo, de que se convocara a una tradicional comida en el pueblo para nombrar o dar a conocer los candidatos de las planillas para las elecciones sindicales. Para ver las formas de relación comunitaria que se mantienen entre estos obreros es necesario, incluso, llegar a pensar en términos tales como caciquismo.⁸ La adhesión que estos sindicalistas demostraban por el ya tradicional secretario del Sindicato Nacional, Napoleón Gómez Sada, puede ser explicada en parte a partir de esta trasposición de las formas de constituir las relaciones políticas de mediación en el campo. Estos trabajadores de extracción rural formaron un grupo, numeroso y fuerte dentro del sindicato, que se denominó “11 de Julio” y que para reconocerse a sí mismo se llamaba “la región” o, pluralmente, “los regionales”: es difícil encontrar un apelativo más apropiado para dejar ver su extracción social.

Así como se diferenciaban los trabajadores por su origen, en muchos casos los puntos de vista de “Unión y Progreso” se contraponían a los del grupo “11 de Julio”, y ambos constituían fuerzas diferenciadas que luchaban por obtener los puestos de representación sindical granjeándose la simpatía de los trabajadores menos identificados con cualquiera de los dos grupos.

Otro sector importante del trabajador colectivo de la CNCF es el constituido por los considerados “trabajadores de confianza”, que realizan tareas técnicas, administrativas, de supervisión o de coordinación de la producción en sus diferentes etapas. Con esa designación se abarca a todas aquellas plazas asalariadas que no están sujetas al régimen sindical, con el supuesto de que representan a la dirección general de la empresa, aunque la gran mayoría de estos asalariados cumple una función subordinada en todos sus aspectos y limitada en cuanto a sus responsabilidades. Estos trabajadores, en el sentido ascendente de su estratificación jerárquica, se acercan, cada vez más, a representar el control propio de la dirección de la empresa, mientras que en el sentido inverso tienden a identificarse con los obreros en general. El control de todo el proceso de producción queda reserva-

⁸ Pilar Calvo y Roger Bartra, “Estructura de poder, clases dominantes y lucha ideológica en el México rural”, en *Caciquismo y poder político en el México rural, Siglo XXI Editores, México, 1975*.

do a la capa más alta de los “trabajadores de confianza”. Sin embargo, la mayoría de los ingenieros, técnicos, supervisores, almacenistas o secretarías, que ocupan un lugar intermedio pero relevante en el proceso general de producción, pierden toda posibilidad de definir intereses específicos y de organizar su defensa. No sólo en lo que respecta a sus salarios —lo que para los fines de esta discusión está en segundo plano— sino en lo que se refiere a la amplitud de sus oficios, a las posibilidades de iniciativa y creación, las cuales quedan relegadas al funcionar como simples eslabones intermedios en la cadena de mando. Para definir su posición social, privilegiada si se compara con la de los obreros industriales, intervienen más las representaciones ideales y sociales que se hacen de sus respectivos oficios, a lo que se suma que realizan un trabajo “intelectual” y no “manual”, con la “cabeza” y no con el “cuerpo”, “limpio” y no “sucio”, más “ligado al patrón y no al montón”, que las diferencias vistas meramente en términos salariales.

El Comité de Fábrica

A principios de los años setenta, las elecciones para el cambio del Comité Ejecutivo resultaron favorables al grupo “Unión y Progreso”, vinculado al club obrero “Lázaro Cárdenas”. Entre las preocupaciones del nuevo comité estaba atender los problemas económicos que en ese momento agobiaban a la Constructora. Para tratar de remediar esta mala situación se entablaron pláticas entre los representantes sindicales y el director del Complejo Industrial Sahagún, Emilio Krieger. De este diálogo surgió la iniciativa de formar un organismo constituido por obreros representantes del sindicato y técnicos nombrados por la dirección, para que se dedicara al estudio y gestión de los problemas económicos de la empresa.⁹ A este organismo se le denominó Comité de Fábrica y en sus estatutos se hace hincapié en su participación, en nombre de la comunidad, para lograr un manejo eficiente y honesto de la empresa, para luchar contra la corrupción, el burocratismo, los privilegios y la discriminación.

⁹ “Una experiencia de participación obrera en la gestión industrial: CNCF”, en *Solidaridad*, núm. 109, 1 de marzo de 1974.

