

Universidad Autónoma Metropolitana
Azcapotzalco

Reporte de Investigación

“Cotidianidad fabril y extra fabril en la industria
automotriz, 1969-1983”

Dr. José Othón Quiroz Trejo

Departamento de Sociología
Área de Análisis Sociológico de la Historia

Diciembre 2013

PRESENTACIÓN.

El reporte, *La cotidianidad fabril y extra fabril en la industria automotriz, 1969-1983*, forma parte del proyecto, N° 215, Acumulación y lucha de clases, formas de lucha, de organización y conciencia, 1892-1982, del Área de análisis sociológico de la historia. El trabajo recoge un conjunto de testimonios de fuentes primera y segunda mano, recuperados durante su investigación sobre el proceso de trabajo y los obreros de la industria automotriz en el período señalado.

La primera parte da cuenta de la ruta que ha seguido la investigación sobre la cultura obrera en México y de ella retoma la cotidianidad fabril como clave cultural de cuño antropológico-sociológico, a partir de la cual analiza las relaciones técnico-económicas y sociopolíticas que se establecen entre obreros y representantes del comando empresarial en las plantas ensambladoras automotrices, radicadas en México en el período estudiado.

El análisis de la fábrica como espacio de poder y terreno de disputas sociopolíticas, así como la cultura obrera se despliega dentro y fuera de la jornada de trabajo, conforman el material de un reporte de investigación rico en vetas conceptuales y recopilación de voces obreras, que opinan sobre su trabajo y sus relaciones con los representantes de la autoridad empresarial y, al mismo tiempo, extienden sus testimonios al terreno de la vida fuera del proceso de trabajo, pero en indisoluble conexión con éste.

Mtra. Patricia San Pedro López

Jefa del Área de Análisis Sociológico de la Historia

COTIDIANIDAD FABRIL Y EXTRA FABRIL EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, 1969-1983.

Dr. José Othón Quiroz Trejo.

Introducción.

Durante las décadas de los setenta y primeros años de los ochenta proliferaron los estudios sobre el movimiento obrero. Encuentros, coloquios, seminarios y congresos reflejaban una realidad diametralmente diferente a la actual. Entre 1968 y 1983 se vivió un período pletórico de acciones colectivas por parte de los trabajadores. Luchas con repercusión social que respondieron los llamados a la acción coordinada de sindicatos, frentes o coordinadoras de trabajadores y que influyeron en una generación de jóvenes investigadores surgida del movimiento estudiantil de 1968. Suma de actos dispersos o de movilizaciones que buscaron cierta unidad y sincronización, a pesar de no obedecer a una convocatoria previa, ambos tipos de acción confluyeron en un período de alta condensación social. Este incremento de las acciones de trabajadores industriales y de servicios estuvo acompañado de una similar oleada de estudios de historiadores, sociólogos, economistas y antropólogos sobre cuestiones laborales. Proliferaron los coloquios o congresos relacionados con el trabajo y el movimiento obrero en general.¹

¹ El Estado mexicano, acostumbrado a mediatizar o institucionalizar la protesta y el descontento sociales, queriendo dar la apariencia de una apertura democrática y un acercamiento a los trabajadores, en plena emergencia de las luchas por la democracia e independencia sindicales, durante la presidencia de Luis Echeverría, creó instituciones que empleaban estudiantes y jóvenes artistas e investigadores como el Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero en México (CEHSMO) en 1973 y el Consejo Nacional para la Cultura y recreación de los Trabajadores (CONACURT). Durante 1975, el CEHSMO organizó el *La primera reunión internacional de ciencias y estudios de históricos del movimiento obrero*, Ver, Cehsmo, *Memoria de La primera reunión internacional de ciencias y estudios de históricos del movimiento obrero*, México, Cehsmo, 1978. En septiembre de 1977, organizó *El Primer Coloquio de historia obrera*, Ver, Cehsmo, *Memoria del Primer Coloquio de historia obrera*, Cehsmo, México, 1977. El mismo año, la V Reunión de Historiadores mexicanos y norteamericanos fue organizada por el Colegio de México, el tema de la misma fue *El trabajo y los trabajadores en la Historia de México*, Ver, Elsa Cecilia Frost; Michael C. Meyer y Josefina Zoraida Vázquez, *El trabajo y los trabajadores en la Historia de México*, México, Colmex y University of Arizona Press, 1979. En 1979 hubo dos eventos sobre

En esos coloquios, aunque había una preocupación histórica detrás de la elaboración de sus convocatorias, a la hora de la recepción de las ponencias, los contenidos sociales de éstas desbordaban los límites de aquella disciplina; la preocupación de los investigadores del trabajo y los trabajadores se centraban en su presente, y los propios historiadores hurgaron en archivos y documentos del pasado procurando una historia que ayudara a comprender ese presente. Ciertamente es que la mayoría de los investigadores consumados y en ciernes, procuraba darle un sesgo histórico a sus pesquisas y que el peso nacional al culto de la historia pesaba en los encuentros, pero, a la larga, la disciplina de Clío acabó siendo asumida como mera ordenadora secuencial de los estudios y, a momentos, como hilo conductor de investigaciones con un dejo de renovado historicismo de corte marxista. A la larga, en ese boom social y políticamente explicable, convivieron los estudios históricos con los análisis del presente, la novedad fue el crecimiento de los estudios de caso, de conflictos presentes, de luchas del aquí y del ahora de los años setenta.

