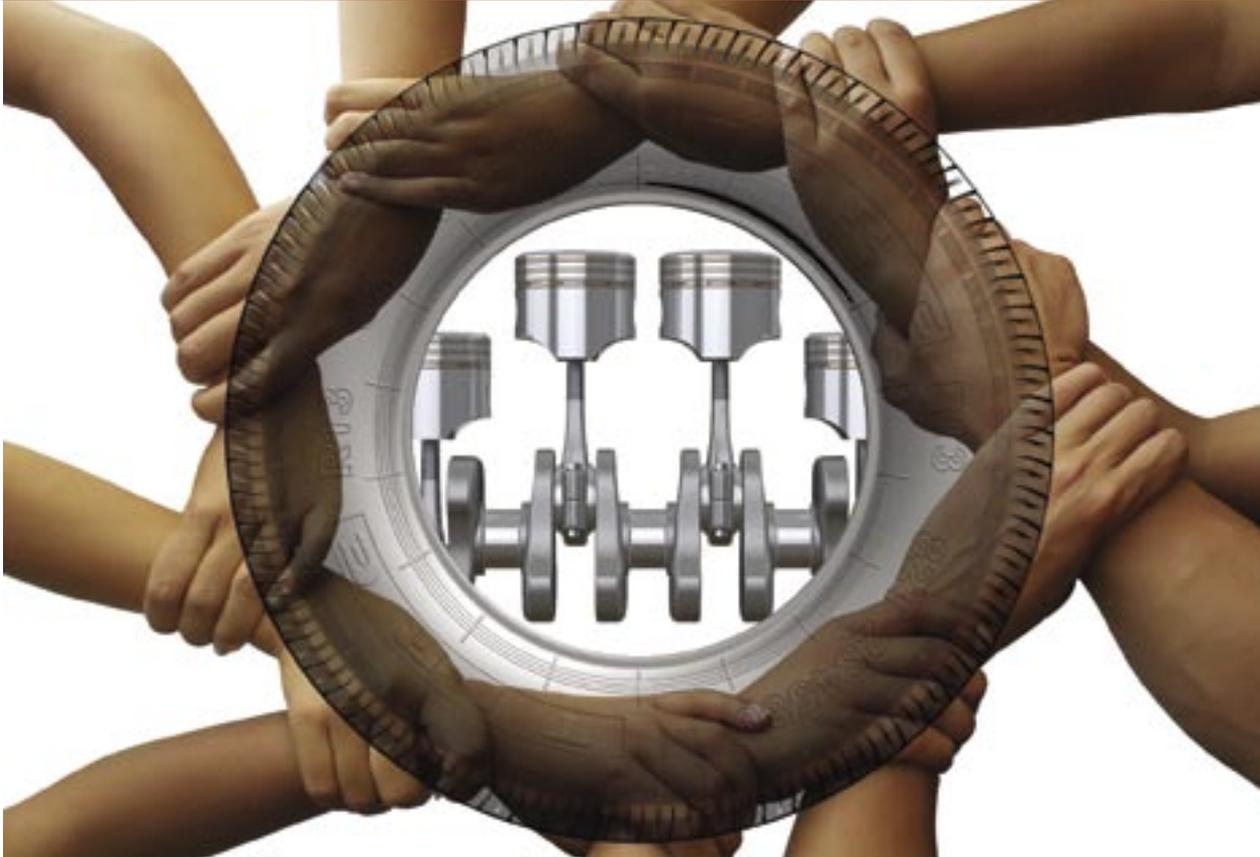


# Responsabilidad Social y Democracia Sindical

María Atilano Uriarte • INVESTIGACIÓN, REDACCIÓN Y EDICIÓN

## TESTIMONIOS



**Sealed Power Autopartes, S.A. de C.V.  
Zinc y sus Derivados S.A de C.V.**

**Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro, Acero,  
Productos Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana (SNTIHA)  
Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y  
Similares (STIMAHCS).**

**1**

INVESTIGACIÓN, REDACCIÓN Y EDICIÓN  
María Atilano Uriarte

COORDINACIÓN TÉCNICA  
Benedicto Martínez Orozco  
José Ezequiel García Vargas

COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA  
Beatriz Luján Uranga

DISEÑO  
Gabriela Sánchez

El Frente Auténtico del Trabajo (FAT), agradece el apoyo de la Red Puentes-México para la realización de esta publicación.

Segunda edición corregida y aumentada

**Frente Auténtico del Trabajo (FAT)**

Godard No. 20  
Colonia Guadalupe Victoria  
Delegación Gustavo A. Madero  
C P 07790, México, D.F.

TELS: (01 52 55) 55 56 93 14 55 56 93 75

FAX: 55 56 93 16

CORREO ELECTRÓNICO: [fat@laneta.apc.org](mailto:fat@laneta.apc.org)

PÁGINA ELECTRÓNICA: [www.fatmexico.org](http://www.fatmexico.org)

## **AGRADECIMIENTO**

Este trabajo se hizo con la valiosa contribución de miembros del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y de los trabajadores y trabajadoras de Sealed Power Autopartes S.A de C.V. y de Zinc y sus Derivados S.A de C.V. Asimismo con los comentarios de representantes de las empresas.

Los sindicatos involucrados son el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro, Acero, Productos Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana (SNTIHA) y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCS).

Por razones de límites de espacio no es posible transcribir cada aporte realizado por quienes participaron en este esfuerzo, por lo que la redactora se encontró en la necesidad de sintetizar lo expresado y destacar solamente algunas de las experiencias manifestadas.

Benedicto Martínez Orozco  
SECRETARIO GENERAL DEL STIMAHCS  
Hilda Ramírez García.

COORDINADORA NACIONAL DE EQUIDAD DE  
GÉNERO DEL FAT

José Luz Trejo Torres  
ORGANIZADOR SINDICAL DEL FAT

### **Trabajadores y trabajadoras de Sealed Power Autopartes de la Planta de Aguascalientes STIMAHCS**

#### **Comité Seccional**

Pedro Antonio Luévano  
Gilberto Martínez Carrillo  
Arturo Rodríguez Montanez  
Catarino Medina Valdez  
José Alfredo de Luna

### **Base Sindicalizada**

Dinora Jannet Guerrero Chavarría  
Leticia de Santos Gallegos  
Obdulia Tiscareño Valenciano  
Maricela Vargas Rangel  
Juana Marentes Reyes  
María de los Ángeles Isaac Calvillo  
Alfredo Esparza Reyes  
Martín Padilla Gaytán  
Juan José Puentes López  
Felipe de Jesús Galaviz Esparza  
Víctor Manuel Salas Montenegro  
Juan José Cervantes Montes  
Gonzalo Aguayo Varela

### **Trabajadores de Sealed Power Autopartes de la Planta de Naucalpan SNTIHA**

#### **Comité Seccional**

José Ezequiel García Vargas  
Gabriel Hernández Peralta  
Joaquín Landeros Palacios  
Alfonso Ramírez Becerril  
Armando Calixto Carranco  
David Garduño Herrera

### **Gerente de Relaciones Industriales de Sealed Power Autopartes S.A de C.V.**

Raymundo Sosa Olvera

### **Trabajadores de Zinc y sus Derivados STIMAHCS**

Carlos Ramos Domínguez  
Gabriel Hernández García

### **Director de Zinc y sus Derivados S.A de C.V.**

Manuel Pinzón Ayuardo



	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>	<b>CASO ZINC y sus Derivados, S.A. de C.V.</b>	<b>36</b>
<b>El Frente Auténtico del Trabajo (FAT) propulsor de la democracia sindical</b>		<b>8</b>	ZINC y sus Derivados, S.A. de C.V.	<b>36</b>
	<b>CASO SEALED POWER AUTOPARTES</b>		Del infierno al encuentro de mejores condiciones	<b>37</b>
Sealed Power Autopartes, S.A. de C.V.		<b>12</b>	El STIMAHCS, en búsqueda de mejores salarios y prestaciones	<b>38</b>
Años de lucha sindical de los/as trabajadores/as de Sealed Power		<b>13</b>	La globalización impacta a ZINC y sus Derivados	<b>40</b>
La democracia que se construye internamente		<b>16</b>	La formación y capacitación pieza clave en la productividad.	<b>41</b>
La responsabilidad social un nuevo reto en la vida empresarial y laboral.		<b>17</b>	Las relaciones sindicato empresa, un 'matrimonio' de conveniencia mutua.	<b>42</b>
La capacitación, un elemento primordial en Sealed Power		<b>18</b>		
La negociación y el diálogo sustento de las relaciones empresa-sindicato		<b>19</b>	<b>TESTIMONIOS</b>	
La lucha de los/as trabajadores/as de SNTIHA/STIMAHCS, trasciende el espacio de la empresa, formando parte de movimientos amplios nacionales e internacionales.		<b>20</b>	<b>Condiciones laborales y sindicales</b>	<b>43</b>
	<b>TESTIMONIOS</b>		<b>Productividad y sistemas de trabajo</b>	<b>44</b>
Las condiciones de los/as trabajadores/as con el sindicato de la CTM		<b>22</b>	<b>Relaciones empresa sindicato</b>	<b>45</b>
Democracia Sindical		<b>23</b>		
Formación y capacitación		<b>27</b>		
Relaciones empresa-sindicato		<b>28</b>		
Calidad y productividad		<b>30</b>		
La situación internacional		<b>31</b>		
Equidad de género		<b>31</b>		
Responsabilidad social		<b>32</b>		
<b>Recursos Documentales y Bibliografía</b>		<b>34</b>		

# I N T R O D U C C I Ó N

Este trabajo documenta la experiencia sindical, laboral y social de los/as trabajadores/as y dirigentes sindicales, así como de representantes empresariales que también testifican los procesos, de dos empresas que pertenecen al sector automotriz: Sealed Power Autopartes, S.A. de C.V. y Zinc y su Derivados, S.A. de C.V.

Está basado en las entrevistas que se realizaron tanto en la Ciudad de México, el Estado de México y Aguascalientes y son testimonios claros de los logros que surgen al establecer relaciones democráticas entre empresa y sindicato, sustentadas en valores fundamentales de respeto, honestidad y confianza.

El proceso desde finales de los años 70s y principios de los años 80s no ha sido fácil, pues los sindicatos SNTHIA Y STIMAHCS han librado duras batallas pa-

ra lograr su registro y la titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo. Han enfrentado a sindicatos de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) que operaban con líderes autoritarios y antidemocráticos, quienes establecían acuerdos con las empresas a espaldas de los/as trabajadores/as, negándoles la oportunidad de participar activamente en la vida sindical.

Por otra parte, tuvieron fuertes conflictos y desafíos con las empresas, las que en distintos momentos de la historia, han pretendido hacer a un lado a los sindicatos. Sin embargo, al pasar del tiempo, los aportes sindicales y de los/as trabajadores/as, los han convencido de que su participación en las decisiones de los procesos de trabajo y en la planeación y ejecución de los distintos sistemas que intervienen en la vida

# I N T R O D U C C I Ó N

de la empresa, entre otros, productividad y calidad total, contribuyen de manera creativa, a dar solución a los múltiples problemas que enfrentan en el panorama nacional e internacional en la dinámica de la “competitividad”.

A ello se suma la importancia que en los últimos tiempos ha cobrado el tema de la responsabilidad social y el interés de trascender la retórica para llevar al nivel de los hechos las diversas variables que conlleva el real significado de la responsabilidad en nuestra sociedad.

Aquí se plasman las lecciones aprendidas, no en las aulas, ni en los discursos, sino en el diario bregar de brazos, habilidades, inteligencias, y dignidades trabajadoras, que no desfallecieron ante los muros de las culturas corporativizadas, corruptas y autoritarias, que durante años han traicionado los principios

sindicales en defensa de la clase trabajadora y de su lucha contra la explotación y las condiciones inhumanas de vida.