Ahí se reconoce que “el trabajo intelectual y el físico tienen el mismo valor” y que, por tanto, los cargos en la empresa se deben asignar en función del grado de experiencia y dominio profesional. Mientras que en el Comité de Fábrica deben reinar relaciones de igualdad y compañerismo, a la empresa la definen como una “comunidad de intereses en la que los factores de la producción, capital popular y trabajo, se asocian y cooperan para obtener un fin común: producir y generar utilidad social”. El Comité de Fábrica también tendrá entre sus miras procurar establecer una justa distribución de la riqueza generada por la empresa, sin menospreciar los recursos necesarios para su desarrollo y expansión. Asimismo, impulsará la formación de comités similares en las empresas de todo el país para establecer una red de relaciones entre los mismos.

El Comité de Fábrica se integró con siete miembros propietarios y dos suplentes que representaban al sindicato, los cuales eran elegidos directamente en asamblea general, y otros tantos técnicos nombrados por la administración. La elección directa de los representantes obreros al Comité estrechaba la influencia que ejercían todos los trabajadores en su seno. Los informes del Comité también se leían y discutían en asamblea, al igual que las soluciones pertinentes para los problemas planteados; por ello se creaba un compromiso expreso entre los dos organismos.

En la solución de los problemas de la organización de la producción, en el lugar en el que se situaba el Comité, se generó una dinámica que difícilmente habría podido ser formalizada. La relación del Comité de Fábrica con el conjunto de los trabajadores, la información recopilada, las decisiones para acometer las muy diferentes cuestiones que surgieron en el proceso productivo, ampliaron necesariamente su importancia.

Otra relación relevante que se generó entre los trabajadores y el Comité de Fábrica se dio por medio de los delegados departamentales, pues en muchas ocasiones se recurría a ellos para atender diversos asuntos de sus respectivos sectores de la fábrica.

La designación de siete técnicos por parte de la Dirección General de la empresa implica la subordinación de éstos a la política de aquélla. Hubiera sido preferible la elección directa por parte del conjunto de los técnicos y administrativos, aunque en este caso el ánimo y la anuencia de la Dirección, para impulsar su iniciativa independiente, debe ser reconocida.

El Comité se dio a la tarea de revisar el proceso de producción en sus diferentes etapas y concatenaciones. Se encontró una serie de fallas en la organización de la cadena productiva y salieron a relucir casos de corrupción como, por ejemplo, las concesiones a maquiladoras que reducían el empleo y redundaban en la subutilización de la capacidad productiva instalada. Esta situación favorecía, además, a compañías o personas ligadas a funcionarios de la empresa. Los talleres de mantenimiento dejaron de dar servicio a los automóviles de los altos funcionarios de la CNCF y se dedicaron a reparar la maquinaria paralizada. Se pusieron a funcionar equipos nuevos que estaban parados por falta de coordinación o por desidia. Se revisó la línea de montaje para dotarla de piezas y materiales adecuados en las posiciones correctas, con el fin de evitar retrasos y la multiplicación innecesaria de funciones. También se intervino en el control de calidad y se emprendió una supervisión adecuada del departamento de adquisiciones. En suma, estos y otros detalles llenaron la agenda de actividades del Comité de Fábrica.

La intervención de los trabajadores en el Comité para incrementar la producción podría haber resultado contraria a sus intereses, al conducir, por ejemplo, a un simple incremento de los ritmos de trabajo o a una parcelización aún mayor de las diferentes tareas de la cadena productiva o, por otro lado, al despido de los obreros desplazados por el mejor aprovechamiento de la mano de obra empleada. En estos casos, el Comité tendría que recurrir a soluciones globales que no afectaran las condiciones de trabajo.

Durante los primeros dos años y medio del funcionamiento del Comité de Fábrica, 1972-1974, que corresponden al tiempo de la participación de "Unión y Progreso" en el Comité Ejecutivo de la Sección 200, la empresa mejoró de manera impresionante, sobre todo si se toma en cuenta el crónico mal estado financiero de las empresas del Combinado Industrial Sahagún.¹⁰ La producción global de la fábrica tuvo la frecuencia que se señala en el cuadro.

Los datos del cuadro revelan diferentes hechos: después de un decremento de la producción entre los años 1971-1972, éste

¹⁰ Víctor Manuel Villaseñor, *Memorias de un hombre de izquierda*, Grijalbo, México, 1976, vol. II.

Producción de unidades ferroviarias

1971	1 060	unidades producidas
1972	1 058	unidades producidas
1973	1 615	unidades producidas
1974	2 968	unidades producidas según lo programado
1975	2 553	unidades producidas frente a un programa de 3 341
1976	2 189	unidades producidas frente a un programa de 3 341

Fuente: "Situación económica de la CNCF", dada por la dirección de la empresa a los trabajadores el 4 de mayo de 1977.

se revirtió, para casi triplicar, en 1974, la producción del año anterior que fue la peor; durante 1974 se cumple con lo programado y coincide con la máxima actividad independiente del Comité de Fábrica. El declive a partir de 1974, con el agravante del amplio rezago de la producción efectiva con respecto de la programada para los siguientes dos años, coincidirá con el decaimiento de la función del Comité de Fábrica debido a la destitución del Comité Ejecutivo de la Sección 200, por los motivos que analizaremos más adelante.