Luego vino el auge de los Coloquios sobre procesos de trabajo, con ellos se separó momentáneamente a la comunidad informal de investigadores y militantes que agrupaban estudiosos de humanidades, ciencias sociales y economía. El abordaje del estudio del trabajo y la acción obrera desde la plataforma del proceso de trabajo, por las características del enfoque –más cercano a los economistas o los científicos sociales marxistas-, y por el propio carácter de sus estudios -más avocados al presente-, dejó

historia del movimiento obrero, que en realidad desde su inicio se fueron abriendo a estudios sociales sobre la materia. En la Universidad Autónoma de Puebla se llevó a cabo el *Encuentro sobre historia del movimiento obrero*, Ver, UAP, *Encuentro sobre historia del movimiento obrero*, México, Universidad Autónoma de Puebla, 1980 y en la Universidad Autónoma de Yucatán se realizó *El segundo coloquio regional sobre Historia Obrera*, Ver, Cehsmo, *El segundo coloquio regional sobre Historia Obrera*, México, Cehsmo, 1979.

fuera a los historiadores, por lo menos en los primeros coloquios². Fue en esos encuentros cuando las pesquisas comenzaron a concentrarse en los factores económico-productivos como elementos explicativos de la estructura de los trabajadores y sus formas de lucha, organización y conciencia.³

Fueron tiempos de batallar desde un marxismo pretendidamente heterodoxo que procuraba superar el “politicismo” de los estudios donde el Estado y los líderes sustituían el análisis de las condiciones materiales, objetivas y subjetivas, y la comprensión de lo político como una relación social contradictoria y compleja; en medio de esas lides, extrapolando lo material objetivo, se coló al escenario un marxismo en renovadas versiones ortodoxas, esquemáticas, mono-explicativas y estructurales.⁴ Fue entonces, cuando la intención de unir lo superestructural a lo estructural, acabó dando entrada a un materialismo “economicista”, donde prevalecían los factores técnico-económicos sobre lo socio-culturales; la fábrica sobre el territorio; la producción sobre la reproducción. En esos años los fenómenos culturales en torno a la vida obrera eran preocupaciones propias de literatos⁵ y artistas. Cuando militantes e investigadores académicos los llegaban a abordar, prevalecía en sus estudios la tendencia teórico-metodológica que los analizaba como epifenómenos, meros reflejos

² Organizados por el Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM en 1980 y 1981.

³ José Othón Quiroz Trejo, “Una crítica a la historiografía tradicional del movimiento obrero en México: mitos y realidades de la insurgencia sindical”, Separata de *Sociológica*, enero-abril, # 9, UAM-AZC, pp. 1-32, 1989.

⁴ Sin duda el marxismo estructural althusseriano había tenido una fuerte influencia en el mundo con su culto a la especulación teórica, su maniqueísmo y ortodoxia, que con sabiduría y humor cáustico denunció E. P. Thompson en *la Miseria de la teoría*, Barcelona, Editorial Crítica, 1981.

⁵ Como los miembros del grupo que un día fue la cooperativa de cine marginal, después estuvo en el CEHISMO y al salir de allí, en 1982, se convierten en el Colectivo de historia “A donde vas Herón Proal” integrado, entre otros, por Paco Ignacio Taibo, Jorge Robles, Jorge Velarmino, Jorge Jaber, Luis Ángel Gómez, Ver, José Othón Quiroz Trejo, *op. cit.*, p. 32.

cuya determinación, “en última instancia”, se hallaba en la estructura económica de la sociedad.

Fueron los antropólogos sociales los primeros en preocuparse por los temas relacionados con la cultura popular y la cultura obrera. En 1984, fueron ellos quienes organizaron el primer Coloquio sobre cultura obrera.⁶ El ambiente intelectual y académico de la época influyó en el giro de algunas investigaciones hacia el reconocimiento los factores culturales como parte de la comprensión de la acción colectiva obrera. El redescubrimiento del marxismo de Antonio Gramsci, además de la traducción de los textos históricos de E. P. Thompson, abrió nuevas expectativas a los marxistas interesados en la historia, la política y la cultura. Estos hechos, sumados a las inquietudes propias de los antropólogos sociales y su particular apego al trabajo de campo en sus indagaciones, fueron algunas de las razones que los llevaron a reflexionar sobre la cultura obrera y buscar testimonios de trabajadores sobre la cotidianeidad fabril y sus impactos en la vida de los trabajadores dentro y fuera del proceso de producción.⁷

A partir del grupo que organizó el Coloquio y el Seminario sobre movimiento obrero se conformó un grupo de investigadores que le dieron continuidad a los estudios sobre clase obrera y cultura. Seminario que caminó paralelamente a historiadores que comenzaron a explorar las vetas que E. P. Thompson abrió a la historia de la formación de la clase obrera, sobre todo a su relación con su cultura. En estos años se incorporan tres aportes al estudio de la historiografía, la antropología y la sociología de la clase y el movimiento obreros: la preocupación por conocer la vida fabril y la cultura obrera,⁸ el

⁶ CIESAS, *Coloquio sobre cultura obrera*, México, Cuadernos de la Casa Chata # 145, 1987.

⁷ Seminario del movimiento obrero y Revolución mexicana, *Comunidad, cultura y vida social: ensayos sobre la formación de la clase obrera*, México, Instituto Nacional de Antropología e Historia, 1991.

⁸ Victoria Novelo, et. al., *Monografías obreras*, tomos I y II, # 142 y # 143, México, Cuadernos de la Casa Chata, CIESAS, 1987.

uso del conocimiento del proceso de trabajo como herramienta de análisis de investigaciones contemporáneas o históricas sobre la clase obrera⁹ y las posturas “obreristas” de E. P. Thompson al historiar el proceso de formación de la clase trabajadora,¹⁰ tal vez los estudios de estos autores se cuentan entre los que mejor traducen las inquietudes de Thompson en el estudio histórico social de importantes sectores de los trabajadores mexicanos, sin olvidar los trabajos de Sonia Pérez Toledo y Carlos Illades.¹¹

Los resultados de las largas y profundas investigaciones de Thompson durante los sesenta, provocaron intensos debates y críticas por parte de los marxistas estructurales ingleses, entre ellos de Perry Anderson.¹² Thompson hurgaba en el pasado de las clases subalternas de una manera integral y halló importantes y variadas respuestas de los trabajadores a la hegemonía cultural de las clases dominantes. Por su énfasis en la formación histórica de la clase obrera como un proceso propio de los trabajadores mismos, el historiador inglés incomodaba a los marxistas kautskiano-leninistas y estructuralistas althusserianos que, implícitamente y, a momentos de manera explícita y en momentos históricos diferentes, dudaban de la capacidad de auto-emancipación por parte de la clase obrera, colocando al partido de vanguardia como el

⁹ Los estudios históricos incorporaron a sus pesquisas, la recopilación de materiales que tenían relación con la organización de la producción y el proceso de trabajo de las fábricas historiadas. No todas incorporaran las inquietudes de E.P. Thompson que, en los ochentas, entusiasmaban a los investigadores que deseaban distanciarse de los estudios basados en las élites obreras y del Estado. El énfasis en recuperar las fuentes y las voces de los trabajadores y no sólo la de sus intelectuales orgánicos o sus elites dirigentes, era en sí misma una impostura para leninistas e historiadores tradicionales.