Voces de hombres y mujeres trabajadoras transitan por este espacio impreso, atestiguan que un trabajo no es labor de una sola persona, sino esfuerzo colectivo que se construye en el cruce de saberes, de conciencias, de firmeza, de sonrisas, de albureos, pasiones y de convencimientos de que existen muchos caminos de unidad para llegar a puertos de justicia, equidad, dignidad y bienestar.

Cada participante aportó una pieza para engranarla a este vehículo que muestra la riqueza de la experiencia acumulada por muchos años, y que por razones de espacio se cuenta en forma breve. Va nuestro agradecimiento y reconocimiento.

## **El Frente Auténtico del Trabajo (FAT) impulsor de la democracia sindical**

Conocido por todos/as como “El FAT”, es identificado como una organización nacional de trabajadores/as, que busca la unidad, la democracia, la equidad de género, desde 1960, año de su surgimiento.

Mantiene la independencia y autonomía del Estado, los patrones/as, de los sindicatos corporativizados, de las iglesias y de los partidos políticos.

### **En el ámbito nacional**

Impulsa movimiento dentro de los diferentes sectores: sindical, urbano popular y economía social, así como con militantes y profesionistas con experiencia dentro del sindicalismo, generando pensamiento, conciencia y acción. En esa pluralidad, tiene como objetivo inmediato el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida del pueblo trabajador, en las fábricas, en el ámbito familiar, en la ciudad y en el campo. Al mismo tiempo contribuye a transformar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, en la búsqueda de su objetivo último: contribuir a construir una sociedad más justa, libre, solidaria y democrática.

### **En el ámbito internacional**

Esos esfuerzos, no quedan sólo en los lugares de trabajo, o dentro de las organizaciones de la sociedad civil y política, sino que busca la unidad con organizaciones que en otros países luchan por fines similares.

El FAT trabaja en tres líneas de acción: la formación, la organización y la asesoría jurídica, desde donde impulsan demandas, entre otras, por el reconocimiento y respeto a los derechos humanos laborales y sindicales; la elevación de los niveles de bienestar social; la libertad de asociación y organización como un derecho de interés público; el impulso al trabajo de equidad de género como una responsabilidad de hombres y mujeres actuando coordinadamente en todos los ámbitos donde conviven y se relacionan las personas.

El FAT tiene la convicción de que:

- El ser humano es la fuerza que transforma las sociedades.
- La organización es el medio fundamental para luchar por los derechos de las trabajadoras y los trabajadores en la ciudad y en el campo.
- En la democracia directa, es donde las decisiones se toman sin delegarlas en intermediarios/as.  
La democracia es una forma de auto-organización social y política, a través de la cual la comunidad asume la responsabilidad de participar en las decisiones.
- Las relaciones entre los hombres y las mujeres se deben desarrollar en un marco de respeto, equidad e igualdad.

El FAT tiene principios, estatutos y programa de lucha y funciona a través de una organización horizontal, en la cual están representados todos los sectores y todos los estados en donde se

encuentra. La máxima autoridad es el Congreso Nacional y opera a través de la Dirección Nacional, constituida por los/as coordinadores/as nacionales, los/as representantes electos de cada sector y zona y los representantes de las Comisiones. La Coordinación Nacional esta integrada por personas nombradas en el Congreso Nacional.

Algunas de las organizaciones a las que pertenece y/o mantiene alianzas, son: la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (RMALC); Alianza Social Continental (ASC); Red Puentes-

México; Unión Nacional de Trabajadores (UNT). A través de esta última a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), y a la Confederación Sindical Internacional (CSI). Asimismo mantiene relaciones y alianzas con sindicatos y confederaciones de Estados Unidos, Canadá, Europa, Asia, América Latina y el Caribe.

El SNTIHA y el STIMAHCS son afiliados al FAT desde su nacimiento, y desarrollan intensos programas de formación y capacitación entre sus miembros.





**C A S O**  
**Sealed Power**  
**Autopartes,**  
**S.A. de C.V.**

## **Sealed Power Autopartes, S.A. de C.V.**

Se dedica al diseño, fabricación y comercialización de anillos para motores de combustión y otras aplicaciones para equipo original y mercados de refacciones, específicamente anillos para pistón de los motores automotrices.

La función de estos anillos es impedir la salida de gases de la cámara de combustión y el paso del aceite.

También está fabricando anillos para barcos y ferrocarriles.

Cuenta con un simulador de diseño y dispone de un banco de pruebas y dinamómetros donde los diseños son validados antes de que los productos sean lanzados al mercado.

En el equipo original, sus clientes son: General Motors, Chrysler, Ford y FAW en China.

Vende en exportación a Estados Unidos, Centroamérica, Sudamérica y Medio Oriente.

Está organizada en dos Plantas:

La planta de Naucalpan Estado de México: Con dirección en: Calle 8 No. 6 Fraccionamiento Industrial, Alce Blanco.

Es la más antigua, inició operaciones en 1958 y fabrica piezas pequeñas de hierro. Actualmente se funden 80 toneladas mensuales de piezas terminadas.

Aguascalientes: ubicada en el Km. 0.3 de la carretera Maravillas-Jesús María, Aguascalientes

Inició sus operaciones en 1986.

Las plantas integran dos momentos

en la producción de los anillos para pistón y han llegado a producir 77 millones de componentes al año.

Actualmente cuenta con 500 trabajadores/as.

### **Certificaciones**

El nivel de competitividad al que obligan los mercados internacionales los ha llevado a lograr Certificaciones tales como:

- Q1 Ford
- QSP General Motors
- Gold Award de Chrysler
- TS/ISO 16949: 2002
- ISO 14001
- Industria limpia
- Certificación interna del Grupo Condu-mex, bajo la norma QS 9000/ISO 2002
- Certificación de tercera parte bajo la norma ISO/TS 16949

## **Años de lucha sindical de los/as trabajadores/as de Sealed Power**

### **La historia empieza en la planta de Naucalpan...**

La Confederación de Trabajadores de México (CTM-Sección IV), había firmado un Contrato Colectivo de Trabajo, sin el conocimiento de los mismos trabajadores de la empresa, que se ven envueltos en él sin ser consultados/as y menos aun, sin participación activa.

Esa Central, permitió cargas de trabajo excesivas, bajos salarios, exigencias por parte de los supervisores de dinero y regalos, para que pudieran obtener ascensos. Además retrasos y errores en sus pagos y prestaciones.

En 1978, cuando en la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo no dan solución a los aumentos salariales, los trabajadores dicen ¡Ya basta! de tanta represión, explotación, corrupción, acoso sexual a las mujeres trabajadoras y condiciones inhumanas y se lanzan a una huelga que dura 39 días.

Esto dio fuerza de unidad a los/trabajadores/as y poder para enfrentar a un sindicato, que traicionaba los intereses de clase, y a una empresa que olvidaba que quienes hacían que tuviera los más grandes logros, eran “personas” trabajadoras.

En esa primera huelga obtienen un aumento salarial del 16%. Pero lo más importante es que empiezan a entrar en contacto con los Trabajadores de Harper Waiman e inician su formación en una Escuela Sindical. Quienes inicia-

ron su formación como sindicalistas, empezaron a hablar con los/as otros/as compañeros/as para convencerlos de que cambiaran de sindicato.

Para 1979, las tensiones entre los/as trabajadores/as, la dirigencia de la Sección IV de la CTM, a la que pertenecían, y con la empresa, estaban en su punto máximo. Los/as trabajadores/as empezaron a hacer cuestionamientos profundos ante las actitudes y órdenes prepotentes de parte de supervisores, directivos de la empresa (algunos estadounidenses que no hablaban español).

En ese marco se hace una nueva revisión salarial, en la que los/as trabajadores/as demandan un aumento del 20%, lo que fue rechazado por la parte empresarial e indefendida por los dirigentes cetemistas y con el beneplácito del tribunal laboral. Finalmente después de una dura lucha, ganan un aumento de 17% y 3% de retabulación salarial.

### **En la búsqueda de un sindicato legítimo**

Con la experiencia y el trabajo de formación sindical, los/as trabajadores/as consolidaron la organización interna y buscan formar un sindicato legítimo, con representatividad real, por lo que a mediados de 1979 entran en contacto con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro, Acero, Productos Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana (SNTIHA).

Al dirigente de la CTM, en una Asamblea general, lo desconocen, y votan unánimemente porque el dirigente lo-

cal no los represente más ante el órgano de dirección.

Se inicia todo un trabajo de preparación para destituir al líder sindical de la CTM.

Los/as trabajadores/as intensifican el trabajo de formación sindical, al mismo tiempo que promueven entre todos/as los/as compañeros/as un movimiento para realizar el cambio de sindicato, con fuerte entusiasmo, aunque con poca experiencia organizativa.

La empresa, decide despedir a los dirigentes del movimiento; éstos se niegan a firmar la aceptación del despido y ante el uso de la fuerza por parte de la empresa para echarlos de la planta, éstos se sientan en el piso y forman un candado con sus brazos, los demás compañeros de las distintas áreas pararon la planta en su defensa. Los dirigentes salen de la planta al final del turno, sin aceptar el pago por el despido. Los/ trabajadores/as se reúnen para discutir las nuevas acciones y deciden que los/as trabajadores despedidos deben regresar a la planta y entrar acompañados de todos/as los/as demás para hacer presión para lograr su reinstalación. La empresa se ve obligada a aceptarlos nuevamente y a reconocer a la nueva organización independiente.

En noviembre de 1979 los/as trabajadores/as lograron una resolución positiva de parte de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que reconoció a Sealed Power Mexicana (hoy Autopartes) como sección del SNTIHA. La lucha fue por conseguir mejores condiciones de vida y un trato digno para los/as trabajadores/as.

A partir de ese año y hasta 1982, la empresa continúa reprimiendo a los/as trabajadores/as y acosando a los dirigentes sindicales, pero al mismo tiempo en 1981 empieza a construir una nueva planta en Aguascalientes. Para entonces, el proceso de globalización de los mercados irrumpe en el escenario nacional e internacional con mayores exigencias ya no sólo de calidad, sino con el concepto de calidad total. El Grupo CONDUMEX compra en ese tiempo la empresa.

### **La empresa con un doble discurso**

Por una parte, ante una amenaza de entallamiento de huelga, en mayo de 1982, el nuevo director de la compañía, hace una inteligente negociación, que logra evitarla, aduciendo que la empresa es respetuosa de que exista un sindicato democrático y representativo de sus intereses y además le invita a construir un diálogo abierto y honesto que permita un conocimiento mutuo. Los/as trabajadores/as, ya en el SNTIHA, quedan sorprendidos ante ese insólito planteamiento y aceptan la invitación argumentando que si las partes quieren con buena fe y trabajo encontrar soluciones ante los distintos problemas que se presenten, las cosas marcharán sin conflictos.

A principios de 1984, previa negociación con el sindicato, Sealed Power, traslada parte de la maquinaria de Naucalpan a Aguascalientes, donde ya tenía firmado un contrato colectivo con la CTM.

La empresa inicia la contratación de personal de la localidad y sus alrede-

dores; debido a la escasez de mano de obra calificada, contrata personal sin experiencia, muchos de ellos provenientes del campo, que habían sido expulsados de sus tierras por las nuevas políticas económicas que favorecían el desmantelamiento del campo y el desarrollo de una industria, particularmente maquiladora, que atentaba contra las contrataciones colectivas, las huelgas y la existencia de los sindicatos independientes.