Se puede afirmar que el beneficio económico más importante que los trabajadores recibieron por el incremento de la producción, aunque de manera indirecta, fue el aumento de plazas, pues se contrató a 376 nuevos trabajadores en 1973, cuando la tendencia de los años anteriores era hacia el decremento. La vía por la que pudieron haber recibido una porción de los ingresos provenientes del mayor rendimiento del trabajo, aparte de los incrementos salariales, era el reparto de utilidades; empero, éste se mantuvo prácticamente igual al de los años previos al funcionamiento del Comité de Fábrica.¹¹

En su intervención en el proceso productivo, el Comité pudo haber funcionado como un órgano más para organizar y vigilar el trabajo obrero, duplicando así la estructura empresarial, con la diferencia de que ahora los trabajadores la verían como un organismo propio. Las funciones de gestión o de centro aglutinador del saber acerca de la producción, por ejemplo, o el hecho de estar formado por técnicos y obreros no le daba necesari-

¹¹ Humberto García, miembro de la comisión revisora de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, formada el 19 de marzo de 1974, en *Sahagún*, núm. 4, junio de 1974.

riamente un carácter favorable para los trabajadores; era fundamental que se generara una comunicación entre el Comité y el conjunto de los trabajadores, tanto del saber como de las decisiones. La información y los puntos de vista del Comité se transmitían a todos los trabajadores en las asambleas generales, en las reuniones departamentales, o por medio de material impreso, el cual tiene un papel primordial al instituir un espacio público con una permanencia y una difusión más allá de lo inmediato y fugaz de la palabra. Con frecuencia se subestima la importancia de la difusión escrita para generar una transparencia pública en este tipo de experiencias colectivas. En este caso se llegó a editar un boletín informativo, en el cual el Comité presentaba estudios detallados sobre los diferentes problemas de la producción e, incluso, artículos de un nivel técnico medio donde se instruía acerca de diferentes etapas del proceso productivo, como era el caso de la composición de un vagón del Metro.¹² Como el funcionamiento intenso del Comité, este boletín también tuvo una corta vida, pero su creación y características implicaban un hecho fundamental: la edición de un periódico donde los trabajadores planteaban la problemática del proceso productivo global. El ciclo de trasmisión de la información desde sus orígenes, en los múltiples lugares de la producción, hasta su centralización, análisis y difusión por el Comité de Fábrica, y la vuelta a éste como opinión de los trabajadores para evaluar y decidir, forma un espacio público crítico opuesto al secreto imperante en la administración privada o burocrática.

Volvamos la atención a la finalidad que se le indica al Comité de Fábrica en su declaración de principios: "La participación de los trabajadores en la gestión de la CNCF tiene por objetivo pugnar, en nombre de la comunidad, por el manejo honesto y eficiente de la Empresa". Esta meta, de acuerdo con la visión de las actividades del Comité, ya expuestas, se torna limitada. Sin embargo, en realidad su finalidad es un blanco mutante, que cambia de acuerdo con la participación que despliegan los que lo buscan y constituyen. La actividad del Comité podría quedar estancada tanto por la apatía de los trabajadores, debido a un boicot impuesto por el poder sindical, como por las posibles restricciones provenientes de la burocracia administrativa. Pero la

¹² *Boletín de información del Comité de Fábrica*, año 1, núm. 2, octubre de 1973.

feliz conjunción de los principales actores de este evento, la libertad, la participación y la iniciativa desplegadas por la Dirección, los técnicos y los obreros, tendió a salir del ámbito reducido de la Constructora para tentar otros campos, no siempre predisuestos a aceptar lo que se estaba proponiendo o renuentes ante la posibilidad de verse convulsionados.