¹⁰ Mario Trujillo Bolio, *Operarios fabriles en el Valle de México, Espacio, trabajo, protesta y cultura obrera*, México, CIESAS-Colmex, 1997 y Mario Camarena, *Jornaleros, tejedores y obreros*, México, Plaza y Valdés editores, 2001.

¹¹ Carlos Illades, *Hacia la República del trabajo. La organización artesanal en la ciudad de México, 1853-1876*, UAM-IZT.-COLMEX, México, 1996 y Sonia Pérez, *Los hijos del trabajo. Los artesanos de la ciudad de México, 1780-1853*, UAM-IZT.-COLMEX, México, 1996.

¹² Ellen Meiksins, “El concepto de clase en E.P. Thompson”, *Cuadernos políticos*, # 36, abril-junio, 1993, México.

portador de la conciencia comunista de la que carecían los trabajadores. Por el contrario, en su recuperación histórica de la experiencia de clase, Thompson mostraba que los trabajadores en la formación de su conciencia –o formas de conciencia-, realizan por si mismas diversas acciones de lucha dentro y fuera del centro de trabajo y, en ese proceso, expresan su conciencia y construyen una cultura contrahegemónica ligada a la cultura popular.¹³

El Coloquio sobre cultura obrera de 1984 abrió el terreno para que se incrementaran las investigaciones que procuraban explorar, describir y analizar las diferentes expresiones de la cultura obrera dentro y fuera del trabajo –en el proceso de producción y en el de reproducción; en el tiempo laboral y el tiempo libre; en la cotidianidad laboral y la social-. Probablemente, el incremento en el interés por la cultura, también coincidió con las propias necesidades de investigadores de otras ciencias sociales, a quienes la propia investigación los (nos) llevaba a terrenos y preguntas que sus (nuestros) enfoques y el estudio de las condiciones materiales histórico-concretas, no podían resolver o explicar satisfactoriamente. Sin embargo, está es sólo una conjetura resultado de mi propia experiencia personal en la investigación, lo cierto y más o menos general, es que a partir de la segunda mitad de la década de los ochenta, la necesidad de entender que la cultura se filtró al espacio fabril y que ya no se podía separar la vida obrera laboral, del tiempo libre y la vida cotidiana extralaboral de los trabajadores.

Los noventa se inauguran con un trabajo pionero de la antropóloga Yolanda Montiel,¹⁴ que marca el tránsito hacia los trabajos sobre la clase obrera de la época con preocupaciones culturales, aunque el tema central del libro no es la cultura obrera, en su apartado sobre lucha de clases y cotidianidad fabril introduce la cultura como un elemento que permea las formas de acción de los trabajadores dentro de la fábrica. Por otro lado, el tratamiento etnográfico y las entrevistas que analizan la acción sindical en la VW de México son un rico material que

¹³ *Ibidem*, p. 104.

¹⁴ Yolanda Montiel, *Proceso de trabajo, acción sindical y nuevas tecnologías en la Volkswagen de México*, México SEP-CIESAS-Ediciones de casa chata. 1991.

contiene información imprescindible sobre la cultura en la cotidianidad fabril.¹⁵ En el mismo año un antropólogo y un sociólogo –Luis Méndez y José Othón Quiroz- comparten sus indagaciones e inquietudes en un artículo que explora las diferencias entre las culturas, corporativa y no corporativa, en su relación con el ejercicio del sindicalismo mexicano de la época; más tarde, Othón Quiroz escribirá un artículo en el que buscará enmarcar las definiciones y campos de investigación de esta manera de abordar la condición obrera.¹⁶ Por otro lado, volviendo al campo de la antropología, son publicadas las investigaciones de Eduardo Nivón y Raúl Nieto sobre el tema de la cultura, el primero centrándose en la cultura obrera, el segundo en la de los movimientos sociales, ambos estudios también son pioneros en las investigaciones sobre la cultura urbana.¹⁷ De los encuentros de sociólogos del trabajo y del sindicalismo, antropólogos y economistas industriales se gestan dos libros que cierran esta década prolífica en estudios relacionados con el amplio ámbito de la cultura.¹⁸

De la revisión de esos materiales y la participación en esas búsquedas comunes, para efectos de este trabajo de recopilación de testimonios y experiencias de la vida, lucha y formas de organización de los trabajadores de la industria automotriz entre 1969 y 1983, nos quedamos con el enfoque de Yolanda Montiel y su noción en torno al tiempo en el espacio de la fábrica, visto como una *cotidianidad fabril*, al cual le añadiré el hecho de observar el proceso de trabajo como un de espacio de poder. De esta manera, la cultura en una definición amplia y socioantropológica, no se reduce a la alta cultura estratificante sino a la síntesis de ésta y la cultura media y baja, tomada como relación del hombre con la sociedad y la naturaleza y el

¹⁵ Ibidem, pp.125-145.

¹⁶ José Othón Quiroz Trejo y Luis Méndez y Berrueta, “Cambios culturales y sindicalismo”, *Sociológica*, Año 6, número 7, septiembre-diciembre, 1991 y José Othón Quiroz, *El Cotidiano*, año 12, Número 73, pp. 3-9.

¹⁷ Eduardo Nivón, *Cultura y movimientos sociales*, México, UAM-Iztapalapa-Conaculta-Culturas populares, 1998 y Raúl Nieto Calleja, *Ciudad, cultura y clase obrera*, México, UAM-Iztapalapa-Conaculta-Culturas populares, 1997.

