

## LOS TRABAJADORES Y LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MEXICO\*

Angelina GUTIÉRREZ ARRIOLA\*

Desde la década de los sesenta, en que se dieron los primeros pasos para la integración cada vez mayor de la industria automotriz, esta rama ha observado un crecimiento importante que la sitúa en la actualidad, dentro de las actividades más dinámicas de la industria manufacturera del país; expansión que responde a la estrategia internacional de las grandes empresas trasnacionales y en la que sin duda se contemplan las grandes facilidades que encuentran en México.

La industria automotriz se divide en 3 grandes áreas: terminal, autopartes y distribución. La primera se caracteriza por la fabricación y ensamble de los cuatro tipos de vehículos: automóviles, camiones, tracto-camiones y autobuses integrados. La segunda produce numerosas partes y componentes que demanda la anterior, y la última, constituye el aparato de distribución de los productos de la rama.

La industria automotriz terminal, sobre la que dedicaremos nuestra atención por considerarla la más representativa, para 1979 participaba con el 80.9% del total del valor bruto de la industria automotriz; se trata en lo fundamental de una rama con una gran concentración y centralización de capital en unas cuantas empresas monopolistas —nacionales y extranjeras—, principalmente filiales de empresas trasnacionales norteamericanas que centralizan y orientan las actividades de las otras dos áreas. En ella encontramos dos características básicas: *a*) una gran composición orgánica de capital, acompañada por el progreso constante en la mecanización compleja y *b*) cambios profundos en su fuerza de trabajo, la cual se encuentra subordinada al rápido crecimiento de la producción y a

\* Diciembre de 1982.

\*\* Investigadora del IIEC-UNAM.

los profundos cambios que se van presentando en el proceso del trabajo, además de que su crecimiento es proporcionalmente cada vez menor en relación al capital.

Los siguientes datos son una muestra ilustrativa de lo anterior:

PRINCIPALES ASPECTOS ECONOMICOS DE LA INDUSTRIA  
AUTOMOTRIZ TERMINAL

Millones de pesos y porcentajes

Años	Activos totales		Ventas		Personal ocupado		Sueldos y salarios	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1974	16 255.8	—	21 674.7	—	45.482	—	3 188.0	—
1975	19 413.0	19.4	27 610.4	27.4	44 417	(1.9)	4 005.0	25.5
1976	27 795.7	43.2	29.460.0	6.7	42 639	(4.5)	4 887.0	22.0
1977	20 202.1	(27.3)	37 650.8	27.8	39 806	(6.7)	5 913.0	21.0
1978	26 633.3	31.8	51 778.9	37.5	47 823	20.1	9 198.0	55.6
1979	38 501.4	44.6	72 913.2	40.8	50 534	5.7	11 663.0	26.7

FUENTE: *La Industria Automotriz en México*, Secretaría de Programación y Presupuesto.

Es decir, de acuerdo al cuadro se presenta una relación capital/trabajo cada vez más alta, lo cual lleva implícito un alto nivel de productividad, ya que mientras los activos totales y las ventas crecieron de 1974 a 1979, 136.8% y 236.4% respectivamente, su fuerza de trabajo sólo creció 11.1 presentando un crecimiento constante en sus sueldos y salarios.

El trabajador automotriz se caracteriza, en pocas palabras, por ser un trabajador ligado al rápido crecimiento de la producción, organizado en torno a grandes unidades fabriles y bajo la planificación y control del proceso de trabajo. Hablar de este trabajador implica hablar de la división técnica del trabajo, en donde el taylorismo (tiempos y movimientos) y el fordismo (cadena de montaje), como formas de organización de la producción, adquieren su máxima expresión; condiciones objetivas que van permitiendo su acción política.

Quizá pudiéramos plantearnos como hipótesis, que uno de los problemas que afectan seriamente a la clase trabajadora de las tras-

nacionales automotrices, se ubica en los cambios que provoca el desarrollo tecnológico y en el control del proceso del trabajo, centralizándose el conocimiento del mismo en unas cuantas manos. Este fenómeno, inevitablemente en la fase del CME y que la crisis agudiza, tiene su expresión en la composición de la clase trabajadora y la organización misma del monopolio.