El ejemplo del Comité de Fábrica de la CNCF motivó que se crearan organismos similares en las otras dos grandes fábricas del Complejo Industrial Sahagún: Diesel Nacional y la Siderúrgica Nacional. En Dina, después de la huelga del 19 de febrero de 1974, el sindicato y la dirección de la empresa impulsaron la formación de grupos de trabajo.¹³ Su objetivo básico era participar en la resolución de los problemas en el proceso de trabajo y en el mejoramiento de sus condiciones. El entusiasmo en el cual se vieron embebidos esos grupos los llevó a querer instaurar una nueva sociabilidad en el interior de las empresas. Un ejemplo de esto se puede apreciar en un artículo de la revista *Sahagún*, que se editaba con la participación de los comités.¹⁴ En él se menciona cómo, con la participación de los grupos de trabajo, se estaba superando la etapa de las decisiones individuales para pasar a un nuevo orden en el que éstas fueran colectivas; narra con gusto que en las juntas de los grupos de trabajo el Director General del Complejo había tenido que someter sus intervenciones a la voluntad del presidente de debates en turno; aclara cómo los supervisores y funcionarios están dejando de ser los individuos que ordenan e imponen su voluntad, para pasar a ser los compañeros que consultan y orientan. Con esto —añade—, “se está echando por tierra la división entre trabajo intelectual y manual: en los grupos de trabajo todos sus miembros pueden aportar ideas, participar, discutir y tomar decisiones”. También se propone que una vez al mes los gerentes trabajen junto con los obreros, “como una forma de identificarse con sus problemas, convivir con ellos y darse cuenta de sus verdaderas necesidades”.

Una de las formas de intervención obrera en la administración de las empresas estatales se ha dado por medio de la participación de sus representantes, generalmente funcionarios sin-

¹³ *Sahagún*, núm. 2, abril de 1974.

¹⁴ *Ibid.*

dicales, en los consejos de administración. Ejemplos de esto son, en tiempos de Lázaro Cárdenas, la administración obrera de los ferrocarriles nacionales¹⁵ y, posteriormente, los casos de Ayo-tla Textil¹⁶ y Petróleos Mexicanos.¹⁷ La intervención de los trabajadores en los consejos, que representan a la propiedad de la empresa frente a la dirección de la misma, implica un compromiso respecto a las decisiones administrativas. Si los representantes obreros son mayoría, de cierta manera se ven en la disyuntiva de procurar por los intereses de acumulación y expansión de la empresa, por ejemplo, o de tender a incrementar los salarios de los trabajadores. Si impulsan lo primero, tienden a perder la simpatía de los obreros, si promueven lo segundo, soslayan las necesidades de la empresa.

Encontrar un equilibrio es de por sí difícil, pero lo es aún más cuando se confunden las diferencias, cuando se borra el espacio de lo que aparece como un conflicto de intereses. Sólo una visión total podría tajarse convenientemente entre las partes y, aún así, persistiría un cierto sabor amargo entre éstas, quedaría siempre el dejo de que la razón estaría en otra parte y, además, que desde allá se les impone. Por su necesidad de expansión o de simple competencia, la empresa tiene que ver hacia afuera en términos económicos y de ahí, aunque sea en términos implícitos, tiende a extender sus condiciones en el ámbito de la sociedad, lo que alegremente se llama "crear empleos"; su visión, por supervivencia, tiene que rebasar el ámbito local. A partir del interés material de los trabajadores, esto es, del meramente salarial, esta necesidad es la contraria: se ve fijamente hacia adentro, y la mejor demostración de esto es la exclusión de los no sindicalizados que tenderían a aceptar menores salarios. De ahí que se dicte, de esas condiciones "materiales", la visión del reencuentro de la fraternidad obrera sólo a la muerte del último burgués, sólo con la creación del omnividente perfecto administrador, sólo en la utopía finalmente realizada; aunque aquí el problema ya no es si se puede o no realizar, sino los resultados. De allá, de esas condiciones "materiales" del empresario, su obstinado pragma-

¹⁵ Antonio Alonso, *op. cit.*, pp. 64-66.

¹⁶ *Expansión*, año VIII, núm. 203, 10 de noviembre de 1976.

¹⁷ Óscar Reyes Retana, *Estudios jurídico económicos de Pemex*, tesis, UNAM, México, 1970.

tismo en pos de la acumulación, que lo lleva a perder su sensibilidad por las necesidades de los obreros.

Cuando ya por costumbre es el Estado el que tiene que mediar entre las partes en conflicto, permitiendo que haya huelgas o reprimiéndolas, según la conveniente interpretación de la ley para saldar la situación, podrá sortearse rápidamente un conflicto "económico", y en esto comúnmente se encuentra la justificación para tal actitud, pero se asiste al engrandecimiento de una aberración política de peores aunque diferentes consecuencias. El gobierno se vuelve esa mediación entre el más allá y el aquí, junta la verdad, la ley y el poder en sus decisiones arbitrarias, lo que hace que no solamente de manera corriente ambas partes lo identifiquen según los más variados usos, momentos y conflictos, como el prepotente, el aguafiestas o el intruso, sino que aparece de tal manera que tiende a evitar, alimentando su propia imagen, la visión objetiva de los unos sobre los otros. Además de que se enquistan inevitable y perennemente los mediadores, sindicales o patronales, que sí saben tratar con el gobierno.