¹⁸ María Eugenia de la O, Enrique de la Garza y Javier Melgoza (Coordinadores), *Los estudios sobre la cultura obrera*, UAM-Iztapalapa-Conaculta-Culturas populares, 1997 y Rocio Guadarrama (Coordinadora), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*, México, Juan Pablos-UAM-Iztapalapa-Fundación Ebert, 1998.

cúmulo de relaciones, actos, ritos, signos, símbolos y acciones colectivas e individuales que realiza dentro del gran proceso de metabolismo y relación del sujeto y la naturaleza para la producción y la reproducción de ambos. Esa cultura en un sentido amplio, decanta en la vida cotidiana, a través de actos significantes e insignificantes que, por sedimentación, conforman la vida y costumbres, formas de lucha y organización, enfrentamientos por el tiempo y el espacio, entre los trabajadores y la dirección empresarial dentro de las plantas automotrices de el período estudiado.

Dicha cotidianidad fabril será analizada en dos partes: 1) los momentos fabriles y extra-fabriles de cotidianidad y su interrelación, y 2) las formas de control, disciplina y castigo de la cotidianidad fabril. A partir de esas premisas, mostraré.

La fábrica como espacio de poder I: De la cotidianidad de la fábrica a la sociedad, y viceversa.

La fábrica es un lugar donde se crea y ejerce poder. Desde su encuentro más simple, a piso de fábrica, en el puesto de trabajo, las relaciones entre la dirección empresarial y los obreros, nos muestran su carácter socio-político. En cada acto productivo se traducen las órdenes directorales y se verifica su ejecución por parte del trabajador. El hecho productivo va cargado de implicaciones políticas y valorativas. Para comprender sus consecuencias y repercusiones en la sociedad –e incluso en el Estado-, hay que transformar nuestra percepción de la relación entre el proceso de producción y los tiempos y espacios reproductivos; así como entre la fábrica –sede del momento productivo del sujeto social- y la propia cotidianidad fabril.¹⁹

¹⁹ Me refiero a los momentos de la vida diaria dentro de los equipamientos fabriles como los comedores, los sanitarios, los baños y vestidores, y las instalaciones deportivas y de recreación que involucran el tiempo y espacios no laborales o post laborales de los obreros, organizados a partir de la lógica

La relación dinámica entre la producción y la reproducción involucra la existencia obrera fabril y extra fabril, como dos momentos que se imbrican, se complementan e influyen mutuamente. Para el comando empresarial, las relaciones de producción en las ensambladoras constituían actos técnico-económicos planeados y puntualmente delimitados en manuales de procedimiento, que trascendían el ámbito fabril repercutiendo en la vida del obrero, en su “tiempo libre” – tiempo de reposición de su fuerza de trabajo, de recuperación de la jornada laboral para regresar a ella. A su vez, la reproducción influía en la producción, el retorno al trabajo estaba lleno de cargas que provenían de la vida extra laboral, de vivencias, huellas e inercias –físicas y emocionales- creadas en los momentos de cotidianidad o ruptura del tiempo reproductivo.

Por aquellos años eran pocos los estudios que habían abordado a profundidad la fábrica como espacio generador de relaciones sociales, políticas y culturales.²⁰ El poder y sus implicaciones no sólo se manifestaban en el tenso vínculo obrero-supervisor sino en otras situaciones que, cuando se visitaba una planta, a primera vista, pasaban desapercibidas. Los organigramas que mostraban los guías al inicio de los recorridos fabriles, eran la expresión formal de las jerarquías al interior de las ensambladoras, que en los años estudiados se traducían en uniformes de diversos colores para diferenciar a obreros de supervisores; a trabajadores de producción de los de oficinas; a los de uno u otro departamento o sección dentro del proceso laboral. Además de los uniformes también había espacios diferenciadores como los comedores, o lugares de relativa intimidad como

reproductiva empresarial. La cotidianidad fabril es importante para analizar ciertas conductas empresariales que tienden a reducir o eliminar la insubordinación obrera a partir de su intervención en ella.

²⁰ Armando Meza, *Fábrica, Poder y mecanismos de control*, Escuela Nacional Antropología e Historia, Tesis de licenciatura, 1983.

los lockers y los baños. En ellos la vida fabril transcurría con sus propias costumbres, rutinas y rituales.

El arribo a la planta y luego al puesto de trabajo; la preparación previa al inicio de las labores; la colocación del equipo y la disposición de las herramientas; el arranque de la producción mediada por el capital constante y las relaciones entre los propios trabajadores; en conjunto, formaban un proceso de cooperación determinada por la velocidad de la cadena que, simultáneamente, enfrentaba a los trabajadores en una competencia propiciada por el mando empresarial a través de sus máquinas: “Aquí todo es competencia, con los mismos compañeros, con todos”.²¹ Después, vendría la comida y al final, terminada la jornada, el baño que borraba los restos de la fábrica en el cuerpo del trabajador, en una cotidianidad que se conectaba con la vida diaria extra-fabril, como parte de un continuo, cíclico e interrelacionado proceso de producción y reproducción de sociabilidad.

En la fábrica de autos, como en otras industrias, la alimentación es un momento básico en la reposición de las energías perdidas por los obreros. Generalmente los directivos se alimentaban en lugares diferentes a los de los trabajadores productivos. La alimentación como parte del tiempo de reposición de la fuerza de trabajo era motivo de constantes quejas por parte de los obreros, sobretodo en cuanto a la desorganización de los comedores y la falta de tiempo para comer con calma: “porque la media hora que nos dan para comer no es suficiente” (VW);²² “el único problema es que no nos alcanza el tiempo para comer (DINA)”;²³ “el personal ha ido creciendo, y entonces deberían crecer las

²¹ Incluso esa competencia podía acabar en riñas, obrero especializado de VW, (hojalatero), en Yolanda Montiel, *op. cit.*, p. 113.

²² *Ibidem*, p. 119.

²³ “Entrevista a trabajador de DINA”, en Javier Rodríguez Lagunas, “Condiciones de trabajo en la industria automotriz” en CEHSMO, *Memoria del segundo coloquio de Historia Obrera*, Mérida, Yucatán, septiembre 1979, p. 1227.

dimensiones del propio comedor” (GM, ciudad de México).²⁴ En Nissan mexicana las opiniones eran similares, según un trabajador de esa empresa: el crecimiento de los obreros hacía que los trabajadores del comedor no se dieran abasto y se hicieran grandes colas que retardaban el tiempo para comenzar a ingerir los alimentos, situación que llevaba a los trabajadores a tomarse quince minutos más para terminar de comer, arriesgándose a ser castigados,²⁵ en suma, algunos momentos de la cotidianidad fabril eran y son motivo de disputa obrero-patronal.