En primer lugar se crea una dirección cada vez más centralizada que concibe estrategias de largo y corto alcance, así como un sistema complejo y diversificado de programación interna; en segundo lugar, lo que pudiéramos llamar de dirección media, que se sitúa dentro de la estructura de mando, creada por la dirección centralizada. En este caso se trata de trabajadores de alto nivel técnico y conocimientos profundos acerca de aquella parte del trabajo de la cual son responsables en su ejecución. Posteriormente encontramos la clase trabajadora de base, formada por segmentos que incluyen desde profesionistas y técnicos altamente calificados, secretarías y empleados en general, hasta la clase obrera directamente ligada al proceso de producción. Por último, encontramos uno de los rasgos más característicos, constituido por los llamados trabajadores eventuales que, en un sentido profundo, forman parte del ejército industrial de reserva, ya que su ocupación o desocupación está en función de la programación por parte de la empresa.

Desde el punto de vista de los trabajadores de planta, los eventuales representan un elemento de lucha en defensa de sus intereses y de ello depende en mucho el número de eventuales o no, dentro del monopolio, ya que la relación dialéctica entre la necesidad de la empresa de utilizar o no los eventuales, y la defensa que de éstos hacen las organizaciones sindicales, determinan las características de las demandas en algunos conflictos, al mismo tiempo que las limitaciones en que esas demandas se ubican dentro del sindicalismo.

La organización política de los trabajadores automotrices es el sindicato, cuya combatividad varía de acuerdo a las condiciones de explotación, experiencia de lucha, conciencia política de los trabajadores, influencia de las ideas progresistas en su seno y ante todo, al control que sobre él ejerce el capital. Aquí no hay que olvidar la función ambivalente que tiene el sindicato: mientras que para el monopolio constituye una necesidad, para la racionalización y programación interna de la producción y explotación, para el trabajador, constituye una organización en defensa de sus intereses, que le permite atenuar las formas de explotación concreta y que se expresa tanto en mejorar sus salarios y prestaciones, como en demandas acerca de las condiciones específicas en la cadena de producción.

Algunos sindicatos que encontramos en la industria automotriz terminal son los siguientes:

<i>Sindicato</i>	<i>Carácter del sindicato</i>	<i>Central a la que pertenece</i>
Volkswagen de México	Empresa	
Nissan Mexicana	Empresa	
Dina y Renault	Nacional	UOI
Chrysler de México	Nacional	CTM
Ford Motor Co.	Nacional	CTM
General Motors	Empresa	CROC
VAM	Nacional	CTM
Trailers de Monterrey	Empresa	CROC
Trailers del Norte	Empresa	FSINL
International Harvester	Empresa	
Kenworth Mexicana	Empresa	
Mexicana de Autobuses	Empresa	
Fábricas Autocar	Empresa	

Las características, a grandes rasgos, que observaron algunos sindicatos de las empresas más representativas de la rama automotriz terminal, durante la última década son las siguientes:

*Volkswagen de México:* esta empresa, ubicada en Puebla, Puebla, muestra ser una de las más dinámicas —a pesar de la crisis—. Por su alto incremento de activos representa una de las empresas con más alta composición de capital en la industria automotriz, la cual lleva implícito su alto nivel de productividad. De 1976 a 1980 sus activos totales se incrementaron 159% y sus ventas totales en 345.7%, en tanto que su fuerza de trabajo, para que 1980 era de 13 076 trabajadores, se había incrementado para los mismos años sólo 39.4%

Estos 13 076 trabajadores se encuentran perfectamente organizados en la cadena de montaje, con movimientos y tiempos debidamente cronometrados. Volkswagen es la única planta que emplea un número considerable de mujeres en los departamentos de arneses, tableros, asientos, vestiduras y línea final. No obstante, también es una empresa que mantiene un 40 por ciento de trabajadores eventuales que pueden ser fácilmente sustituidos.<sup>1</sup> Para junio de 1982,

<sup>1</sup> José Othón Quiroz, "Proceso de trabajo en la industria automotriz", *Cuadernos Políticos*, No. 26, p. 69.

esta fuerza de trabajo eventual era de casi 5 000 trabajadores, no obstante, el 28 de ese mismo mes, ante la inminencia de un movimiento huelguístico, la empresa los dio de baja; maniobra que ha venido repitiendo la empresa en cada una de las revisiones comprendidas de 1978 a la fecha.