La industria de autopartes en México buscaba consolidarse como productor mundial, pero tenía que fortalecerse tecnológicamente y producir y distribuir con altos índices de productividad y calidad para lograr ser competitiva. Sealed Power consideró que con la contratación de personal de la región, sería suficiente para enfrentar el nuevo momento, sin embargo, se encuentra con falta de trabajadores calificados que tenían que sacar productos con precisión milimétrica y que carecían de disciplina para las exigencias de un trabajo industrial altamente calificado. Por tal motivo se ve obligada a contratar trabajadores de Naucalpan como instructores.

Por otra parte, el sindicato presiona a la empresa para llevarse las máquinas pero con los/as trabajadores que las operaban.

### **La estrategia de los trabajadores/as**

Desde Naucalpan los/as trabajadores/as habilmente empiezan a hacer un trabajo sindical en Aguascalientes. Se proponen como meta, informar a los/as trabajadores/as, sobre las condiciones

más favorables para sus intereses, que les ofrece la pertenencia a un sindicato democrático y persuadirlos de quitarle el Contrato Colectivo a la CTM.

Deciden establecer una estrategia a través del STIMAHCS, otro sindicato democrático del FAT, que había conseguido su reconocimiento después de dos años de lucha para obtener el registro.

En 1991, el STIMAHCS demanda la titularidad a la CTM. Las condiciones salariales, la práctica tradicional de ese sindicato corporativizado, la información que para entonces ya tenían de Naucalpan, con un sindicato democrático y el intenso trabajo previo que había realizado, rinde sus frutos y gana por abrumadora mayoría.

El SNTIHA, se afirma en Naucalpan, el STIMAHCS se desarrolla en Aguascalientes, y aunque operan conjuntamente cada quien maneja su Contrato Colectivo de Trabajo de manera independiente. Existen también diferentes condiciones en las prestaciones y en los bonos e incentivos.

El Gerente General y el Gerente de Relaciones Industriales son responsables de las dos plantas. En ambas, SNTIHA y STIMAHCS, participan propositivamente para el logro de los objetivos de la empresa. Consolidan una relación bilateral en materia de salarios, promociones, seguridad e higiene, productividad y calidad total, entre otros logros.

En lo que se refiere a la productividad se rebasaron los cánones establecidos en la relación empresa-sindicato lo que ha permitido el desarrollo de un trabajo conjunto a través del cual han

marcado líneas e indicadores de la productividad.

Ambas partes acordaron definir y aplicar un plan de productividad, sustentado en el desempeño de los trabajadores para reducir el desperdicio del 22% al 7% actualmente, cumplir con los volúmenes de producción, evaluar el porcentaje de rechazos internos, considerar la cantidad de reclamaciones de los clientes y llevar un record de asistencia al trabajo.

## **La democracia que se construye internamente**

Existen sistemas formales de elección al interior del sindicato. Se realizan Asambleas generales convocadas por el Comité Ejecutivo, se organizan planillas, los/as candidatos/as deben estar respaldados/as por lo menos por 20 compañeros/as. El voto es secreto y al final de la votación los/as escrutadores/as dan a conocer a la planilla ganadora. Para acceder a un cargo, se deben cubrir ciertos requisitos como: ser trabajador/a de planta por lo menos con dos años de antigüedad, haber participado en los talleres de formación sindical, haber demostrado ser responsable en el trabajo y en las tareas sindicales.

Se ha creado una figura de delegado/a departamental, que facilita de manera práctica, la comunicación permanente, entre los/as trabajadores/as y el Comité Ejecutivo o con los/as supervisores y con la gerencia y tienen la función de ayudar a resolver los pro-

blemas cotidianos que se generan durante el proceso de trabajo, además de proporcionar información para todas las instancias. Los/as delegados/as, también son electos por los/as mismos/as trabajadores/as de los departamentos de la empresa, que a la vez tienen reconocimiento de la misma.

La presencia del/a delegado/a no significa que los/as miembros del Comité Ejecutivo están alejados/as de las bases trabajadoras o de sus tareas laborales; de hecho ellos/as dividen la mitad de su jornada en sus áreas de trabajo y la otra parte en lo que les compete en su responsabilidad sindical, la cual no se agota en ese tiempo puesto que en ocasiones tienen que resolver asuntos que afectan a los/as trabajadores/as aún fuera de sus horarios de trabajo.

Si bien las elecciones son un mecanismo de la democracia sindical, el trabajo de formación y capacitación resulta fundamental, por lo que por lo menos 3 veces al año se realizan talleres de formación sindical para los/as trabajadores/as de la empresa, además de la participación en Congresos, Asambleas y movimientos amplios. En estas actividades, la experiencia del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) ha jugado y juega un papel de importancia fundamental. Con esos eventos se intenta llevar a la reflexión y al análisis los temas que tienen que ver con las negociaciones que hace el sindicato con la empresa para lograr mejores condiciones de trabajo y de vida, pero también para profundizar en el conocimiento de la realidad del país y principalmente con aquellas

situaciones económicas y políticas que impactan su realidad. Aunque el sindicato está abierto a hombres y mujeres, ha habido poca participación de ellas en los cargos de dirección. A partir de que se logra el acuerdo en el Congreso Nacional, de considerar el enfoque de género dentro de la vida sindical, se ha buscado la manera de que las mujeres no se vean separadas de la organización y participen activamente en los distintos espacios de dirección.

Si bien hay trabajadoras en las comisiones temporales, de reparto de utilidades, en la de revisión contractual y salarial, cuando concluye el periodo, la comisión se deshace. Los mayores avances han sido en su participación en la Comisión de Vigilancia, como delegadas, pero muy pocas han accedido a formar parte del Comité Ejecutivo.

Una de las dificultades para participar, son las responsabilidades del hogar y de la atención a los hijos, tareas que culturalmente les han sido asignadas y en ese sentido existe una desigualdad con los hombres.

Otra dificultad, es que prevalece una situación de timidez y temor. No resulta fácil para ellas tomar el micrófono y hablar frente a 400 compañeros y compañeras. Para superar esto, se sigue un proceso de formación de la organización mixta, para que tengan apoyo y se propicien condiciones de igualdad que les ayude a conciliar sus responsabilidades.

Finalmente lo que se pretende, es elevar el nivel de conciencia de clase de los/as trabajadores/as que les lleve a la comprensión de la importancia del sindi-

cato como instrumento de unidad y de fuerza que busca la transformación de las condiciones de explotación, desigualdad social y de género y de injusticia que el pueblo trabajador vive en el país y en el mundo, privilegiando un sistema autogestivo donde todos y todas participen y se comprometan en la construcción de un nuevo modelo de sociedad.

## **La responsabilidad social, un nuevo reto en la vida empresarial y laboral**

La globalización neoliberal reconfigura la arquitectura de las empresas gracias a las exigencias de los mercados internacionales que introducen a las compañías y a los trabajadores en las dinámicas de la competencia lo que conlleva aumentar la productividad y elaborar los productos ya no sólo con “calidad”, sino con “calidad total”.

Al mismo tiempo la apertura de las fronteras en el marco de los tratados de libre comercio, disminuye posibilidades en los mercados para las compañías que operan en México, viéndose las empresas, como en el caso de Sealed Power, en la necesidad de reducir la plantilla de trabajadores/as o realizar paros técnicos lo cual reduce el salario de los/as trabajadores al 50% por ciento.

El año anterior (2006), la empresa sufrió una baja en el mercado, se cayeron las ventas de los productos originales, lo que ocasionó hacer un ajuste de personal al no poder mantener el tamaño de la plantilla. Eso propició una

pérdida de más del 20% de la producción del año, y el despido de muchos trabajadores y empleados.

El proceso de modernización de esta empresa para lograr altos niveles de competitividad, ha implicado una recomposición en la organización del trabajo, cambios tecnológicos, modificaciones en las maneras de relacionarse con los/as trabajadores/as y con el SNTIHA y el STIMAHCS.

La presencia de un sindicato democrático responsable con propuestas claras, profesionales y serias para incidir en esa nueva arquitectura, aunado a la construcción de confianza en ambas partes, ha llevado a la democratización de la misma empresa. La definición del control del proceso de trabajo y como se mencionó anteriormente en las decisiones para el ingreso de nuevo personal trabajador, la aplicación de las sanciones, en las promociones, en los sistemas de seguridad e higiene, en la definición del reparto de utilidades, en los sistemas de calidad total y productividad conlleva la generación de un modelo empresa-sindicato paradigmático.

El sindicato promueve la participación de todos sus miembros, asunto que la empresa, considera positivo, si la productividad no se ve afectada, puesto que sus directivos tienen que rendir cuentas ante los accionistas quienes esperan que resulte una empresa rentable.

Esto provoca mucha tranquilidad entre los y las trabajadores/as, lo cual los lleva a cuidar su fuente de empleo.

Los miembros del sindicato y la empresa han asumido de manera conjunta, la responsabilidad con la sociedad de no contaminar. Obtuvo el reconocimiento y certificación como industria limpia y en ese rubro a sido distinguida como la número uno en el Estado de Aguascalientes. Cuenta con un lago artificial a donde se destinan todos los desechos de la planta, los cuales se procesan en una planta tratadora de aguas para ser utilizados posteriormente en el riego de las áreas verdes. Todo ello en un esfuerzo conjunto con los/as trabajadores/as.

## **La capacitación, un elemento primordial en Sealed Power**

La empresa hace su parte involucrando a los/as trabajadores/as en cursos que favorezcan el desarrollo de sus habilidades, sus capacidades creativas, la comprensión de las operaciones en las distintas áreas, calidad en el medio ambiente, de la higiene y seguridad y fundamentalmente para lograr productos de calidad total, y altamente competitivos.

El año 2006 se cerró con más de 5 mil horas de capacitación, para todas las áreas dentro del plan de productividad definido. Cuestión que la coloca entre las empresas con mayor entrenamiento. Operan con un sistema que lo definen como de multihabilidades, a través del cual los/as trabajadores/as aprenden a manejar varias operaciones en las distintas áreas.

Tanto la empresa como el sindicato fomentan la responsabilidad a todos los niveles, pues consideran que es uno de los motivadores más importantes de las personas. Con los cursos y talleres se busca que los/as trabajadores/as potencien sus capacidades para que ejerzan su responsabilidad al revisar sus materiales, al discutir los problemas de sus respectivas áreas y encuentren soluciones, para el uso del equipo de seguridad, para el mantenimiento adecuado de la maquinaria y de las mismas instalaciones.

Interesa que se fomente el uso del ingenio y la creatividad y el desarrollo de valores y principios que los ayuden a crecer y madurar como seres humanos.

Uno de los temas que ha cobrado importancia en los talleres de formación, es la inclusión del enfoque de género. Se empezó a tratar primero en talleres con el Comité, luego con los delegados y delegadas y también específicamente con las mujeres.

Lo que se está implementado es que el mismo tema circule, para toda la planta para el 100 % de los/as trabajadores/as.

Para programar los talleres se tienen que negociar los tiempos con la empresa, una parte del tiempo la aporta aquella y otra los/as trabajadores/as.

Esta formación y capacitación se pretende que trascienda las puertas de la empresa y el local sindical para beneficiar a las familias, a las comunidades y a los distintos espacios públicos y privados donde se actúa. Estos son elemen-

tos que forman parte del sindicato y la empresa socialmente responsable que buscan las metas y el éxito del negocio pero contribuyendo al bienestar de sus trabajadores/as y de la sociedad.

## **La negociación y el diálogo, sustento de las relaciones empresa-sindicato**

El proceso de relación desde los primeros años de Naucalpan, a la fecha y luego en Aguascalientes, han llevado a reconocer la existencia de dos instituciones: la empresa y el sindicato.

La relación ha estado mediada por la confianza, el respeto, normas y principios y el profesionalismo de ambos, lo que ha sido posible, gracias al trabajo fino realizado a través de los años, aceptarse como interlocutores con autoridad moral.

El sindicato ha demostrado ser disciplinado, rompiendo así, con la falsa idea de que los sindicatos independientes son indisciplinados. Además sus propuestas han beneficiado tanto a la empresa como a los/as trabajadores/as.