El vínculo más reconocido entre la producción y la reproducción de la fuerza de trabajo era el salario. Sin embargo los estudios de medicina laboral y los abordajes antropológicos en torno al trabajo aportaban otros elementos de relación entre la cotidianidad fabril y la extra fabril, como los problemas de salud,²⁶ entre ellos, el alcoholismo. En aquellos años era observado desde diversas posiciones, existían los que le atribuían su origen a la fábrica y al “rechazo inconsciente” al trabajo repetitivo y extenuante, y a las propias relaciones tensas que éste generaba entre los trabajadores y los representantes del capital; en la GM de la ciudad de México, para ganarse a los trabajadores, los supervisores permitían que se tomara en algunos talleres, buscando con ello mejorar las rípidas relaciones obrero patronales.²⁷ Otros lo veían como un problema originado, en parte por el stress y la fatiga fabriles, y en parte por causas asentadas en la propia problemática de la vida familiar de los trabajadores. Finalmente, estaban los que veían el alcohol como vehículo necesario en la ruptura de la cotidiano y del descanso de la

²⁴ “Entrevista a trabajador de la GM, ciudad de México” en, *loc. cit.*

²⁵ “Testimonio de trabajador Nissan Mexicana” en, *loc. cit.*

²⁶ Ver, Magdalena Echeverría, Saúl Franco, Marco A. López, Roberto Sánchez, Roberto Serpentegui, Maricela Vega, “El problema de la salud en DINA” en, *Cuadernos políticos*, N° 26, octubre-diciembre de 1980, pp. 77-89. Informe de un obrero de GM, *Encuentro obrero, Punto crítico y Tribuna Proletaria*, octubre 1979.

²⁷ Informe de un obrero de GM, *op.cit.*

rutina del trabajo semanal: “De parranda por lo general se va uno los viernes; yo iré una o dos veces al mes”.²⁸

El ciclo producción-reproducción y la relación entre la cotidianidad fabril y la extra-fabril se repetían semanalmente, como puntualmente lo narraba un obrero especializado de la VW: “Al inicio de la semana, el trabajador con renovados bríos, comienza su labor pleno de sus facultades físicas y mentales, aunque las condiciones psicológicas son adversas los lunes; aún así, tiene que cumplir con la producción establecida. En la medida que la semana avanza, el trabajador se somete a las condiciones que le impone la producción. Finalmente el viernes, es presa de abatimiento físico y moral que difícilmente saca la producción, por lo que algunas veces hace ‘tortuguismo’, y lo único que le interesa es cobrar su salario y retirarse de la planta lo antes posible”.²⁹ Y el obrero sale al “reventón” que en ocasiones acaba reventando a otros o así mismo, como las historias recogidas en una circular del Sindicato independiente de Nissan Mexicana dirigida a los trabajadores de la planta de Cuernavaca, el 13 de febrero de 1979. En ella se detallaba el paradero de cinco trabajadores desaparecidos durante el fin de semana, la mayoría de ellos habían sido encontrados en estado de ebriedad y consignados a las autoridades por diversos delitos, caracterizados por el uso de la violencia contra las mujeres: “1) violación de la hija de un compañero de trabajo; 2) golpes e injurias a su esposa y estado de ebriedad; 3) amenazas e injurias a su esposa; 4) posiblemente golpear a su esposa y 5) detenido en algún lugar sin conocerse la causa y el paradero”. La carta pegada a la entrada de la planta, concluía con una “nota final” (involuntariamente irónica):

²⁸ Testimonio de un obrero ensamblador de la VW, en Yolanda Montiel, *op. cit.*, p. 120.

²⁹ *Ibidem*, p. 113.

“Se recomienda no irse de parranda puesto que por revisión salarial y otros asuntos no tenemos tiempo de estar sacándolos de la cárcel. Atte. El sindicato”.³⁰

El tiempo y el espacio de la fábrica tienen imbricaciones con el de la vida social. El tiempo laboral se interrelaciona con el tiempo libre, esto lo entendía perfectamente el comando empresarial que procuraba supeditar el tiempo y los espacios de la reproducción a los de la producción, de acuerdo a diferentes aplicaciones del americanismo fordista. En los años estudiados, además de la disputa diaria sobre el tiempo productivo, el tiempo libre era objeto de confrontación en algunas empresas de la industria automotriz. Los empresarios trataban de controlar al obrero no sólo en la jornada de trabajo sino también en el ejercicio de su tiempo libre. Organizaban torneos deportivos, cursos para las esposas de los trabajadores y actividades recreativas para sus hijos que, en ocasiones, tenían objetivos que iban más allá de la búsqueda de una mejor convivencia. Como sucedía en IACSA, empresa fabricante de partes automotrices. Un dirigente sindical de esa fábrica nos comentaba cómo, los directores y funcionarios de la empresa, al ver que las relaciones obrero-patronales eran particularmente tensas, trataron de ganarse a las esposas de los trabajadores con ese tipo de actividades, aprovechando las reuniones para pedirles que influyeran en sus maridos y los persuadieran para que fueran menos beligerantes con la empresa.³¹ Además de oponerse a dichas actividades, el dirigente planteaba que el sindicato debía involucrarse más en esos espacios y en la propia liga de fut-bol que organizaba la dirección de dicha empresa.

³⁰ Blanca Pastor, Dinorah Franco y José Othón Quiroz Trejo, *Reporte de la visita a la Planta de ensamble de autos de Nissan Mexicana*, Cuernavaca, Mor., 5 de enero y 13 de febrero de 1979, pp. 11-12.

³¹ José Othón Quiroz Trejo, *Notas sobre conversación con dos trabajadores de IACSA*, Cuernavaca, 1983. Un testimonio todavía más claro y contundente, es el de un obrero de la Ford que narra el papel que las actividades fuera del trabajo, promovidas por las empresas, jugaban en el control de la vida extra fabril de los trabajadores, ver, Ariel García, “Autobiografías. Monografía testimonial de los trabajadores de la industria automotriz” en Victoria Novelo (coord.), S. Lief Adleson, Ariel García García, *Monografías obreras II*, México, Cuadernos de la casa chata-SEP, 1987, p. 112.