Durante la década de los setenta los trabajadores de Volkswagen se han caracterizado por sus luchas; en 1972 abandonan la Federación de Trabajadores de Puebla, afiliada a la CTM y se integran a los sindicatos independientes de la UOI recién formados, misma central que abandonan en noviembre de 1981 en medio de una gran presión por parte de la propia central.

La combatividad de los trabajadores de Volkswagen se ha expresado principalmente a través de las siguientes recomendaciones: jornada de 40 horas, incrementos salariales y prestaciones económico-sociales, demandas contra violaciones al contrato y a las cargas de trabajo, protesta contra los despidos masivos de los eventuales, demandas para la reinstalación de obreros despedidos y creación de nuevas plazas; cursos de capacitación que los integre al desarrollo tecnológico de la empresa.

A partir del 1o. de julio del año de 1982, se encuentran en huelga por revisión de contrato colectivo. Dentro de sus demandas se destaca el problema de la mano de obra eventual, que desde 1977 ha venido aumentando en forma paulatina con base en la cláusula 19 del contrato colectivo, establecida entre la empresa y su anterior organización sindical, afiliada a la UOI, en donde se establece el «derecho», prácticamente irrestricto de la empresa, de contratar y despedir trabajadores eventuales en cualquier momento.

*Nissan Mexicana:* Los trabajadores de Nissan también se caracterizan por su combatividad. De 1976 a 1980 el número de trabajadores se ha incrementado en un 17%, es decir, de 2 959 a 3 462 trabajadores. Al igual que los trabajadores de la Volkswagen, se independizan de la CTM en 1972 para formar el Sindicato Independiente de Nissan Mexicana, afiliado a la UOI. Para 1981, los trabajadores se constituyen en Comité Democrático desconociendo a la UOI como central; no obstante, la empresa desconoce el comité legalmente elegido por los trabajadores y registra a otro, propuesto por la propia central, despidiendo injustamente a 250 obreros, sólo por exigir respeto al derecho de elegir libremente a sus dirigentes; también a este comité se le desechó, de manera ilegal por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, su emplazamiento a huelga por violaciones al contrato colectivo. Durante la década de los setenta, sus demandas

se han centrado principalmente en aquellas de tipo económico, así como por mejores condiciones de trabajo y la implantación de la semana de 40 horas.

En 1976 constituyeron la Coalición Obrero Campesino Estudiantil, que coordinó a la clase obrera del Valle de Cuernavaca, movimiento que acabó con el encarcelamiento del líder que lo había encabezado.<sup>2</sup>

En 1978 Nissan inaugura la planta de maquinado de motores, introduciendo nuevas máquinas —157 en total—, entre ellas una máquina de transferencia automática de cuatro líneas, las cuales traen como consecuencia el despido masivo de trabajadores, así como el reacomodo de varios otros, duplicándose la productividad a cambio de ciertos incrementos en salarios y prestaciones.

Por otro lado, también durante 1978, Nissan inaugura en Lerma, Estado de México, su planta de fundición de acero para motor, de la cual se surte la primera planta, no obstante que la podía haber construido en la misma Cuernavaca. En Lerma, la empresa firma contrato colectivo con 350 miembros del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Industria del Automóvil, Similares y Conexos de la República Mexicana, afiliada a la CTM, obteniendo este sindicato 65 plazas más.

Actualmente construye tres plantas más en Aguascalientes: de motor, de estampado y de fundición de aluminio, en donde se invierten unos 7 000 millones de pesos para lograr una capacidad de producción de 350 000 motores por año, habrán que preguntarse: ¿con qué central negociará?

*Chrysler de México.* Empresa también caracterizada por su alta composición orgánica de capital (de 5 610.6 millones de pesos en 1976, alcanza la cifra de \$23 008.2 millones para 1980, es decir un incremento de 310.1%); constituye, a diferencia de su matriz en Estados Unidos, la empresa número uno en ventas dentro de la industria automotriz mexicana, así como la número 9 en ventas dentro de las 500 empresas más grandes de México. Para 1980 contaba con un total de 7 928 trabajadores.