En años recientes el sindicato no ha tenido que recurrir a la huelga, pero ha sido necesario dedicar el tiempo suficiente para encontrar arreglos entre las partes. Lo más difícil para el sindicato han sido las revisiones contractuales y salariales, pues aunque los aumentos, están dentro de los promedios del mercado, no responden a los requerimientos de bienestar para los trabajadores; sin embargo han conseguido bonos e incentivos que les ayu-

den a compensar favorablemente esa situación.

Los Contratos Colectivos de Trabajo que han negociado, tampoco son todo lo que quisieran los/as trabajadores/as, pero se consideran como buenos dentro del sector de autopartes y la industria automotriz en México.

En Sealed Power los derechos laborales de hombres y mujeres se defienden por igual. Por ejemplo, las mujeres no han sido hostigadas ni ha habido intento de despido por motivos de embarazo. Nunca se les ha aplicado la prueba de no gravidez.

La clave para ambas instituciones en esta relación ha sido la existencia de razonamiento, diálogo, buena fe, intención real de arreglar las cosas, elementos todos, que han favorecido el arribo a acuerdos inteligentes.

## **La lucha de los/as trabajadores/as de SNTIHA/STIMAHCS, trasciende el espacio de la empresa, formando parte de movimientos amplios nacionales e internacionales.**

En el SNTIHA y el STIMAHCS como parte fundamental de la dirección del Frente Auténtico del Trabajo, han establecido alianzas importantes y participado en espacios más amplios, como es el caso de la Unión Nacional de los Trabajadores (UNT) de la que son parte de la Comisión Nacional Ejecutiva y actúan en sus congresos y luchas.

En esos espacios, las mujeres del STIMAHCS están construyendo una es-

trategia de participación que logre posicionarlas en los movimientos sindicales y sociales de Aguascalientes.

También se integran a acciones más amplias como parte de los movimientos sociales, que pugnan por la democracia, la libertad sindical o contra las políticas económicas que afectan los intereses del pueblo trabajador.

Hace unos años, el gobernador de Aguascalientes en turno, convocó a una reunión, a todos los sindicatos y centrales obreras de esa entidad, el Comité Ejecutivo local del STIMAHCS acudió junto con la UNT. En esa ocasión, el representante del Ejecutivo, presentó un documento para que fuera signado por todos los sindicatos, y en él se comprometían a no emplazar a huelga por firmas de contrato colectivo de trabajo o por revisiones del mismo y en general a claudicar sobre el ejercicio de sus derechos laborales y sindicales, en aras de “no ahuyentar las inversiones de las empresas trasnacionales en el estado”. Los miembros del Comité local del STIMAHCS se negaron a rubricarlo, aduciendo que ese asunto tendría que ser discutido en Asamblea, misma que ratificó su oposición a la firma de tal documento y a pesar de las presiones que recibieron de parte de funcionarios del gobierno, se mantuvieron y rechazaron sumarse a esa propuesta antiobrero y antisindical.

Las alianzas se estrecharon con sindicatos y organizaciones de Estados Unidos y Canadá y con centrales sindicales europeas y asiáticas, de América Latina y el Caribe en su lucha contra una globa-

lización neoliberal que está imponiendo un modelo privatizador, que atenta contra los derechos económicos, sociales, culturales, medio ambientales, cívicos y políticos.

De igual manera pugnan contra reformas constitucionales y leyes laborales que desconocen los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as.

Otra bandera de lucha es contra los tratados de "libre comercio" que abren las puertas a empresas transnacionales las que reciben "trato nacional" dejando en desventaja a las micro, pequeñas y medianas empresas de nuestro país y además contribuyen al desmantelamiento de la planta productiva de los países, sólo por mencionar algunos temas críticos.

En el terreno internacional, frente a la Organización Mundial de Comercio (OMC), el sindicato se incorpora a los movimientos de redes y organizaciones tales como: la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (RMALC); Alianza Social Continental (ASC); Red Puentes-México; Unión Nacional de Trabajadores (UNT). A través de esta última a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), y a la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Algunas de las demandas planteadas, se enfocan a evitar la reducción de las normas fundamentales del trabajo, señalando que: se considere el derecho al trabajo como un derecho humano fundamental, la libertad de asociación y por la democracia sindical, derecho al empleo seguro, a la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de

trabajo forzoso y obligatorio, abolición del trabajo infantil. Asimismo por la democracia del mundo del trabajo y por la desaparición del régimen corporativo de Estado.

Se pugna también contra la desigualdad social que genera altos índices de miseria, pobreza y explotación que impactan fuertemente a los países en desarrollo como el nuestro y donde el peor impacto recae sobre las mujeres.

Se llama a reducir la deuda externa, la protección del medio ambiente, el derecho de los gobiernos a aplicar sus propias políticas sobre educación, bienestar social e inversiones públicas.

Se apela a lograr coherencia y consistencia con los objetivos acordados en el sistema de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros instrumentos multilaterales, reconocidos, como es lo que se refiere a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Principios Fundamentales y Derecho en el Trabajo, pugnando porque se incremente el peso de la ONU y de sus agencias especializadas.

Finalmente lo que se pretende es la globalización de la solidaridad, del reconocimiento a los derechos fundamentales de los pueblos, a la libertad, a las oportunidades de bienestar, a la posibilidad de vivir una vida digna, en una sociedad responsable, justa y democrática.

# T E S T I M O N I O S

## **Las condiciones de los/as trabajadores/as con el sindicato de la CTM.**

---

Tengo 30 años en la empresa en Naulcapan. A mí me contrataron cuando estaba la CTM. Eran condiciones totalmente distintas a las que vivimos ahora. No contábamos con comedor, antes teníamos que llevar nuestra comida, comíamos en las banquetas, cada quien comía como podía, no teníamos un equipo de seguridad como debiera ser; no teníamos servicios sanitarios adecuados, ahora tenemos servicios dignos; las prestaciones eran mínimas.

Había mucho maltrato por parte de los supervisores que eran casi capataces, no trataban con dignidad al trabajador. Eso hace que la gente se enfade por condiciones de este tipo. Más que nada lo que desata esto es la inconformidad, la forma en que se trabaja, o sea las condiciones en que se encontraban los trabajadores. Había mucha opresión por parte de la empresa y del mismo sindicato. Por un lado presionaban unos y del otro lado los otros. El trabajador no tenía para dónde hacerse.

Llegábamos a Asambleas en las cuales solamente el dirigente decía cuáles eran los 'acuerdos' y cómo se tenían que respetar.

Era mínima la gente que hablaba,

pues no existía libertad de expresión y no estábamos acostumbrados a ella, no se nos había enseñado. De todas estas situaciones viene una inconformidad muy grande de la gente, entonces se trata de promover el cambio.

Yo fui una de las personas que simplemente quería el cambio, con el cual se nos ofrecían mejores condiciones de vida; unos compañeros nos decían que nos organizáramos, que porque había 'un algo mejor'.

Empiezan a dar pláticas por ahí, se empieza a preparar a la gente... entonces, nos organizamos. Se ve como una luz el nuevo sindicato, una nueva forma de tener otro horizonte, de tener otra forma de vida. Eso es en parte lo que detona lo del cambio de sindicato.

Llega el momento de las votaciones, las cuales se desarrollan dentro de la empresa, con la presencia de las autoridades y el nuevo sindicato, como se le decía. Luego se nos entrevista. Va pasando, ahora sí, trabajador por trabajador, '¿por quién votas; que por el nuevo o por el viejo?' En aquella ocasión hubo dos o tres personas nada más que votaron por el sindicato anterior. Afortunadamente se logra el cambio, o sea por una mayoría abrumadora. De esto pues hace ya casi 28 años. Las condiciones laborales se han mejorando considerablemente con este sindicato.

Se han conseguido prestaciones como la caja de ahorro, el incremento de las vacaciones. Desde el primer año se notó el cambio. a la fecha seguimos aquí y seguimos aprendiendo “.

Gabriel Hernández Peralta.

Otra de las condiciones que se daban, eran las sanciones que continuamente aplicaba la empresa. Entonces se recurría al sindicato (CTM) el cual nunca resolvía nada y se hacía lo que la empresa decía. Pero muchas veces eran faltas inventadas porque los trabajadores no estaban de acuerdo en algunas situaciones que se planteaban por parte del supervisor. Inclusive, para subir a la categoría superior, había que entrarle con un ‘pomo’ para el supervisor, para que me promoviera, para que me diera la categoría... No era suficiente el que yo desempeñara bien mi trabajo para pasar a la otra categoría, si no más bien era como la actitud del supervisor que en ese tiempo era el que decidía, y él decidía si me daba o no me daba la categoría; pero dependía de que yo le entrara con un ‘pomo’, o con dinero efectivo.

Otra situación era que los pagos no se hacían continuamente, siempre había problemas con eso. Cuando se hacía algún reclamo recibían un trato muy déspota de parte del pagador. También el Gerente de Producción, era una persona muy déspota que nos trataba de lo peor, y a veces hasta con groserías o ‘mentadas de madre’ y por cualquier cosa te sancionaba.

La mayoría de las veces te obligaban a trabajar tiempo extra. Cuando alguna gente tenía algún problema para cubrir el tiempo extra, entonces le decían: ‘¡Tú aquí te contrataste para esto y tienes que venir! si no, te vamos a sancionar’. Para todo había sanciones y los trabajadores, vivíamos atemorizados, porque entonces no podías decir que no, o no podías decirle: ‘oye ya se me rompió mi equipo de seguridad, cámbiamelo’, y [el supervisor] se negaba, y te acusaba de que tú lo habías deteriorado intencionalmente.

Todo eso de alguna forma se fue acumulando, la gente ya no aguantó y empezó a buscar alguna otra alternativa, entonces el primer contacto que tuvieron los promotores del cambio fue con los trabajadores de una fábrica cercana que estaban con un sindicato independiente... ellos fueron los que nos presentaron con sus asesores para que nos orientaran y se empezara a participar en una Escuela Sindical.

José Ezequiel García Vargas.

## Democracia Sindical

---

Como sindicato independiente trabajamos con autogestión. El Comité Ejecutivo Seccional, ejecuta lo que se dice en la máxima autoridad que es la Asamblea General. El Comité no impone sino que ejecuta lo que dice la mayoría.

*Otra cosa que he aprendido, es que el dirigente, en cualquier puesto que tenga, se preocupa y ocupa en dar un servicio, esa frase la escuché en el FAT y me gustó mucho y trato de aplicarla cada día.*

Trabajador de Aguascalientes.