Así de complejas son las relaciones capital-trabajo en el seno de la fábrica y más allá de ella. A esas vinculaciones complementarias y particularmente antagónicas del periodo abordado, les antecedieron largas épocas de relativa armonía donde los miembros de los departamentos de personal o relaciones humanas organizaban convivios, ligas de futbol y beisbol, torneos de boliche y cursos de idiomas patrocinados por la empresa, como en el caso de la GM planta ciudad de México.³² Lorenzo Ramírez, un joven obrero entrevistado por Steven J. Bachelor, narró su experiencia al pasar a formar parte de tan importante armadora en la época dorada de sus relaciones laborales (1955-1965). El joven recién ingresado sentía “como si estuviera nadando en la lana y la fortuna de tener un trabajo con una compañía como GM”. Aunque el trabajo era cansado y lo dejaba exhausto, el informante decía sentirse “parte de una familia en la compañía... era muy bonito estar en la fábrica. Todos formábamos parte de *la familia* General Motors.”³³ En el mismo artículo aparece una fotografía donde el presidente de la GM de México, William Marr, y el director de personal, Alberto Gómez Obregón, convivían con trabajadores, “antes de la amarga huelga de 1965”.³⁴ Después cambiarían las cosas. Durante la huelga de 1980, Alberto Gómez Obregón, quién 15 años antes sonreía a la cámara, sería un férreo opositor a los obreros y serio defensor de la empresa, los tiempos de la gran familia GM habían quedado atrás.

³² Steven J. Bachelor, “Toiling for the ‘New Invaders’: Autoworkers, transnational corporations, and working-class culture in México city, 1955-1968” in Gilbert M. Joseph, Anne Rubenstein and Eric Zolov (editors), *Fragments of a golden age: The politics of culture in México, 1940-2000*, Durkham, Duke University Press, 2001, p. 274. El estudio documenta con profundidad y riqueza de fuentes cualitativas la vida en la GM y la cultura obrera en el periodo 1955-1968.

³³ *Ibidem*, p. 274-275. La traducción es mía.

³⁴ *Ibidem*, p. 275.

La fábrica como espacio de poder II: Control, disciplina y castigo en el proceso productivo.

Hemos visto como cada movimiento en la producción es simultáneamente un acto social con intenciones múltiples: técnico-económicas, políticas e, incluso, culturales, pues forman parte de un proceso de construcción de sociabilidad y, al mismo tiempo, de reproducción de relaciones “civilizatorias”: prácticas rutinarias, disciplinarias y de interiorización de valores. En las armadoras como en las instituciones disciplinarias de la sociedad se ejecutan “técnicas minuciosas siempre, con frecuencia ínfimas, pero que tienen su importancia, puesto que definen cierto modo de adscripción política y detallada del cuerpo, una ‘microfísica’ del poder”.³⁵ Los colores de los uniformes que indican e interiorizan jerarquías, llegan a convertirse en verdaderos símbolos de poder o de castigo. El uniforme distingue y estigmatiza a ciertos obreros frente al resto de sus compañeros, con ello disciplina e impone roles; de la misma manera que los gestores de la producción al institucionalizar premios y castigos, controlan y promueven la docilidad mental y corporal.

“En la Ford, Mantenimiento trae un color gris, los de Material usan beige, los de Producción traen overol azul... Cuando eres un ‘cubreasantismo’ te ponen una camisa café que dice ‘cubreasantismo’. Antes había una camisa naranja para decir ‘es nuevo’... Aquí ya hay una división, de que tú haces esto y tú esto y cuidado que andes por allá, el vestuario mismo te controla, significa poder”.³⁶

En la fábrica el poder se ejerce por parte de los superintendentes y supervisores, quienes ejercen la parte que les corresponde dentro de la cadena jerárquica de mando en la línea de producción. Los supervisores son los transmisores de las órdenes del comando empresarial y actúan de acuerdo a reglamentos y manuales de procedimientos. Sin

³⁵ Michel Foucault, *Vigilar y castigar*, México, Siglo XXI editores, 1975, p. 142.

³⁶ Ariel García García, *op. cit.*, p. 108.

embargo, a piso de fábrica no todo son reglas y estructuras funcionales preconcebidas; en las relaciones diarias aparecen fenómenos no previstos como los enojos, los accidentes, las amenazas, el paternalismo, el autoritarismo... y enfrentamientos que involucran los cuerpos y las mentes de los sujetos implicados en la producción.

Cómo apuntamos líneas arriba, en la dinámica contradictoria de las relaciones laborales la cooperación capitalista saca a relucir su paradójico complemento: la competencia entre los propios obreros. En el proceso de producción la presión de la cadena de montaje enfrenta objetivamente a los trabajadores, mientras la quimera del ascenso lo hace subjetivamente. Los mayordomos, supervisores y capataces provienen del grupo de los obreros más viejos, los cuáles, como bien dice Ariel García, “han destacado por su fidelidad al patrón, al trabajo, al orden, a los intereses de la empresa”.³⁷ Entre ellos están los denominados ‘perros de oreja’ que en el lenguaje fabril y en palabras de un obrero “son los obreros chismosos, los ‘corre-ve-y-dile’, son lo que queman a los que intentan hacer algo”.³⁸ Así es el complejo y multilateral enfrentamiento cotidiano en la fábrica. Donde, además de los reglamentos y manuales existen prácticas no reguladas ejecutadas por los representantes de la autoridad empresarial que imponen usos y costumbres, “introyectan” reglas informales, rutinizan formas de dominio, mantienen y refuerzan la disciplina fabril, premian a los obedientes, castigan a los insubordinados, y utilizan la quimera de la movilidad vertical para enfrentar a los propios trabajadores.

Las plantas automotrices como otras industrias tienen sus propios gulags, sus islas marías, sus lugares sucios donde van a parar los insumisos, como parte de los procesos punitivos del antagonismo obrero –individual o colectivo. Para entender, las acciones disciplinantes y desactivadoras de la respuesta obrera a nivel macro como la

³⁷ *Ibidem*, p. 107.