Su productividad se basa, por un lado, en su alto grado de automatización, con fuerza de trabajo calificada permanentemente<sup>3</sup> y bien

<sup>2</sup> *Ibidem.*

<sup>3</sup> De mediados de 1980 a mediados de 1981 se dieron cursos de capacitación de personal de Chrysler por un total de medio millón de horas-hombre, por lo que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social otorgó a la empresa la autorización para funcionar como institución capacitadora auxiliar.

remunerada, cuyo control se encuentra centralizado en la dirección de calidad, integrado a su vez por 96 profesionales altamente calificados en su ramo y divididos en tres áreas principales: calidad asegurada del vehículo, calidad asegurada de los componentes y análisis de garantía. Por otra parte se encuentra el personal eventual, a base de contratos, con bajos salarios, largas jornadas de trabajo y un gran control tanto por parte del sindicato, como de la empresa.

El sistema de contratación de eventuales se encuentra unido a la corrupción que impera en el sindicato y se realiza mediante dos sistemas: sistema "A" o de tarjeta amarilla, que consiste en contratos semanales por los cuales el obrero paga un enganche de 4 a 6 mil pesos, y pagos semanales de \$200.00 por uno o dos años de duración, o el sistema "B", contratos por seis meses mediante un enganche de 3 mil pesos y cuotas semanales de \$200.00 mientras dure el contrato.

En pocas palabras, en Chrysler los trabajadores sufren la explotación de 9 horas 18 minutos, en medio de una línea de producción cada vez más acelerada: la velocidad de la línea de producción la suben según sean las necesidades de la empresa. Actualmente lleva una velocidad de 234 centímetros por minuto; diariamente se saca una producción de 110 unidades y de las 9 horas 18 minutos de trabajo diario, no se tiene más descanso que los 30 minutos para la comida, además de que los supervisores deben reportar cada hora la producción de cada departamento. Se espera que en este año, con una inversión superior a los 300 millones de pesos, en la planta de camiones de Lago Alberto, DF, se incrementará la capacidad de producción a más de 300 unidades por día, es decir, se triplicará. Por otro lado, los trabajadores se encuentran en medio de un sindicalismo afiliado a la CTM que los reprime, golpea y persigue si se salen de las líneas establecidas.<sup>4</sup>

En Chrysler es notoria la ausencia de huelgas. A excepción de la estallada en 1970 en la Planta de Toluca —cuya consecuencia fue el despido de 1 400 trabajadores—, no encontramos otra hasta abril de 1980, por demandas de tipo económico.

*Ford Motor Co.* Establecida desde 1925 en México, en la zona de La Villa, Ford Motor constituye en 1932, la primera planta ensambladora de vehículos de América Latina. En la actualidad cuenta con 6 plantas: La Villa, donde fabrica automóviles, la de Tlaltepantla que

<sup>4</sup> El dirigente sindical es Hugo Díaz Velázquez, antiguo gerente general de Producción e Ingeniería; también diputado oficial del XVIII Distrito de la Delegación Miguel Hidalgo.

se dedica a la fabricación herramental para el consumo interno y de exportación, la planta de Cuautitlán I, dedicada a la producción de camiones, la de Cuautitlán II que además de camiones fabrica automóviles, y las plantas de fundición y de motores que se ubican dentro del complejo industrial de Cuautitlán.

Asimismo, se construye en la ciudad de Chihuahua, Chihuahua, una nueva planta destinada a fabricar motores de 4 cilindros para exportación. Se calcula una producción de medio millón de unidades al año, de las cuales el 90% se enviará a las plantas de Ensamble de Ford en Estados Unidos y Canadá; el resto será utilizado en la nueva generación de automóviles que serán fabricados por Ford de México.

Ford Motor incrementó sus activos totales de 1976 a 1980, de 2 375.8 millones a 8 803.0 millones de pesos, es decir 270.5%; sus ventas se elevaron de 4 951.5 a 22 242.4 millones de pesos, lo que equivale a 349.2%, y su personal de 4 955 a 7 728 trabajadores —sólo 56%— para los mismos años.