Ahora bien, pensar que los empleados técnicos y administrativos pueden introducir, por su posición intermedia, por su saber y su condición asalariada y subordinada, el punto de vista justiciero que permita saldar diferencias, es también buscarle una salida absoluta al conflicto. Debe vérselos como una parte más que puede aportar nuevos elementos al conflicto. De hecho, aunque de manera impersonal, en las negociaciones entre patrones y sindicatos no dejan de introducirse elementos que buscan la objetividad, como lo podrían ser los estados económicos de las empresas. El que éstos se hagan públicos y transparentes es un elemento básico para tomar decisiones. A esto pueden contribuir, por su actividad de carácter más general, quienes tienen un conocimiento amplio de las situaciones de las empresas y que, sin embargo, no están ligados del todo a sus direcciones.

Otro elemento sobresaliente de la discusión es la división, en el seno de las empresas, entre lo que debe ser público y lo que puede ser privado en lo tocante ya no a la propiedad, sino a toda la información que surge en el vientre de la industria y que, por muy diversas razones, y según los casos, debería estar sujeta al control estatal o al de la opinión pública. Existen, por supuesto, diversas normas y reglamentos bajo las cuales funcionan los diferentes tipos de empresas; sin embargo, para ver sólo un caso,

en muchas ocasiones ni siquiera se han considerado las normas de países que han invertido grandes recursos y atención para delimitar la calidad, la higiene o la toxicidad de productos y materiales, normas que se tendrían que seguir en México simplemente para poder competir en esos mercados, ya no digamos por seguridad, salud, conservación ecológica...

En las empresas paraestatales es evidente que la apertura a la luz pública debería ser una regla mucho más frecuente. Uno de los medios que permiten la creación, crítica y difusión de esta información es el Comité de Fábrica.

Hacia el espacio público de la producción

Al intervenir el Comité de Fábrica en la producción, tuvo que aceptar que algunos problemas graves de la CNCF se producían en el exterior y sólo se podían abordar en relación con su origen. El Comité Ejecutivo de la Sección 200 y el Comité de Fábrica se vieron en la necesidad de abordarlos, aun cuando su solución cabal estaba en otras manos.

La existencia económica de la CNCF estaba estrechamente vinculada a Ferrocarriles Nacionales de México, dado que esta empresa contrataba la mayor parte de su producción; pues, aun cuando la calidad de sus carros de ferrocarril competía internacionalmente, la exportación había sido limitada. Necesariamente la planificación económica de la Constructora quedaba ligada a la que realizara la paraestatal ferrocarrilera. Desgraciadamente, como es del conocimiento público, esta última padecía crónicos y múltiples problemas económicos y administrativos. Para los trabajadores de la CNCF todo esto era un asunto vital, puesto que de ello dependía la suerte de la fábrica en general y, particularmente, la cantidad de obreros contratados para cada ciclo productivo.

Un suceso importante que dio pie a la discusión pública de los problemas de la CNCF fue la publicación de un artículo, el 1 de junio de 1974, en el cual el subgerente de Fuerza Motriz de Ferrocarriles Nacionales, Díaz Cortez, declaró que resultaban muy caros los vagones hechos en la Constructora, pero que Ferronales los seguiría comprando con el fin de fomentar la industria

nacional.¹⁸ A ésta y a otras declaraciones el Comité de Fábrica respondió con una carta pública al presidente Luis Echeverría.¹⁹ En ella el Comité rebasaba el ámbito de la fábrica y pasaba a la política económica nacional, cuestionaba por tendenciosa la información dada por el subgerente y pugnaba por la coordinación directa entre los trabajadores de las empresas paraestatales. Esta diatriba podría haber sido una simple pugna en los pasillos de las empresas del Estado, pero el hecho notable provenía del organismo que saltaba a la crítica: 14 técnicos y obreros, representantes del conjunto de los trabajadores de la CNCF y que ocupaban un lugar de crítica diferente: la del trabajador colectivo desde el interior del proceso de producción. Ellos, al responder públicamente para tratar los problemas de las dos paraestatales, formaban implícitamente una alianza entre los diferentes elementos constituyentes del Comité y suplían a la Dirección Administrativa en su acostumbrada función de representar a la Constructora.