³⁸ *Loc. cit.*

descentralización, hay que conocer, la importancia del cambio de lugar de los trabajadores rebeldes a nivel micro. Generalmente los primeros castigos en la fábrica consisten en mover del puesto laboral³⁹ al trabajador indómito. De esa manera, separándolo de su grupo originario de sociabilidad, se reduce la posibilidad de la acción solidaria de los otros. Los puestos y lugares de castigo se caracterizan por sus actividades físicamente difíciles y, en no pocas ocasiones, insalubres y riesgosos, como fijar felpas con pegamento altamente tóxico o cargar y acomodar piezas pesadas. Escuchemos la opinión de un obrero sobre estos actos:

“Estuve en maquinado (...) en fresadora y en termostatos y de ahí a fundición. De ahí me mandaron a lavar (...) y eso es lo más cabrón: trabajo bien pesado. Allí empezaba a ver esto de los trabajos y la forma de castigarte cambiándote de puesto, además subiendo de velocidad, de uno menos jodido a uno más pesado y así hasta que ya no podías”.⁴⁰

Estas muestras del ejercicio de la microfísica del poder nos permiten constatar cómo actúa políticamente el comando empresarial, cómo ejerce su poder mediante acciones legitimadas técnica y económicamente. Hay momentos en que la sanción linda en la humillación, en acto político sin tapujos ni justificaciones técnico-económicas, como en el caso del retorno al trabajo en GM después de la huelga de 1980. Varios obreros que habían participado activamente en dicha paralización, al retornar a su puesto de trabajo, se toparon con la sorpresa de que los habían cambiado de lugar. Muchos de ellos, trabajadores altamente calificados, fueron degradados y obligados a pintar las rejas que rodeaban la planta.

³⁹ *Ibidem*, p. 111.

⁴⁰ *Loc. cit.*

Formas de lucha y de organización.

Entre 1969 a 1983, en las plantas ensambladoras de la industria automotriz radicada en México, se desarrollaron una serie de huelgas, paros, actos de protesta y formas de resistencia ocultas. Ese amplio abanico de acciones colectivas, podían agruparse en dos grandes tipos. Las acciones que tenían su origen en el conflicto a piso de fábrica y las que surgían de la negociación periódica del contrato colectivo y de aumentos salariales, en tiempos donde el poder adquisitivo del salario se deterioraba constantemente. Las primeras nacían y se desarrollaban en el centro de trabajo. Eran centrífugas, impredecibles y en ocasiones, dando cause al descontento general, se proyectaban en círculos concéntricos hacia el exterior de la fábrica. Las segundas eran resultado de una bilateralidad regulada por la ley federal del trabajo (LFT) y, por lo tanto, predecibles e institucionales.

Los estudios obreros de la época, privilegiaban las acciones que culminaban en paralizaciones de la producción. La huelga era el termómetro de la combatividad obrera, la expresión de su radicalidad. En un país con un sindicalismo corporativo que evitaba el conflicto y prefería la negociación de sus demandas generales con el Estado, por encima de la resolución de los problemas obreros en los centros de trabajo, la huelga se había convertido en un hecho casi insólito. Por ello, en los setenta y parte de los ochenta, fue una expresión de las relaciones tensas entre las bases obreras y los dirigentes corporativos, donde las primeras comenzaron a rebasar a los segundos. En el período estudiado proliferaron los llamados paros locos y las huelgas salvajes que se caracterizaban por su espontaneidad e imprevisibilidad, y por no seguir ni a los dirigentes sindicales ni los trámites institucionales plasmados en la LFT.

En ese sentido, resulta más interesante el estudio de las formas de lucha que se gestan en el proceso de producción o la cotidianeidad fabril, no sólo porque éstas podían culminar en paros o huelgas, sino porque en ausencia de estas impactantes formas de lucha, se podían encontrar otras acciones que dan cuenta de la sorda confrontación del día a día fabril; y que nos muestran un rico abanico de otras formas de resistencia individuales y colectivas dentro de las ensambladoras automotrices. En suma, no sólo las paralizaciones o las marchas obreras rumbo al zócalo reflejaban el enfrentamiento obrero-patronal que había dentro de los centros de trabajo. Independientemente de las acciones espectaculares e impresionistas en torno a las revisiones salariales y contractuales, estaban las acciones en la producción y cotidianeidad fabriles que se movían entre lo individual y lo colectivo, lo abierto y lo oculto, lo instituyente y lo institucional. En ellas se expresaba *la relevancia de lo insignificante* y la importancia de *la microfísica del poder*.

Comencemos por las acciones abiertas que eran el resultado de los enfrentamientos individuales y colectivos “a piso de fábrica”, específicamente en el puesto de trabajo o en los espacios de la cotidianeidad fabril: resultado de las antagónicas relaciones entre los trabajadores y los encargados de supervisar el funcionamiento del orden fabril y el plan productivo empresarial. Acciones que en algunas empresas involucraban a los delegados departamentales: trabajadores de base que mediaban en los pequeños conflictos que cotidianamente se suscitaban en la línea de producción. Había otras acciones que tenían un mayor grado participación colectiva y consistían en actos de núcleos obreros informales que, eventualmente, podían involucrar otras secciones o departamentos productivos, en los cuales se conjuntaban trabajadores de base, delegados departamentales y la representación sindical a través de las asambleas seccionales o generales.