Los trabajadores de Ford se encuentran dentro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Integrada, Similares y Conexos afiliada a la CTM. Después de 51 años de armonía en la «gran familia Ford», en 1976 estalla su primera huelga con una duración de 30 días, en demanda de incremento salarial; es durante este mismo año que «tendencias democráticas de los trabajadores conquistan el comité ejecutivo de la Sección Cuautitlán en oposición abierta a la planilla de la CTM auspiciada por Joaquín del Olmo, líder del Sindicato Nacional Automotriz cetemista. Meses después ocurre lo mismo en Tlalnepantla. En tanto que la tendencia oficial mantiene amplia fuerza en la sección La Villa.<sup>5</sup>

A partir de entonces, la empresa ha venido incrementando los salarios año con año; no obstante, para 1980 estalla la segunda huelga por revisión del contrato colectivo e incremento salarial; la huelga tiene duración de 12 días, obteniendo un 27.5% de incremento.

En general, sus demandas concretas durante la década de los setenta se centran en demandas de tipo económico (salariales y prestaciones), aumento de plazas y control de cargas de trabajo.

Aquí hemos de resaltar la formalización de los despidos a eventuales por parte de la empresa, con promesa futura de contratación, como lo expresa el capítulo IV frac. 8 del contrato colectivo:

<sup>5</sup> Fco. Javier Aguilar, «El sindicalismo del sector automotriz, 1960-1976», en *Cuadernos Políticos*, No. 16, p. 49.

Todos los años con motivo de los nuevos modelos de automóviles y camiones la empresa tiene necesidad en parte del año, de intensificar su producción, para lo cual tiene el derecho de contratar trabajadores haciéndolo por medio de contratos individuales. Al terminar la producción intensa, concluirán los contratos temporales que se han celebrado, en la inteligencia de que su terminación será sin responsabilidades para la empresa, cubriéndoles a los trabajadores temporales solamente las prestaciones establecidas en el presente contrato.

Los contratos temporales pueden abarcar parte o la totalidad de la temporada de producción, según las necesidades de la empresa... La empresa preferirá durante las temporadas, aquellos trabajadores, tomando en cuenta su especialidad, competencia, eficiencia, conducta, asistencia y puntualidad.

Además, respecto a estos mismos trabajadores y de acuerdo a este mismo capítulo en su fracción II, la empresa se reserva el derecho a cambiar o trasladar a los trabajadores de una planta a otra del DF o del Estado de México, en la inteligencia de que la negación por parte del trabajador será causa de terminación del contrato.

*General Motors.* Empresa cuyos activos y ventas totales se incrementan de 1976 a 1980 en 247.8% y 193.3% respectivamente, sólo lo hace un 28.2% en relación a sus trabajadores, los cuales para 1980 alcanzaban la cifra de 6 463 trabajadores.

Los trabajadores de General Motors, afiliados al Sindicato de Obreros y Empleados de la Planta de Montaje de la General Motors, de la CROC, han sido una de las vanguardias en las luchas obreras en México.

A través de sus huelgas durante la década de los setenta —en 1973, del 12 al 17 de febrero; en 1975, del 15 al 16 de marzo; en 1977, del 9 de febrero al 11 de abril; en 1979, del 8 al 22 de febrero y en 1980, del 8 de febrero al 25 de mayo—, observamos su tradición de lucha, pero al mismo tiempo, en este tipo de huelgas encontramos la capacidad que los grandes monopolios tienen para resistir el empuje de una huelga de la empresa que tiene un mercado controlado; en segundo lugar, la capacidad que ésta tiene para, mediante mecanismos que permiten simular la producción —apoyada en la utilización de computadoras que permiten simular el comportamiento del mercado y la producción—, realizar una preparación previa que le permite, antes del conflicto, incrementar la producción y aumentar así sus reservas de bienes terminados. En tercer lugar está la capacidad y el conocimiento que el monopolio tiene de

que, una vez terminada la huelga, podrán restaurar rápidamente su producción, alcanzando óptimamente los niveles anteriores, utilizando para ello técnicas tales como bonificaciones de producción, tiempos extras, trabajo a destajo, etcétera, que previamente están establecidos en el contrato. Todo esto se conjuga con la táctica que siguen los grandes monopolios, consistente en el desgaste de los trabajadores a través de la prolongación del conflicto mucho más allá de los límites de un conflicto sindical, con lo que van creando las condiciones de derrota o de negociación favorables a ellos, cediendo en aquellas demandas que no afectan a la estrategia que permite asegurar una alta tasa de ganancia.