*Las principales herramientas, las mejores armas que tiene el sindicato, yo pienso que es la unidad y el apoyo que se le da a la base sindical y al Comité.*

Martín Padilla Gaytán

*Las contrataciones colectivas han incrementado nuestras prestaciones. Por ejemplo, aguinaldo que es un mes, aunque la Ley marca quince días. En el mes de abril nos dan una dotación de uniformes: dos pantalones, dos camisolitas, unos zapatos y dos camisetas para el desfile. En octubre nos dan un pantalón, una camisola, unos zapatos y una chamarra para el tiempo de fríos.*

*Vales de despensa, arriba de 24 por ciento semanalmente. A mi me están dando alrededor de 250 pesos por semana en vales. En ninguna empresa de Aguascalientes dan esta prestación semanalmente.*

*También tenemos reparto de utilidades. A mi me han tocado hasta 15 mil pesos. Nos los dan en el mes de abril, aunque la Ley marca que en mayo, Pero se viene la Feria de San Marcos y el Comité hace su labor con relaciones industriales y para que po-*

*damos sacar a la familia a la feria de San Marcos. Es una buena prestación.*

*Tenemos el servicio de comedor, 40 por ciento lo paga el trabajador y 60 por ciento la empresa, nos ayuda bastante porque si saliéramos afuera gastaríamos más. Es una comida corrida, muy rica, uno escoge entre varios platillos. Cuesta a 8 o 9 pesos por comida, y se paga semanalmente por nómina. Checa uno por un sistema de computadora ya ahí le descuentan a uno. Es voluntario. Quien gusta ir a comer va y el que no trae su lonche. Tenemos derechos a la recreación, a transporte que nos deja en puntos estratégicos cercanos a nuestra casa. Son de las que más me acuerdo.*

Gonzalo Aguayo Varela

*El Comité tiene tiempo compartido, ellos trabajan 4 horas dentro de la planta y 4 dentro del sindicato. Ven los problemas que tienen los trabajadores, dándoles solución. Los miembros del sindicato son trabajadores comunes. Todos con los mismos derechos y las mismas obligaciones. Trabajan 8 horas normales.*

*Su trabajo es excelente hay transparencia, están casados con la unidad, con la justicia, con la democracia sindical. Aquí no se violan los derechos de los trabajadores. Los problemas que tienen los trabajadores los tienen los mismos del Comité, los viven en carne propia. Y eso me da confianza, hay mucha transparencia aquí no se esconde nada, no se negocia nada.*

**Aquí hay Comisiones para reparto de utilidades, contratación colectiva.**

Trabajador de Aguascalientes.

**Yo pienso que los que laboramos aquí en esta empresa estamos bien en base a la libertad sindical, aquí no se le reprime a nadie, o sea todo está bien.**

**Se da el cambio y a partir de ahí se ven las condiciones como mejoran para el trabajador.**

Gabriel Hernández Peralta

**El sindicato nuevo, pugnó por tener una relación diferente y se encontró con paredes sólidas que no podía derribar, se encontró con actitudes, totalmente alejadas de lo que son ahora, personas con un interés diferente... Su interés era más bien sacar al sindicato que no les caía bien y que los presionaba mucho. No se preocuparon por buscar la forma de trabajar con ese sindicato. Entonces a la hora de que hubo coincidencias entre personas de una óptica diferente, las cosas empezaron a cambiar, y esto ayudó a que este modelo se creara, si no hubieran estado esas personas a lo mejor difícilmente se hubiera creado. Le doy mi ejemplo, si yo hubiese llegado convencido del otro modelo, del otro sistema, y llego y me peleo con ellos, entonces no hubiera coincidido, seguramente hubiera pasado lo que me dijeron cuando me conocieron: 'llevamos 10 gerentes de relaciones industriales en 9 años'.**

**Si yo hubiera llegado con la misma actitud que las anteriores personas o hubiera tenido ese modelo de relación, seguramente habría sucedido lo mismo. De hecho tuve una experiencia muy desagradable con líderes sindicales 'chapados a la antigua', que me dio la oportunidad de comparar. A los señores del sindicato [SNTIHA/STIMAHCS], no tengo que llevarlos a comer a ningún lado, ni tengo que invitarles borracheras, ni parrandas, ni cosas raras para poder negociar con ellos. Platicamos entre nosotros, decimos nuestros puntos de vista, intercambiamos opiniones.**

Raymundo Sosa Olvera

**Mantenemos una comunicación permanente con las bases. Hacemos Asambleas Generales [cada 3 meses], pequeñas reuniones en el centro de trabajo o en nuestro local, y pegamos comunicados en un tablero sindical que tenemos dentro de la empresa.**

**También tenemos cada 15 días reuniones con la empresa para tratar los diferentes asuntos, casi siempre son por la cuestión de diferencias en la interpretación del Contrato Colectivo, o por algunos problemas que surgen en el trabajo. Llegamos a acuerdos y en conjunto con los delegados los implementamos.**

José Ezequiel García Vargas

**He aprendido a conocer Herramientas para defender mis derechos como**

trabajador, me ha dado una escuela desde que inicié en el sindicato STI-MAHCS, por parte del FAT, donde se me ha ido preparando para defender los intereses, los derechos tanto personales, como de mis compañeros del sindicato.

Trabajador de Aguascalientes.

*Las cosas nuevas para nosotros como trabajadores es que se formó el sindicato independiente, tenemos el derecho de opinar y de hablar libremente.*

Alfonso Ramírez Becerril

*Sobretudo a la gente hay que escucharla, hay que saber sus problemas y cómo los visualizan porque a pesar de que pueda ser un mismo problema, la gente lo visualiza de distinta forma.*

*Y el escuchar a cada persona o grupo de personas, acerca de los problemas nos da una mayor perspectiva de qué soluciones se les puede buscar.*

*Saber escuchar es uno de los principales valores que se nos han inculcado.*

*Para cada problema hay distintas soluciones y no siempre hay que llegar al enfrentamiento. Las cosas se pueden lograr dialogando. Dialogar y el hacer gestiones con la empresa no quiere decir que estamos vendidos. Por ejemplo aquí en Aguascalientes, la mayoría de los sindicatos pertenecen a la CTM, y generalmente en esos sindicatos, decir que el secretario general va hablar con la empresa, eso quiere decir un arreglo oscuro.*

*En Sealed Power, hemos demostrado que el dialogar con la empresa o ir a negociar, nunca ha sido ir a venderse, ni ir a negociar partes oscuras, donde la gente no vaya a tener acceso a la información.*

*A la gente le informamos, que fué lo que se dijo y a qué arreglo llegamos. La misma información la puede dar un miembro del Comité Sindical, que la misma empresa. Porque estamos negociando de una forma limpia y clara. Y no hay arreglos que vayan a dañar a la gente. A alguna gente, puede no gustarle a lo que se llega, porque la gente quisiera que las cosas se solucionaran a su gusto, pero en los convenios que se firman en revisiones de Contrato. Se le muestra a lo que se llegó, se le informa lo más rápido posible y creemos que es una de las partes en donde se cimenta la confianza. Platicar con la gente y mantenerla informada, yo creo que es uno de los grandes logros.*

Pedro Antonio Luévano

*El trato digno es esencial. No hay un supervisor que aquí nos grite, que nos mande, así tajantemente, sino que hay palabras de cómo mandarnos, cómo coordinar a las personas. Más que nada el trato digno.*

Gonzalo Aguayo Varela.

*En el sindicato se respetan los derechos de los trabajadores y se les dan a conocer. Yo creo que si se le pregun-*

ta a toda la gente, está consciente que los procesos que se han llevado, son claros y son limpios. Se respeta la decisión de todos, la decisión de la mayoría.

La gente conoce el contrato colectivo, cada vez que se firma se sacan unos cuadernitos y se reparten a todos los trabajadores, algunos no lo leen completo, pero les sirve de consulta cuando quieren saber algo.

Víctor Manuel Salas Montenegro

### Formación y capacitación

En la Comisión de educación, intentamos desarrollar programas para los/as trabajadores/as de Sealed Power. Que conozcan sus derechos como trabajadores, Ley Federal del Trabajo, aspectos actuales, de materia política, en cuanto a sindicalismo a nivel nacional, como se desarrolla, que perspectivas hay. Se resalta mucho la diferencia que hay entre los sindicatos oficiales como la CTM y lo que es un sindicato democrático, las dos veredas y con lo que va cada uno. Eso es parte de lo fundamental que se le enseña a la gente.

Víctor Manuel Salas Montenegro

Se empezaron a implementar los cursos no solamente con los delegados, se trató de ir involucrando a todos/as, porque teníamos que estar conscientes de lo que queríamos y de lo que es-

taba pasando. Lo hicimos poco a poco porque no estábamos acostumbrados a estar en el centro de trabajo y luego venirnos al local otra vez para acá una hora o dos horas, o sea, es muy difícil, porque luego tenemos compromisos de fuera. Hubo una resistencia de primero, pero poco a poco se ha logrado que la gente sea consciente de lo que está pasando.

Joaquín Landeros Palacios

Llegué aquí a Sealed Power, a todos los nuevos nos daban un curso como en el que estamos ahorita con gente de nuevo ingreso, donde nos enseñaba lo que era el SNTHIA, lo que era el FAT. Entonces, de una forma y otra, empezamos nosotros a tener ese tipo de acercamiento con el sindicato, de ver las cosas de diferente manera ya que veníamos a veces de otros sindicatos como CTM, la COR [Confederación Obrera Revolucionaria], la CROM [Confederación Regional Obrera Mexicana], la CTC [Confederación de Trabajadores y Campesinos]. Entonces, vemos el cambio de un sindicato diferente para nuestro propio bienestar como trabajadores. Entonces, de una forma o de otra eso nos fue cambiando nuestra mentalidad para, participar dentro de lo que es el sindicato que tenemos como trabajadores aquí en Sealed Power.

Armando Calixto Carranco

*En los talleres que se dan tres veces al año, la gente al entrar, viene muy renuente, no quiere participar pero ya cuando finaliza y cuando les preguntamos qué les pareció hay gente que cambia 180 grados, de tal forma que proponen que los vuelvan a invitar. Yo creo que ese es un gran logro.*

Trabajador de Aguascalientes

*Los derechos se han logrado a través del sindicato, de la relación que existe entre la empresa y el sindicato. Realmente las empresas que quieren sobresalir, la clave está en su personal, en la capacitación del personal. Desde hace mucho tiempo nos han dado varias capacitaciones, le apuestan mucho a la gente, a que haya un buen ambiente de trabajo. Aquí la antigüedad es elevada, en comparación con otras empresas, que tienen más rotación de personal, o tiene más desperdicios, o al haber más rotación pues disminuye la productividad, se le apuesta mucho a la productividad, a la gente, a las capacitaciones, a la mejora continua y pues así está subsistiendo la empresa. Es muy buena la capacitación y que esté el trabajador a gusto en su centro de trabajo para que lo dejen ingeniar. El ingenio del trabajador mexicano es esencial en cualquier parte.*

*También a mi me mandaron a Estados Unidos, a Nebraska para traer una línea diferente.*

Gonzalo Aguayo Varela

## Relaciones empresa-sindicato

---

*Cualquier grupo humano en cualquier orden de la vida, se hace más fuerte a través de la unidad y de la organización, yo creo que está bien eso. Aquí en la empresa, por ejemplo, si los trabajadores no estuvieran bien organizados, pues difícilmente pudiéramos lograr todo esto, que cada quien jalara para su lado o creyera en lo que quisiera. Una función del sindicato es organizarlos, desde el punto de vista de los aspectos sindicales o legales, a nosotros nos toca desde el punto de vista del trabajo.*

*A pesar de la fama que tuvimos aquí como empresa, cuando llegó aquí el sindicato nos tacharon, porque decían que habíamos traído un sindicato, no muy conveniente para la entidad, sin embargo ahora en todos lados nos aceptan.*

*Aquí tenemos unos Grupos Naturales de Trabajo (GNTs) y los trabajadores en esos grupos, se reúnen una hora cada semana, para discutir los problemas de sus áreas y cómo lograr mantener sus objetivos en línea, cuando se trata de implementar normas, lo llevamos a los GNTs y esos grupos deciden como le van a hacer para cumplir con esas normas. Esos GNTs son una organización, hacen sus juntas, nombran su tomador de minutos, su tomador de tiempo, su facilitador, su moderador.*

*Nunca nos hemos salido de una negociación, siempre hemos llegado a acuerdos, donde quedamos satisfe-*

chos, a veces tenemos nosotros que ceder un poco, a veces ellos a veces los dos, “ para que un nudo se desate hay que aflojar de los dos lados” no hay más, pues con ese principio funcionamos y lo logramos.

