Plaza pública

▶68 días de huelga en GM

El cómplice de la empresa

Miguel Angel Granados Chapa

Hace tres años, en 1977, los trabajadores de General Motors sostuvieron una huelga que duró dos meses y dos días, del 9 de febrero al 11 de abril. La huelga del año pasado fue mucho más breve, pues apenas duró dos semanas, del 8 al 22 de febrero. En cambio, la duración del actual conflicto entre trabajadores y esa empresa automotriz llega hoy a los 68 días.

Las huelgas prolongadas suelen ser peor negocio para los trabajadores que para las empresas. En la de 1977, por ejemplo, los obreros obtuvieron aumentos en sus salarios sólo por el diez por ciento (el tope vigente entonces) y según se acostumbra recibieron sólo el cincuenta por ciento de los salarios caídos durante los 65 días de huelga. Lo que deja de pagar la empresa por esa mitad de días que no eroga es, probablemente, equivalente al monto del incremento salarial. El año pasado, el aumento conseguido después de la huelga fue de catorce por ciento. La petición original había sido 22 por ciento, mientras que la empresa ofrecía el 12. Como se ve, catorce está más cerca de doce que de veintidós, no obstante lo cual también el pago de salarios caídos fue sólo de la mitad.

Ahora, los trabajadores demandan un incremento de 45 por ciento, y la posición original de la empresa ha sido ofrecer un 15 por ciento solamente. La desproporción entre las dos cifras es mayor si se considera, por una parte, que ahora el tope se ha fijado alrededor del 21.5 por ciento (salvo para las empresas públicas en que es del veinte por ciento) y si se considera también que conforme a los líderes sindicales, las utilidades de General Motors se incrementaron entre 1977 y 1978 un 278 por ciento. Ese auge, por cierto, contrasta con la posición quejumbrosa de la empresa en 1977, cuando amenazó a los obreros con cerrar la planta de la ciudad de México alegando incosteabilidad, y luego expresó temores de no poder cumplir con su cuota de exportación a causa de la huelga.

Lejanas las posiciones de las partes en cuanto a lo económico, todavía dificulta más la situación un elemento adicional, presente esta vez en el conflicto. Podemos decir que en General Motors hay *dos* huelgas, o al menos hubo dos emplazamientos, uno presentado el 10 de diciembre anterior, por revisión salarial, y el otro el 30 de enero, por violaciones al contrato colectivo de trabajo.

Ocurre que General Motors tiene dos plantas en el país, una en esta capital, en la colonia Irrigación, y otra en las afueras de Toluca. En 1964, al abrirse esta segunda planta, el sindicato cometió el error de admitir que la empresa entregara la titularidad del nuevo contrato a un sindicato distinto. El de la ciudad de México está afiliado a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y el segundo a la Confederación de Trabajadores de México. Ahora, cuando la empresa se dispone a abrir una tercera planta (lo cual prueba que no le va tan mal en nuestro país) en Ramos Arizpe, en las cercanías de Saltillo, creyó posible repetir la suerte de hace 16 años, y contrató ya con un sindicato cetemista... aunque no esté en operación todavía la planta ni haya, por consiguiente, materia de trabajo sobre la cual verse la relación. El sindicato contratante es también cetemista, como el de Toluca, pero diverso de aquél.

El sindicato capitalino se opone a esa maniobra de la empresa y reclama la titularidad del contrato saltillense. Y allí la cuestión se ha complicado. Aunque la CROC y la CTM forman parte del Congreso del Trabajo y del PRI, y no tienen rivalidades sustanciales, practican un exclusivismo competitivo que no alcanza a ser aminorado por la presunta solidaridad de clase que debiera ejercer. En rigor estricto, el sindicato cetemista de Coahuila al que contrató General Motors, se ha convertido en cómplice de la empresa, y para no resultar enemigo de sus propios compañeros debiera renunciar a la titularidad que se le ofreció. Pero eso es pedir peras al olmo.

Mientras tanto, la huelga continúa. El arreglo económico, aunque difícil, no es imposible de resolver, a pesar de las diferencias entre los planteamientos de las partes, porque los trabajadores estarían anuentes a aceptar un aumento superior al veinte por ciento, sobre todo cuando ha transcurrido un lapso tan prolongado. Lo otro es de más ardua resolución.