Entre las demandas que sobresalen en los conflictos por parte de los trabajadores de General Motors están: incremento en salarios y prestaciones, incremento de nuevas plazas de planta para los eventuales, retabulación y reclasificación a trabajadores de planta.

En la huelga de 1980 encontramos además, la demanda por la titularidad del contrato colectivo en la nueva planta establecida en Ramos Arizpe, Coah., para la construcción del Sindicato Nacional de la Industria Automotriz Sección 23, y que la empresa, violando la Ley Federal del Trabajo, reconoce como titular a un sindicato fantasma afiliado a la CTM, creando con ello la división del gremio.

Debemos mencionar cómo en todas sus huelgas se encuentra una gran solidaridad y apoyo que les brindan otras organizaciones.

#### CONCLUSIÓN

Las características generales de las luchas en la Industria Automotriz Terminal, con base en la muestra de empresas que hemos analizado, son las siguientes:

1. Un primer elemento, es la periodicidad y constancia de la lucha sindical, que las ubica dentro de la ya vieja y larga tradición de lucha que caracteriza a este tipo de trabajadores.
2. Si bien la movilización de los trabajadores conlleva la conciencia de su explotación, la lucha sindical refleja las limitaciones de esta misma conciencia por lo que están dispuestos a luchar. La década de los setenta se ha caracterizado por la grave crisis económica, política y social por la que atraviesa el país, la cual se caracteriza por la lucha permanente de los trabajadores por resarcir su poder adquisitivo,

ya que la mayor parte de la carga de la crisis recae sobre sus espaldas.

3. Toda lucha sindical se da, en lo fundamental, en un marco muy bien definido en donde el enemigo del trabajador es la empresa. Los métodos utilizados en el sector automotriz han sido: huelgas, negociación, denuncia pública, marchas, mítines, brigadas, así como diversas formas de solidaridad.
4. En casi todos los casos se aprecia cómo la introducción de nueva maquinaria —y seguramente la introducción de nuevos métodos de trabajo— agudizan el fenómeno de la explotación, en la que la productividad se puede duplicar o triplicar. Aquí se expresa uno de los problemas centrales del sindicato: cómo responder a la intensificación de la explotación.

En un sentido profundo, se trata de un problema que el sindicato es incapaz de resolver y que en su lugar, sólo puede atenuar —a veces a costa de grandes luchas—, y a que en el plano político tenga que enfrentarse ante una situación de estrategia político-económica del monopolio, el cual generalmente sólo ofrece modestos incrementos salariales o ciertas prestaciones, a cambio de tener la libertad para intensificar la explotación.

Así, en el mejor de los casos, el sindicato sólo logra limitar o atenuar la explotación, negociando normas de producción que se plasman en el contrato colectivo y en el reglamento interno de trabajo; en algunos otros casos, logra consolidar unas cuantas plazas más para los eventuales, mayor o menor seguridad en el empleo y, en lo general, es muy común que logre retrasar el despido de los trabajadores, ya que para la empresa, limitando o cerrando el acceso a nuevas plazas, a corto plazo, la muerte o renuncia de los trabajadores, compensará el exceso de fuerza de trabajo que en el momento de un cambio tecnológico tuvo.

Es así que cuando el sindicato se enfrenta a una de las manifestaciones más complejas del desarrollo capitalista, expresada en la revolución científico-técnica y su concomitante desarrollo tecnológico, se encuentra ante una contradicción insalvable dentro del marco sindical, que es la necesidad de defender sus intereses de clase, ante la aplastante irracionalidad de la explotación. Ante esta situación, el sindicato como tal está derrotado de antemano, ya que a lo que más puede aspirar, es a crear condiciones que a corto plazo defien-

dan sus intereses, pero que a largo plazo, se manifestará siempre esta derrota en el incremento de la explotación y el despido masivo de trabajadores.

Por otra parte, a corto plazo, la incomprensión de este fenómeno profundo del capitalismo, hace que en los trabajadores se cree la falsa conciencia de que es sólo el control sindical, o la deformación o corrupción de sus dirigentes, el único estorbo que les impide conquistar su libertad sindical y abolir su explotación. Esto es en el fondo el problema central mediante el cual se desvía la lucha de los trabajadores hacia su enemigo principal.