Este fue sólo el principio. A lo anterior, el 25 de agosto el Movimiento Sindical Ferrocarrilero, cabeza de la lucha democrática más importante dentro del gremio, respondió apuntalando al Comité de Fábrica de la CNCF. Denunció la corrupción administrativa de Luis Gómez Z., antiguo secretario general del sindicato ferrocarrilero y, en esos momentos, gerente general de la empresa, al señalar una oscura compra de furgones en Estados Unidos, ya que Gómez Z. había informado de la adquisición de 3 000 carros de medio uso, con un costo de 3 300 dólares por unidad, pero un año después, el 13 de mayo de 1974, manifestó que por ser chatarra no se habían comprado, pero que se adquirirían 3 000 nuevos, además de los 3 000 que habían sido contratados para ese año con la CNCF. Pero resulta que tres meses después se descubrió que mil de esos carros "nuevos" llegaron a los talleres ferrocarrileros de Aguascalientes para ser repintados. El deterioro de los vagones era tal que un técnico norteamericano no pudo clasificarlos más que como chatarra. Para colmo de males, también se descubrió la alteración de las fechas de construcción de los furgones.²⁰

¹⁸ *El Universal*, 1 de junio de 1974.

¹⁹ *Excélsior*, 15 de junio de 1974.

²⁰ *Excélsior*, 25 de agosto de 1974.

Ante esto, el 30 de agosto, la Sección 200 recalcó el asunto por medio de otro desplegado.²¹ En él denuncia la corrupción y la pésima administración de Ferrocarriles Nacionales, al tiempo que proporciona mayores detalles sobre los carros de desecho comprados en Estados Unidos, critica la campaña de desprestigio contra la CNCF publicada en ciertos periódicos²² y también informa sobre el boicot emprendido contra la Constructora por algunas empresas privadas que no surtían a tiempo piezas esenciales para su producción o, de hacerlo, entregaban material defectuoso. Finalmente, entre otras ideas, se pronuncia por la rehabilitación general de Ferrocarriles Nacionales, por la defensa del sector estatal de la economía y por la participación democrática y nacionalista de todo el pueblo.

Todo lo anterior llevó a que dos días después, en su IV Informe de gobierno, Luis Echeverría declarara que había tomado medidas para evitar la compra de carros de ferrocarril en el extranjero. El carácter nacional del problema no hubiera podido encontrar ni mejor momento ni mejor vocero. Hasta aquí la denuncia había quedado dentro de los márgenes de crítica que permitía el malabarismo demagógico del régimen.

A finales de septiembre, la Sección 200 publicó otro desplegado en la prensa nacional. Este último es, más que ningún otro, un manifiesto político a la nación, pues no sólo se ponía en tela de juicio la política económica del gobierno, sino que se postulaba la necesidad de reorganizar la vida económica del país. El encabezado, de plana completa, rezaba: "Contra la Carestía". Este era un punto clave en pro de la unificación de los más diversos sectores sociales afectados por la crisis económica. Ahí demanda la congelación de los precios de los artículos de primera necesidad y, para hacer efectiva esta medida, propone la formación de comités de fábrica y de barrio para que vigilen los precios, el acaparamiento o la corrupción en sus diferentes terrenos. Se pronuncia por la democracia social, por el control obrero de la contabilidad de las empresas, porque se haga efectivo el reparto de utilidades, y porque el Estado controle el aparato distributivo interno y de la producción de bienes de consumo básico. Pide el desarrollo de cooperativas agrícolas y, para meca-

²¹ *Excélsior*, 30 de agosto de 1974.

²² *Diario de la Tarde*, 16 de agosto de 1974.

nizar el campo lo más eficientemente posible, la nacionalización de la producción de maquinaria agrícola. En la empresa privada debe haber un control de los costos, las utilidades y los precios por parte de los obreros, pero, para que realmente funcionen bien las empresas nacionalizadas, las decisiones se deben tomar con la participación de los trabajadores. Para los autores del desplegado esto no es posible si no se logra la democratización de los sindicatos. Por último, señalan, el camino que debe seguir México es el de la democracia.²³

Con este manifiesto, firmado por todo el Comité Ejecutivo Local de la Sección 200, la suerte estaba echada: resultaba un foco de impugnación al sistema dominante, nada usual por su claro apego a la democracia. La respuesta de otras organizaciones sociales, como se podía esperar, fue prácticamente nula. Sin embargo, a pesar de que sus proposiciones iban mucho más allá de lo que pudiera desear o hacer Luis Echeverría, todavía se confiaba en la buena voluntad de su gobierno. Si con estos hechos las cartas estaban puestas sobre la mesa, todavía vendrían a añadirse otros sucesos a la lista de elementos que intervinieron en la trama.