Raymundo Sosa Olvera

*La relación de la empresa con el sindicato, es como un matrimonio, uno tiene que dialogar, negociar, discutir las inconformidades y así poder llegar a acuerdos.*

Benedicto Martínez Orozco

*Aquí tenemos juntas informativas trimestrales, para todos los empleados con funciones de mando y el Comité Sindical y la misma información que les damos a todos es la misma información que recibe el Comité Sindical. Si hay una amenaza en el mercado se los decimos en ese momento y todo el mundo la sabe y si hay un decremento en los requerimientos del mercado lo saben, si hay un nuevo negocio lo saben, si hay una situación mundial que le esté afectando al negocio de esa empresa lo saben.*

*En nuestro caso, las circunstancias nos han orientado hacia crear este modelo, es preciso puntualizar que ha habido la coincidencia de muchas cosas. De alguna manera parte del papel que el sindicato puede jugar es acompañar a la empresa para que podamos obrar con los objetivos de la empresa. Si hay empresa hay sindicato, si no hay*

*empresa no hay sindicato. Sería absurdo que un sindicato quisiera afectar a una empresa, porque entonces se quedaría sin trabajo mucha gente. En lo que nos hemos puesto de acuerdo es en cuidar la fuente de trabajo, cuidemos que lo que venimos a hacer aquí se haga.*

*Que la empresa sea un negocio realmente, si estamos de acuerdo en eso, es muy bueno, porque tanto el personal sindicalizado, como los directores, como los empleados, como los jefes, vamos siempre en una misma dirección, nos acompañamos todos y logramos lo que queremos: que es tener esta empresa.*

*El reparto de utilidades lo hacemos apegados totalmente a la Ley Federal del Trabajo y a los reglamentos correspondientes.*

*Se establece una Comisión por parte de los trabajadores, una Comisión por parte de los empleados no sindicalizados y hay una representación de la empresa. Se hace una junta, donde se analizan todos los resultados financieros de la empresa y se agotan todas las aclaraciones solicitadas, hasta que hay una satisfacción total de todas las partes y se procede a aplicar el procedimiento que dice la Ley.*

Raymundo Sosa Olvera

*Tenemos que ser un sindicato propositivo, tenemos que ser un sindicato serio... si queremos mantener nuestro centro de trabajo y demostrar que en los sindicatos independientes exigi-*

mos y a la vez ofrecemos disciplina y congruencia, por eso creo que hemos logrado el respeto de la empresa, por que no hemos abusado.

Queremos como sindicato, ser alternativa. Ya no se da la misma indisciplina que teníamos antes. Cuando discutimos y aprobamos las medidas disciplinarias que nos íbamos a aplicar, hubo resistencia de algunos compañeros, que decían que el sindicato estaba asumiendo actitudes empresariales. Nosotros estábamos cuidando nuestro trabajo. Pero poco a poco nos fuimos acostumbrando y entendiendo que debíamos corregir la indisciplina y cumplir con los acuerdos tomados en las asambleas.

Y a partir de ahí como que la empresa también se convenció de que efectivamente éramos un sindicato que se podía trabajar con él, que se podía discutir y que de alguna forma podíamos trabajar juntos y que así podemos ser una alternativa por años para la empresa.

José Ezequiel García Vargas

Yo creo que a la gente que le gusta trabajar, que sabe trabajar, no necesita que alguien la esté cuidando con un látigo para que trabaje y yo creo que aquí nos han dado esa libertad.

Juana Marentes Reyes

## Calidad y productividad

---

Yo recuerdo que hubo un curso que se llamaba: 'la calidad total' en el cual la empresa dio pláticas, nos involucró y nos hablaba de la conveniencia que teníamos todos de hacer cada vez mejor nuestro producto, las ventajas que esto tenía, el por qué deberíamos entrarle, por una permanencia en el mercado, nos habló de todo lo bueno que esto representa. Se nos hablaba de que un trabajador debe ser de calidad, como amigo, como padre y como vecino; porque no puedes entender que seas un buen amigo y un trabajador irresponsable; si eres irresponsable, lo eres aquí y donde sea. Igual una persona es de calidad, en cualquier lugar donde se para. Afortunadamente así lo entendemos.

Estas pláticas duraron algún tiempo. Posteriormente vienen las certificaciones, la del Q-1, el TQS-9000, y varias certificaciones que hemos tenido que ir pasando pero a base de que todos entendamos que se debe superar como persona también en otros ámbitos, ser positivo en la vida, dar lo mejor que tenemos en todas las áreas y en todos los momentos. Eso nos ha ayudado a tener un poco más de conciencia como trabajadores. Si hay que hacer alguna actividad, sabes que tienes que participar y entrarle como sindicato, como empresa, porque vemos que a la larga es provechosa para nosotros.

Alguien nos decía: 'aprendan, aprendan todo lo que puedan, porque

*lo que aprendan va a ser suyo, eso nadie se los va a quitar'. Entonces es algo que yo tengo muy presente, yo creo que me ha servido mucho a través de la vida... Ya son varios añitos en el cual me he responsabilizado un poquito más en todos los ámbitos en los que participo.*

Trabajador de Naucalpan.

*La productividad es hacer más con menos tiempo y hacer las cosas bien desde el principio. Va generando la calidad, así nos miden los clientes, tiempos, precio 'justo a tiempo'*

*Como sindicato debemos estar muy claros del papel que jugamos. Tener resultados satisfactorios, porque el sindicato está dentro de la empresa, porque generamos resultados para todos, para tener bonos de productividad, incrementos salariales, a parte de la revisiones salariales y contractuales.*

José Ezequiel García Vargas

### **La situación internacional**

---

*A nivel mundial hay una exigencia para todos los proveedores, partiendo de las plantas armadoras de autos que exigen una calidad a toda prueba. Poco a poco esta cultura se fue haciendo una exigencia. Hasta el más pequeño proveedor tiene que garantizar que su producto no se tiene que inspeccionar en la plan-*

*ta, que tiene que entrar con toda la garantía de que está hecho con la mejor calidad del mundo. Y para esos hay estas instituciones que certifican y para que una empresa pueda ser certificada como empresa de calidad, tiene que cumplir una serie de requisitos: dentro de ellos obviamente la materia prima, las condiciones de trabajo, la higiene y la seguridad, el ambiente mismo de trabajo, si no existe conflicto entre la empresa y su sindicato. Cuando hablamos de calidad no nos referimos solamente al producto sino que es un concepto integral.*

Benedicto Martínez Orozco

*El tratado de libre comercio nos afecta, nos afecta mucho, porque pueden entrar más productos, otras marcas de anillos, que de una forma u otra nos va a perjudicar en el mercado interno de nosotros. Porque, por ejemplo, nosotros tenemos un 90 por ciento como autopartes para las ventas, entonces están entrando anillos alemanes, franceses y han empezado a vender aquí en México. Y pues nos afecta, sí nos afecta.*

Alfonso Ramírez Becerril

### **Equidad de género**

---

*En el proceso de formación del sindicato en Aguascalientes, fue muy importante una compañera llamada*

Concepción, ella no dijo nada, pero estábamos en el proceso de las fichas de afiliación. Esa compañera pidió que le dieran 20 fichas, eso fue el lunes, para el viernes entregó las 20 fichas llenas y dijo: 'ahora quiero más'. Esa compañera sola llenó como 80 fichas, era impresionante. Era muy callada, con mucha presencia con la gente.

Posteriormente, la compañera Concepción en las primeras elecciones, fue propuesta como fuerte candidata a la Secretaría General, lo que provocó el disgusto de algunos compañeros que la rechazaban por el sólo hecho de ser mujer.

La Dirección Nacional platicó con ella para darle su apoyo, si ganaba las elecciones. Pero se estaba gestando una división a muy pocos meses del cambio de la CTM al STIMAHCS. Al darse cuenta la compañera de lo que podría causar su candidatura, renunció e ella y su argumento fue contundente: lo hacía por la unidad y la consolidación del sindicato.

Benedicto Martínez Orozco

En la empresa, no me limitan como persona, ni como mujer. Tenemos varios compañeros, nos tratamos de llevar bien con ellos. Nunca han tenido actitudes machistas.

Maria de los Angeles Isaac Calvillo

En el sindicato estoy como delegada departamental. En cada departamen-

to tenemos reuniones para informar. En el Comité no he tenido cargos. A las mujeres se nos dificulta porque hay que ir a atender a los niños.

Dicen que estamos en igualdad, pues a lo mejor en el trabajo somos iguales, lo mismo que hace un hombre lo hace uno de mujer. Pero ahí en la casa los hombres no tienen que andar haciendo de comer, no tienen que andar lavando, no tienen que andar planchando.

A lo mejor le ayudan a uno a lo de la tarea de los niños.

Trabajadora de Aguascalientes

No existen diferencias entre mujeres y hombres. El trato es igual. Nos pagan lo mismo. Los tabuladores son los mismos. No existen diferencias.

Juana Marentes Reyes

## Responsabilidad social

---

En el tema de la responsabilidad social de las empresas nosotros planteamos que tiene que ser desde la responsabilidad con sus propios trabajadores y de ahí derivar a la comunidad donde se establece la empresa, y a la sociedad, porque impacta en los distintos ámbitos, más allá de la fábrica.

Benedicto Martínez Orozco

Mi trabajo consiste en eliminar los metales que se generen en toda la plan-

*ta; toda el agua pasa a una laguna. El agua se utiliza para el riego de pastos, todo lo que son las áreas verdes.*

*Es el fin ecológico de la empresa, garantizar que todas sus aguas no vayan con soluciones químicas que puedan dañar a la naturaleza.*

*Seguimos las Normas de la Comisión Nacional del Agua, que se deben de respetar. Norma ISO/14001 que tiene la empresa, marca que si hay un metal, fuera de parámetro, se para la planta, se ubica el defecto y se arregla el defecto.*

*Tenemos que seguir normas de seguridad, porque hay materiales tóxicos, manejamos soluciones ácidas y soluciones alcalinas, debemos tener cuidado. Tenemos sistemas para la retención de gases, tenemos lava ojos, regadera cuando se llega uno a quemar por el manejo de soluciones de ese tipo.*

Victor Manuel Salas Montenegro.

*No veo peleada la rentabilidad con la responsabilidad social, la más importante responsabilidad social que tenemos en la empresa es precisamente dar empleo a la gente*

*¿Cómo cumplimos con otras responsabilidades con la gente? A través del entrenamiento, de la capacitación, a través de lograr entre dos partes las mejores condiciones de trabajo. En la medida de que exista un mejor clima laboral, entre más satisfecha esté la gente de trabajar para esta empresa, más fácilmente se dará la rentabilidad.*

Raymundo Sosa Olvera

## **Recursos Documentales y Bibliografía**

- Ampudia, Sofía-Conciencia en los negocios. En Público/Milenio No. XX Acceso, suplemento de administración y negocios, lunes 08 de enero de 2007. p. 3
- Agrupación Global Unions- Declaración Sindical para incluir en el orden del día de la 5ª Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC), Cancún, 10-14 de septiembre de 2003.
- Frente Auténtico del Trabajo-El Plan estratégico Trienal. XIII Congreso Nacional. México, 27 de mayo de 2006.
- Frente Auténtico del Trabajo. Folleto.
- Fundación Mexicana para la Calidad Total, A.C. Folleto.
- Gutiérrez Castorena, Daniel-Democracia Sindical en Aguascalientes-Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional (AFL-CIO), Universidad Autónoma Metropolitana, Instituto de Estudios del Trabajo, Plaza y Valdez. México 2003.
- IPADE-Casos Sealed Power Mexicana (A), (B), (C), (D)-Mayo-Junio 2002
- Peón Escalante, Joaquín-Sealed Power Mexicana (SPM)
- Planta Naucalpan, estado de México. En Revista CALIDAD TOTAL.Casos 3. Fundación Mexicana para la Calidad Total, A.C. México, D.F. marzo de 1990.
- SNTIHA/FAT- Programa de formación para trabajadores de nuevo ingreso en Sealed Power Autopartes, Sección del SNTIHA. Documento de apoyo para los trabajadores.