En ese entonces se llevaba a cabo la campaña electoral para la gubernatura del estado de Hidalgo. El Partido Revolucionario Institucional postuló a Otoniel Miranda Andrade. Era costumbre que todas las secciones del Sindicato Nacional de Trabajadores Minero-Metalúrgicos del estado dieran su apoyo al candidato priista. En esta ocasión las secciones 1, 233 y 250 se quedaron sin la colaboración de la 200 para publicar un desplegado de alabanza y servilismo a "su candidato".²⁴ Con esto se hacía resaltar claramente la posición independiente de la Sección 200 en cuanto al juego electorero que han cumplido la mayoría de las organizaciones sindicales del país al imponer a sus agremiados el apoyo al PRI.

Otro factor que influyó en los acontecimientos fue la relación del Comité Seccional de la 200 con los "trabajadores de confianza". Éstos, que tradicionalmente se encuentran fuera de todo régimen sindical por su supuesta relación confidencial con la dirección de la empresa, se preparaban para defender sus condi-

²³ *Excélsior*, 28 de septiembre de 1974.

²⁴ *Excélsior*, 22 de octubre de 1974.

ciones laborales en forma colectiva. Ello los llevó a acercarse a la sección sindical durante los últimos meses de 1974. El carácter democrático del Comité Ejecutivo de la 200 aceleró esta relación.²⁵ Se trataba de incorporar a la mayor parte de los técnicos y empleados administrativos a las filas del Sindicato Minero. Únicamente restaba reglamentar formalmente las condiciones con la empresa y determinar cuáles plazas del escalafón deberían mantenerse bajo el estatuto de “confianza”. Faltaba también, y no poca cosa, el visto bueno de la dirección nacional del Sindicato Minero. Ésta seguramente tendría una actitud renuente, pues consideraría como un mal precedente la incorporación de ese sector de trabajadores que, por su mayor preparación cultural, podría adquirir un papel importante en las filas sindicales, además de que daría su apoyo a los miembros del grupo “Unión y Progreso” que en ese momento tenían en sus manos el Comité de la Sección. Sin tomar en cuenta que el ejemplo de independencia y democracia de la Sección 200 podría extenderse al resto del Sindicato Minero.

El uso que se hace de la división, que se establece en la Ley Federal del Trabajo, entre los técnicos, especialistas y empleados administrativos y los trabajadores que cumplen principalmente funciones manuales, que sí tienen acceso a la sindicalización, además de la liberalidad con que se establece quién es “de confianza”, ha sido uno de los pilares más fuertes sobre los que se asienta la perpetuación del paternalismo o del “caciquismo” dentro del sindicalismo mexicano,²⁶ pues sustrae de la vida sindical de los trabajadores a la parte más especializada técnicamente y con mayores capacidades intelectuales y culturales. Aun cuando, efectivamente, la capa más alta de la jerarquía de los trabajadores de confianza tiende a representar el dominio empresarial sobre el proceso productivo.

Cadalsos corporativos

A pesar de que las acciones de la Sección 200 y del Comité de Fábrica representaban una avanzada en el campo de las iniciati-

²⁵ Augusto Urteaga. “Los esclavos de confianza y conflicto sindical”, en *Cuadernos Políticos*, núm. 11, enero-marzo de 1977.

²⁶ *Ley Federal del Trabajo*, Porrúa, México, 1978, arts. 9 y 363.

vas y de las ideas provenientes de los trabajadores, la batalla principal no se iba a dar en el terreno exclusivo de la crítica y de la discusión pública, sino en el propio sindicato, que es donde se ha desarrollado la lucha contra el control corporativo estatal de los trabajadores.

El golpe de fuerza en contra del Comité Ejecutivo Local de la Sección 200 se llevó a cabo en noviembre de 1974, generándose a partir de una denuncia firmada por aproximadamente 26 trabajadores que formaban parte del grupo "11 de Julio", que tradicionalmente había controlado la sección sindical. Ahí se le hicieron los siguientes cargos ante el Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional:

- a) Abuso de autoridad.
- b) No haber evitado acuerdos que notoriamente estaban en contra de los estatutos del Sindicato.
- c) Dar a la luz publicaciones sin la previa aprobación de la Asamblea General.
- d) Adoptar una política contraria a las normas estatutarias y al Comité Ejecutivo Nacional.
- e) Gravar el salario de los trabajadores con descuentos no aprobados por las dos terceras partes de los miembros.²⁷

Todos estos puntos tienen como objetivo, en último término, impugnar los desplegados aparecidos en los diarios. Sin embargo, puesto que todas las decisiones del Comité Ejecutivo Local se tomaron en Asamblea General y el texto de los desplegados también se puso a la consideración de los trabajadores, la falsedad de las acusaciones era evidente. Además, las normas del estatuto general del SNTMM y su declaración de principios, como se indicó, tiene tal cantidad de concepciones ideológicas que permite actuar a sus agremiados con suficiente libertad. Con el último punto se quería denunciar una malversación de fondos por parte del Comité Local, pero esto al menos no se pudo comprobar y, lo que sí había en la tesorería de la Sección 200 eran alrededor de 700 000 pesos.²⁸ A final de cuentas, con esta denuncia los acusadores trataron no sólo de desprestigiar a la mesa

²⁷ Propaganda en la CNCF, 2 de enero de 1975, firma: "Unión y Progreso".

²⁸ Propaganda en la CNCF, enero de 1975, firma: "Unión y Progreso".

directiva de la Sección, sino de ponerla en manos del secretario general del Sindicato Nacional.

La denuncia fue motivo para consignar ante la Comisión Nacional de Vigilancia y Fiscalización del SNTMM a todo el Comité Ejecutivo Local de la Sección 200. Con esto quedaron suspendidos de sus funciones y sujetos al juicio de dicha Comisión. El dominio de la dirección nacional del Sindicato Minero sobre las secciones es tal que puede destituir de sus cargos a los comités ejecutivos locales aun en contra de la voluntad de los trabajadores de las secciones. El grupo desplazado no pudo organizar una respuesta decidida por parte de la mayoría de los trabajadores. Éstos continuaban divididos en grupos antagónicos, situación que los dirigentes del grupo “Unión y Progreso” no habían podido contrarrestar. En un desplegado para demandar la reinstalación del Comité Ejecutivo, publicado el 6 de diciembre por trabajadores de la CNCF, se reunieron unas 300 firmas.²⁹ No eran muchas, pues los obreros de planta son más de mil; sin embargo, reflejaba cómo una vez que se vuelven álgidos los tiempos, los trabajadores tornaban a cerrar filas según sus campos de adhesión tradicional.

Con este golpe a la democracia interna de la Sección, el grupo “11 de Julio” vuelve a tomar la dirección del sindicato de la CNCF, avalado por el Comité Ejecutivo Nacional y por el sector de los trabajadores con antecedentes rurales. La preocupación por una relación con el campesinado que se expresa en el manifiesto “Contra la Carestía” era respaldado por una serie de actividades que había efectuado el Comité Ejecutivo de la Sección 200, pues se empezaba ya a formar cooperativas campesinas con el apoyo del sindicato, tanto con recursos financieros como con la participación directa de los obreros en las labores. También los planes de acción abarcaban centros de alfabetización y talleres para la producción de implementos agrícolas. Todo esto únicamente esbozaba una alianza con el campesinado de la región que no se consolidó en tan corto tiempo, pero sí puso sobrealerta a los líderes tradicionales de los campesinos que temieron ver reducida su influencia. No se pudo fraguar la nueva relación entre el sindicato y los pueblos campesinos circundantes

²⁹ *Excelsior*, 6 de diciembre de 1974.

que permitiera desplazar las formas tradicionales de organización campesina.

Únicamente dos sindicatos levantaron su voz para pedir la reinstalación del depuesto Comité de la 200, el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) y el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME).³⁰ De otras secciones del Sindicato Nacional no hubo respuesta alguna de importancia. No obstante, estos sucesos serán una introducción a los movimientos obreros en pro de la democratización sindical que se generaron en los siguientes años en el seno del SNTMM, y que se caracterizaron no por llevarse a efecto en las muchas secciones mineras dispersas a lo largo y ancho del país, sino en aquellas donde se agrupan los obreros de las grandes industrias metalúrgicas, como son: Altos Hornos de México, Fundidora Monterrey y la Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas.

Finalmente, el cambio del Comité Sindical causó la ruptura de la relación que se estaba entablando entre obreros y “trabajadores de confianza”, pues éstos, teniendo a ojos vistas cómo se cocían las habas en ese comal, ante la imposibilidad de formar parte del Sindicato Minero, prefirieron irse por el lado independiente (que tampoco iba a ser muy feliz). Mientras que en el caso de los técnicos y administrativos de las otras dos grandes empresas de Sahagún, desde el 1 de agosto de 1974 se establecieron convenios por los cuales 680 puestos de DINA y 550 de SIDENA se estudiarían para su posible traslado al régimen sindical. La Dirección de Servicio Público del Empleo determinó que un 80% de esos puestos, cuyo nivel máximo eran las jefaturas departamentales, eran susceptibles de incorporarse al ámbito sindical.³¹

³⁰ *Excelsior*, 7 de diciembre de 1974.

³¹ *Sahagún*, núm. 6, agosto de 1974.