A group of hands is shown holding a large, circular, metallic object, possibly a tire or a large ring. The object has embossed markings, including the letters 'R1', the number '3', and a sequence of numbers '8211 2345'. The hands are positioned around the object, suggesting a collaborative effort or a shared task. The background is plain white.

**C A S O**  
**ZINC y sus**  
**Derivados,**  
**S.A. de C.V.**

## **ZINC y sus Derivados, S.A. de C.V.**

ZINC y sus derivados, es una pequeña empresa de la familia Pinzón Ayluardo, fundada hace 33 años. Es 100% mexicana.

La planta opera en el KM. 47.5 de la Carretera Federal, México, Pachuca, en Los Reyes Acozac, Tecamac, estado de México.

Tiene 40 trabajadores sindicalizados al STIMAHCS.

Esta empresa produce óxido de zinc que es uno de los componentes en la fabricación de llantas, además de otros productos. Entre sus principales clientes están: Continental, Euzkadi, Firestone y Tornel. Es una empresa pequeña, pero importante en el mercado de Zinc.

## **Del infierno al encuentro de mejores condiciones**

La planta estaba situada en una zona habitacional en la calle de Venustiano Carranza en San Juanico Estado de México.

La planta tenía los hornos agrupados en un espacio reducido, lo que en tiempos de calor, se convertía en un infierno insoportable. Además el polvo del Zinc que se escapaba, cuando se quemaban los conductos, se esparcía por las viviendas de los alrededores, particularmente cuando la exigencia de la producción implicaba elevar la temperatura de los hornos para extraer mayor cantidad de polvo.

La gente trabajaba en condiciones de inseguridad, sin equipo protector y con muchas exigencias por parte del supervisor.

Estaban afiliados a uno de los sindicatos de protección, cuyo líder sindical, Ramón Games, era reconocido por ese tipo de prácticas y no se preocupaba por defender los derechos, ni mejorar las condiciones en las que trabajaba la gente.

Los trabajadores cansados por todas esas situaciones se empezaron a organizar para cambiar de sindicato y buscaron la asesoría del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCS) afiliado al Frente Auténtico del Trabajo (FAT).

Con ello se inició un intenso trabajo frente al cual la empresa y el sindicato de protección descubren el movimiento y despiden a dos de los compañeros más activos. Estos establecen una demanda por la reinstalación, misma

que pretenden corromper liquidándolos; sin embargo ellos no se venden y finalmente, se gana la titularidad del contrato colectivo. De eso hace ya más de 10 años.

El nuevo sindicato que nace afiliado al STIMAHCS, empezó a tener pláticas con la empresa para que se fueran mejorando las condiciones de la gente y de las instalaciones, insistiendo en que la producción se mejora si la gente trabaja en condiciones laborales y ambientales más ventajosas y si cuenta con los mínimos satisfactorios.

Ante las condiciones de inseguridad y los problemas con los vecinos por la contaminación, la falta de espacio para crecer y la presión del sindicato por mejorar las condiciones de seguridad, la empresa compra un terreno para construir la actual planta en Tecamac. Se buscó que contara con las mejores condiciones de ambiente y ventilación.

El sindicato y la empresa dialogan para que en la nueva Planta también se reconozca al STIMAHCS como titular del Contrato Colectivo.

Con la nueva planta, surge el problema del transporte de los trabajadores de San Juanico hacia Tecamac. El sindicato consigue que la empresa de apoyo para el transporte de los trabajadores, mientras estos buscan condiciones para acercar su lugar de vivienda al centro de trabajo.

En el 2006, se hizo una ampliación, con otra nave elevando directamente, un 25% más la capacidad, pero se puede llegar a aumentar un 75%, dependiendo de las condiciones del mercado.

Recientemente tuvieron una visita de la transnacional alemana Continental, que resultó un éxito, ya que se reafirmó como uno de los clientes importantes y lo cual puede resultar en un crecimiento de las instalaciones.

## **El STIMAHCS, en búsqueda de mejores salarios y prestaciones**

Hace 4 o 5 años ZINC y sus Derivados, producía alrededor de 30 toneladas a la semana. En la actualidad, gracias a los esfuerzos que todos han hecho, ya pasan de las 50 toneladas semanales.

En la medida que se ha logrado elevar el nivel de productividad, el sindicato vendió la idea a la empresa, del bono de productividad. Eso ha significado a la gente un salario mínimo más a la semana de ingreso directo. Ahora tienen un mayor salario y mejores prestaciones.

También existe un bono que fue pactado, basado en el volumen de producción, es global y se le paga a todos.

Se han hecho intentos de trasladar este bono al salario, cuestión en la que aun no se ha tenido éxito.

Existen otros bonos que también benefician a los trabajadores: el bono por tonelaje, que aumenta en relación a las toneladas que un trabajador obtenga semanalmente y el bono por el mantenimiento del horno, a esa operación se le denomina 'retorta', que es un recubrimiento al metal con una pasta refractaria, que impide que el metal no se funda con otro metal. Esta tarea no es de mucho agrado de la gente porque

implica apagar el horno, vaciar completamente el metal y reconstruir la parte interna con un material refractario, es un trabajo laborioso que no todos los trabajadores saben hacer. El sindicato logró que por hacer esa tarea, que generalmente se lleva a cabo entre dos trabajadores, se pague un bono especial que se reparten a partes iguales.

Existe otro bono por la carga de los camiones que también se reparten entre dos trabajadores. En ese caso, el tiempo que se emplea en realizarlo (dos a tres horas), le es descontado al trabajador de su salario, aunque con el beneficio del bono recuperan ese descuento salarial e incluso llegan a obtener un ingreso mayor. Al finalizar esa tarea se reincorporan a su jornada normal.

Otra de las prestaciones que tiene la gente, es que la empresa absorbe dos de los impuestos más altos: el del producto del trabajo y el del Seguro Social.

El sindicato tiene también como meta mejorar los salarios, por cuota diaria.

En relación a la jornada laboral, por acuerdo de Asamblea General los trabajadores decidieron trabajar jornadas de 12 horas x 24 horas de descanso.

La comida anual, se ha convertido en una tradición, a ella no sólo acuden los trabajadores, sino que son acompañados de sus familias y la empresa destina un fondo para los gastos que se generan. Este acontecimiento se ha ido mejorando en calidad y organización.

Un esfuerzo importante que ha hecho el sindicato, es elevar el nivel de escolaridad de los trabajadores, puesto que muchos de ellos, no cuentan con

la primaria o no la han terminado. De ahí que establecieron un convenio con el INEA y pactaron con la empresa la realización de cursos de alfabetización y educación básica, con la asesoría de un grupo de jóvenes integrantes del FAT, pertenecientes a la Biblioteca Social *Reconstruir*.

Por otra parte, ha ido ingresando gente de la zona, con un nivel superior de estudios, con experiencia de trabajo, lo que está permitiendo avanzar más rápidamente en la capacitación que se imparte por el sindicato y la empresa.

El STIMAHCS exige los derechos a la empresa, pero también pugna porque exista responsabilidad y disciplina de los trabajadores lo que previamente se discute en las instancias de toma de decisiones del sindicato y ante las cuales todos vigilan su cumplimiento.

Una exigencia hacia los trabajadores, es mantener con orden y limpieza, las áreas de trabajo lo que contribuye a mejorar el medio ambiente en la empresa, libre de contaminantes y basura.

La responsabilidad también pasa por la honestidad. Alguien denunció ante la Asamblea, un intento de robo de instrumentos de trabajo, la gente tomó el acuerdo de descontarle una semana de salario pero yendo el inculpado a trabajar. Fue una sanción muy fuerte que finalmente resolvió aplicarla, repartida en tres semanas.

Lo positivo es que la gente ya se atreve a denunciar, cuando ocurren este tipo de hechos. Es un avance importante, porque anteriormente se convertían en cómplices. El sindicato está

promoviendo la responsabilidad, la honestidad y la congruencia.

El ausentismo ha sido una constante a lo largo del tiempo. El sindicato ha venido trabajando para hacer conciencia de las implicaciones personales y sociales que tiene ese problema, el cual no resulta un asunto individual, de ahí que es uno de los temas en los talleres de formación sindical.

### **Servicios sociales para los trabajadores.**

La responsabilidad del sindicato hacia sus afiliados no queda encerrada en las paredes del centro de trabajo o en las luchas más amplias, busca también la salud personal y familiar de los mismos.

Existen problemáticas en la sociedad, como las de adicciones, sean estas al alcohol o a las drogas, que afectan la vida de los trabajadores y ante la cual, tanto la empresa como el sindicato están tomando medidas para su prevención y atención.

Se están impulsando talleres para analizar y profundizar en las implicaciones personales, familiares, del trabajo y sociales que tiene ese problema.

Otro asunto a ser abordado es la cuestión de las relaciones de pareja y familiares, pues se ha notado que cuando en ocasiones los trabajadores están envueltos en problemáticas familiares, llegan con ellas a la planta y se reflejan en el trabajo.

Por parte de la empresa han sugerido contratar una persona especialista que atienda terapéuticamente esas situaciones.

Se considera que si se mejoran las condiciones de salud personal y familiar, el rendimiento de los trabajadores será mayor y estarán en condiciones de participar más propositivamente. La ganancia será para los trabajadores, sus familias, la empresa y el sindicato.

## **La globalización impacta a ZINC y sus Derivados**

Con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), la economía se abrió y se compite directamente con Estados Unidos. Tenían aranceles del 10% para proteger al mercado nacional. Ahora el único arancel de protección que se tiene es para Sud América, los países asiáticos, principalmente China. Con respecto a Estados Unidos están en franca desventaja porque el mercado de ese país es 10 a 15 veces más grande que el nuestro.

En México, las empresas fabrican una menor cantidad de llantas, por ejemplo, la empresa más grande está produciendo 20 mil llantas diarias. En Estados Unidos Good Year, tiene dos plantas que fabrican 50 mil llantas diarias.

En lo que corresponde a Centroamérica, la fábrica de Firestone en Costa Rica, trabaja a un cuarto de capacidad de la de México. Con esos tratados se observa las asimetrías entre las distintas economías.

La empresa considera que en nuestro país se requiere hacer crecer las economías para lograr ser más competitivos.

## **La calidad y la productividad, como tarjeta de presentación en los mercados internacionales**

El STIMAHCS tiene experiencia no sólo en las lides gremiales sino que también conoce las exigencias de los mercados nacionales e internacionales, y los cambios acelerados de la dinámica voraz de la competencia, en donde hasta los más fuertes ahora, pueden debilitarse mañana. Por lo tanto, ninguna empresa está segura. En conversaciones con la empresa le expresa su interés de contribuir a elevar sus niveles de calidad y productividad, con responsabilidad social, en donde esté involucrada la empresa, sus trabajadores y el cuidado del medio ambiente, de otra manera estarán fuera de los circuitos de producción y comercialización.

Un elemento fundamental para que eso se logre, son los trabajadores. Y en ese sentido si la gente no está convencida e involucrada, será difícil que se consiga solamente por recibir instrucciones u órdenes de 'hacerlo con calidad'.

La empresa entonces tiene que cumplir con lo pactado a tiempo, desde cosas elementales como dotar a los trabajadores de jabón para quitarse los residuos de zinc que se adhieren al cuerpo, entregarles el equipo de seguridad, implementos necesarios para el trabajo, hasta el pago de salarios e incentivos. De esa manera los trabajadores aprenden que el proceso de calidad del producto lleva aparejado la entrega a tiempo al cliente. Es el nuevo concepto de 'justo a tiempo' que se está manejando en el mundo. El otro factor es la certificación

que valida la excelencia del producto y todo lo que conlleva: sistemas de seguridad, de protección del medio ambiente, relaciones con el sindicato, comprensión de los procesos de producción de los trabajadores, entre otros. En caso contrario, la empresa puede quedar desfasada del mercado automotriz, que es considerada como industria 'de punta'. Asimismo cuando un proveedor no le surte a la planta armadora a tiempo los productos prometidos, existen severas sanciones económicas.

El sindicato ha insistido en que la empresa debe ser exitosa y ese éxito está permeado por la acción de los trabajadores tanto ellos como el cliente deben ser tratados de igual manera: con respeto y dignidad. Eso va generando una cultura de excelencia y de distribución de los beneficios.

ZINC y sus Derivados, cuenta con el ISO/9001:2000 y recientemente recibió tres reconocimientos de la empresa Firestone, por: excelencia en la calidad del producto, por excelencia en el servicio (justo a tiempo) y como empresa competitiva en precio.

## **La formación y capacitación pieza clave en la productividad.**

Quienes en la actualidad dirigen la empresa han dado un fuerte impulso a la capacitación en los distintos planos, por lo que abrieron un área de capacitación para otorgarle atención permanente. Una de las motivaciones es lograr más certificaciones. Asimismo se conforma

una Comisión de Capacitación integrada por representantes de la empresa, trabajadores de base, empleados y representantes sindicales seccionales y del Sindicato Nacional; el propósito fue ir direccionando y dando seguimiento al proceso capacitador y enfocarlo hacia lograr productos con mayor responsabilidad, calidad y participación de los trabajadores.

Otro de los aspectos a tomar en cuenta, fueron los metodológicos, pues se requerían eventos de capacitación dinámicos y que incentivaran a los trabajadores y regresaran a sus áreas de trabajo y a su vida en general, convencidos de que la capacitación redundaría en ventajas concretas para un mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

Se estableció el reto de lograr que el 90 % de la gente se involucrara en la nueva idea de la productividad, la calidad, la responsabilidad y el compromiso con el trabajo, el otro 10% podrían irse sumando al proceso. Es cuestión de tiempo, ellos saben que hay cambios y que la mayoría –trabajadores, directivos y empleados– está decidida a crear una nueva cultura de trabajo.

Un tema que se ha venido desarrollando es el de la formación de equipos de trabajo. Se realizó un taller con una especialista en el tema propuesta por el sindicato y financiada por la empresa. El taller se llevó a cabo en las instalaciones del Frente Auténtico del Trabajo, situación excepcional pues los representantes empresariales, en general, no aceptan participar en eventos en esas instalaciones.

La integración de equipos de trabajo, es parte de los retos, pues si eso se consigue, ayudará a la resolución de problemas específicos de la planta y favorecerá al éxito del trabajo sindical.

## **Las relaciones sindicato empresa, un 'matrimonio' de conveniencia mutua.**

Para llevar en buenos términos ese 'matrimonio', ha sido necesario el reconocimiento de la existencia de dos instituciones: la empresa y el sindicato.

Y que juntos aportan a la responsabilidad social. La empresa, cobrando conciencia que su misión no está sustentada en el lucro a costa de la explotación de los trabajadores y el sindicato por su parte, asume que toda exigencia debe acompañarse de compromiso por cumplir con seriedad con lo que le toca.

La relación debe estar sustentada en el respeto, la verdad y en la igualdad entre las partes. Lo que se pacta debe ser cumplido para no perder credibili-

dad. El rol de la representación sindical, si la empresa falla, es intervenir para exigir el cumplimiento en defensa de los compañeros y de sus intereses y si el sindicato es el que falla, la empresa tiene todo el derecho de reclamarle. Se pueden tener discusiones fuertes, lo cual no significa que se atenta contra las buenas relaciones, sino que por el contrario, estas situaciones les ayudan a construir las.

Hay cosas que son más fáciles de ser conciliadas, entonces el enfoque es ese, lo que sea difícil se discute, se negocia, se llega a un acuerdo del trabajo para preservar la empresa, pero bajo condiciones de igualdad, de dignidad y respeto.

Se ha construido una buena relación con los propietarios de la empresa. Han demostrado sensibilidad y voluntad para generar mejores condiciones de vida para los trabajadores, sabedores que es la mejor forma para lograr que la empresa sea más productiva y confiable.

# T E S T I M O N I O S

## **Condiciones laborales y sindicales**

---

*El 13 de mayo de 1997 se llegó al recuento contra el sindicato llamado Progresista que representaba Ramón Games y pasamos a formar parte del STIMAHCS.*

*Cuando iniciamos el salario era de 19 pesos, no les daban vacaciones conforme a la ley, les retrasaban el aguinaldo. A la gente le decían qué para qué querían dinero si se lo iban a gastar.*

*En la empresa los trabajadores decían que era un infierno debido a los hornos y a la estrechez del espacio, pero ahora gracias a las instalaciones que se hicieron en Tecamac, ya las condiciones son otras: antes los hornos trabajaban con petróleo, ahora trabajan con gas, y son hornos más sofisticados, mejores, ya no están esos hornos antiguos.*

José Luz Trejo Torres

*Si nosotros no sacamos la producción no baja el sueldo base, baja la compensación.*

*Hemos ido resolviendo problemas como: el equipo de trabajo, acondicionamiento de los servicios sanitarios, regaderas.*

*Estamos exigiendo nuestros derechos.*

Carlos Ramos Domínguez

*Me he dado cuenta que con el contrato colectivo de trabajo ha habido aumentos, prestaciones, fondo de ahorro, vales del despensa, bonos y baños en buenas condiciones.*

Gabriel Hernández García

*Se ha buscado que ni el trabajador, ni la empresa salgan perjudicados, se ha logrado que el trabajador tenga más dinero, vales de despensa, el premio de productividad, el fondo de ahorro, ahora se acaba de pactar un seguro de vida de grupo. Vales de fin de año, que eran nada más una cantidad y ahora ya se puso un porcentaje.*

*Creemos que ha habido cambios, favorables. Parte de eso, es que la organización se ha preocupado por la capacitación, se ha invitado a participar a los compañeros a talleres dentro y fuera de la empresa en las instalaciones del FAT. La gente ha estado muy activa en ese proceso.*

José Luz Trejo Torres

*Yo represento a los compañeros trabajadores. Tenemos mensualmente reuniones en la empresa con todos ellos. El primer sábado de cada mes platicamos los problemas con los compañeros del sindicato que nos representan. En Asamblea se acordó que los problemas*

primero lo discutamos entre nosotros los trabajadores y nuestros representante y después con la empresa.

Todos los problemas que han surgido los hemos planteado en las reuniones, algunos se solucionan luego y otros todavía están pendientes, pero hemos estado insistiendo para que todos se resuelvan lo más pronto posible.

También en las revisiones de contrato hemos estado, ahí había unas cláusulas que la empresa no nos estaba cumpliendo, por ejemplo la entrega de los vales. Ya se arreglaron las regaderas y los sanitarios, y todo eso estaba en el contrato. Ahorita viene la revisión de salario. Se les comenta en las reuniones, cuánto vamos a pedir, cuánto vamos exigir y ya después, se les informa de la propuesta final de la empresa. Todos los trabajadores pertenecen al sindicato.

Gabriel Hernández García.

Las comisiones son de reparto de utilidades, revisión de salario, revisión de contrato colectivo. Se ha estado trabajando en que cada obrero asuma su responsabilidad. Hemos estado inculcando eso a los demás trabajadores y si en las Asambleas hay personas que son nuevas y cuestionan, se les informa y aclaran sus dudas. Los invitamos a proponer soluciones.

A todos se les entrega una copia del contrato colectivo para que cada quien revise y diga en qué cláusulas no está de acuerdo y en cuales se pueden mejorar.

José Luz Trejo Torres

## Productividad y sistemas de trabajo

El sistema tradicional de producción para almacenarlo en la bodega ya no existe. Ya no hay stocks en las plantas porque cada stock significa, tener amontonados miles de pesos y hoy nadie almacena el dinero. Las empresas dicen: 'Hoy lo produzco para venderlo, mañana lo entrego y dentro de 30 días lo cobro', nadie almacena en la industria automotriz; si acaso tiene stock para un día, por si les falla el proveedor. Esto implica compromisos y compartir responsabilidades. Para producir en esta nueva dinámica es importante tener el equipo adecuado, materia prima de buena calidad, que el trabajador esté atento a que lo que produce lo haga con calidad para evitar generar desperdicios o rechazos. [...]

[...] Si quieres aumentar la productividad, también puedes contratar a varios capataces, que traten a la gente a latigazo limpio y a lo mejor producen lo que tu quieres, pero en cuanto el capataz se voltea, el trabajador va a hacer lo que él quiere hasta por rebeldía. El chiste es cómo se involucra la gente y cómo se distribuyen los beneficios. [...]

[...] Yo siempre les digo: Vamos a construir un pastel más grande, pero si usted se lo come solito, de seguro le va a hacer daño. Hacemos un pastel más grande y a usted empresa le va a tocar una rebanada más grande, pero

a los trabajadores les va a tocar también una rebanada más grande. [...]

[...] La gente no vive con la esperanza, vive con lo qué le resuelves hoy. Van teniendo mejoras aunque sean mínimas. Pero lo importante es que se vayan viendo en la práctica que hay una intención y no solamente el discurso que vamos a producir más y cuando estemos muy bien...entonces tu vas a estar muy bien. Todo esto se iba metiendo en las discusiones.[...]

[...] El sindicato está en la mejor disposición de ayudar, Pero no nos interesa negociar miserias con la empresa. Nos interesa negociar los pesos, donde hay para repartir. Para eso vamos a construirlo y vamos a construirlo juntos, yo como representante del sindicato, tengo mi trabajo con la gente, de convencerlo de que modifique actitudes, de que tenga iniciativa, desarrolle habilidades. Pero eso cómo se puede retribuir a la gente.[...]

[...] Yo le hablo a la gente y les digo: 'miren compañeros, la empresa tiene su mercado con el producto que aquí elaboramos, si la empresa se va para arriba porque vende mucho, júrenlo que vamos a luchar porque también ustedes eleven su nivel de vida, de ingreso, pero si la empresa se cae porque pierda mercados, pues que vamos a tener, nada, ni trabajo, ni sindicato siquiera, pues si la empresa termina cerrando, no tendremos nada'.

Benedicto Martínez Orozco

## Relaciones empresa sindicato

Este discurso de las buenas relaciones entre sindicato y empresa, trabajar coordinadamente con la empresa para mejorar la disciplina, para mejorar el ausentismo, para evitar la rotación, para aumentar la productividad, es un discurso que los trabajadores han escuchado muchas veces por los empresarios, pero ante un discurso así yo siempre señalo que necesitamos tener cuidado para no caer en lo meramente patronal, sino que nuestro papel es luchar por tener y conservar nuestros valores e intereses, pero implica compromiso y responsabilidad de la empresa y el sindicato.

Benedicto Martínez Orozco

Un punto muy positivo por parte del sindicato, es siempre buscar soluciones a los distintos problemas, discutiendo hacia dónde vamos, en un marco de respeto y con políticas de beneficio global.

Manuel Pinzón Ayluardo

Los trabajadores técnicamente son muy inteligentes son buenos, cuando quieren lo hacen, solo es necesario que se pongan a trabajar y que se comprometan.

Manuel Pinzón Ayluardo.

Yo estoy convencido de que en la medida que entendamos que el tener un sindicato independiente, democrático,

## TESTIMONIOS

*de participación con la gente, para dar la lucha, para mejorar lo que estamos haciendo, nos da la oportunidad de elevar a nuestras empresas y a nosotros mismos al nivel de los mejores del mundo, ¿por qué los productos de*

*otros países entran en el mercado nacional y en todas partes? ¿Y por qué los nuestros no?*

Benedicto Martínez Orozco