Precisamente, uno de los logros organizativos más importantes de los trabajadores de la industria automotriz fue la presencia de *los delegados departamentales* o seccionales como se les denominaba en VW. Técnicamente jugaban el papel de correa de transmisión entre el trabajador directo y el supervisor en la línea de montaje para resolver los problemas productivos cotidianos. Políticamente se convirtieron en representaciones obreras situadas entre el sindicato y los trabajadores de base. Su presencia le dio mayor vida democrática a una organización sindical que ya no dependía, únicamente, de un minoritario comité ejecutivo, sino de una organización más amplia y representativa que involucraba a las bases, los delegados y al propio comité ejecutivo. Su presencia directa en el proceso de producción les permitía estar al día de los problemas laborales de sus compañeros, y la capacidad para convocar a asambleas departamentales les daba la fuerza para incluso rebasar a los comités ejecutivos. Esta forma de organización se asentó en General Motors, Chrysler, Nissan y VW dentro de la industria automotriz terminal, y en Trailmobile y Spicer que pertenecían a la industria automotriz auxiliar.⁴¹

Volviendo a las acciones obreras abiertas que se gestaban a piso de fábrica, éstas podían crecer exponencialmente de acuerdo al grado de encuentro con el resto de los trabajadores e identificación con el descontento seccional, departamental o general, llegando incluso a paralizar totalmente la producción, como las llamadas huelgas locas, salvajes o de hecho que se situaban entre lo instituyente y lo institucional, lo oculto y lo abierto. Partiendo de criterios weberianos, transitaban entre lo amorfo –acción que se hallaba “orientada hacia una regulación de intereses racionalmente motivada”- y lo

⁴¹ Juan Manuel Sandoval, Isidro Cisneros y Luciano Concheiro, “El nuevo sindicalismo en la rama automotriz”, en Javier Aguilar (coordinador), *Los sindicatos nacionales. Industrias dinámicas*, México, GV editores, 1988, p. 73.

societario.⁴² Este tipo de acciones, que pasaban de lo semiclandestino a lo abierto; que, en algunos casos, se desarrollaban incluso contra la voluntad de las direcciones sindicales, llegaban a sobrepasar los límites de la planta cuando los trabajadores salían a las calles de la zona fabril. Actos espontáneos que podían culminar en marchas que buscaban el apoyo de trabajadores de las fábricas aledañas y de la sociedad para sus demandas, las cuáles tenían como interlocutores a la dirección de la empresa y a las autoridades laborales, como sucedió en la armadora Automex de Toluca a finales de 1969 y principios de 1970.

Otra modalidad de acciones obreras en la fábrica, estaba constituida por aquellas formas de resistencia obrera relativamente anónimas y de carácter semiclandestino. Semejantes a las acciones comunales amorfas, según Weber orientadas hacia el sentimiento de solidaridad de los actores, como “ ‘el murmullo’ de los trabajadores en la antigua ética oriental: la desaprobación moral de un capataz, la cual probablemente equivalía, en su significación práctica, a un fenómeno cada vez más típico precisamente del último desarrollo industrial, a saber el ‘trabajo lento’ (la limitación deliberada del esfuerzo de trabajo) de los obreros en virtud de un acuerdo tácito”.⁴³ Como fue el caso del tortuguismo apoyado en la organización departamental de las secciones de vestiduras, carrocería y línea final de Nissan de Cuernavaca en 1977, mediante el cuál redujeron el 50% de la producción diaria.⁴⁴

En ocasiones este tipo de acciones se realizaban sin contar con el apoyo de los delegados departamentales y el comité ejecutivo del sindicato. Como sucedió en la VW

⁴² Max Weber, “Clase status y partido” en *Ensayos de sociología contemporánea*, Barcelona, Ediciones Martínez Roca, 1972, p. 223.

⁴³ *Ibidem*, pp. 225-226.

⁴⁴ Lucía Bazán, *El sindicato independiente de Nissan Mexicana*, Ponencia presentada en el Encuentro de historia del movimiento obrero, Universidad Autónoma de Puebla, 1978, p. 10.

al anunciarse el modelo Brasilia en 1975. A pesar del convenio con el sindicato donde se planteaba, que si se aumentaba la producción la empresa tenía que contratar más trabajadores, ésta no cumplió con lo pactado y obligó a los trabajadores a producir el nuevo auto. Fue entonces cuando los trabajadores de la línea de hojalatería del sedán, pidieron el apoyo del delegado seccional para no producir el auto y ante su negativa decidieron que, al escuchar el grito de un obrero de la línea, frenarían la producción. Los obreros dejaron la línea y, según el testimonio del trabajador que emitió el grito: pararon la producción durante dos horas. La empresa quiso acusarlos de sabotaje y los obreros se ampararon en el convenio con el sindicato, al final cedió la empresa y contrataron más obreros para sacar la producción excedente.⁴⁵

Había algunas luchas semiclandestinas en su concepción y ejecución, como los paros provocados en la sección de vestiduras de VAM. Para ello los trabajadores colocaban un papel en el gancho que jalaba cada unidad para incorporarla a la línea de montaje, ese pequeño truco hacía que, al no ser enganchados, varios autos se quedaran fuera de la cadena. Llegaba un momento en que se acumulaban las unidades en la curva de la sección entorpeciendo el flujo de los autos, entonces la cadena de montaje se detenía y se paraba la producción.⁴⁶ Otras acciones semejantes, en las que se mantenía el anonimato de los gestores y en las que participaban un número importante de trabajadores sin que se supiera quien las había propiciado, eran las llamadas “las huelgas de hambre”⁴⁷ en protesta por la mala calidad de las comidas en VAM. Dichas huelgas consistían en que, cuando la comida era mala, los trabajadores no asistían al

⁴⁵ Testimonio de un obrero especializado que participó en el paro, Ver Yolanda Montiel, *op. cit.*, p. 126.

⁴⁶ Ariel García García, *op. cit.*, p. 114.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 116.

comedor, entonces, la comida se echaba a perder y obligaban a la empresa a cambiar de concesionario.

Existían otras acciones que combinaban su carácter oculto con lo individual de su realización; sin embargo, al aparecer cierta imprevista e involuntaria simultaneidad en su ejecución se convertían, a partir de la anónima coincidencia, en colectivas. La repetición, la imprevista coincidencia y la sedimentación de estos pequeños incidentes, aparentemente intrascendentes, podían convertirlos en verdaderos problemas para las empresas y repercutir en importantes pérdidas económicas para las mismas. Los actos más agresivos se daban en las plantas donde los guías de los recorridos fabriles se jactaban de no tener conflictos laborales, como Chrysler y VAM. En la primera, dentro de su flamante planta de Toluca, el stock promedio de autos con defectos de fabricación era de 3000;⁴⁸ además del desperdicio y la pérdida de materiales que esto representaba, simultáneamente, había un considerable robo de piezas. Habría que añadir que esos fenómenos acontecían dentro de una empresa con el dirigente sindical más corporativo y autoritario del sector. Por lo que toca a VAM, por cada 64 autos producidos, 18 eran enviados a reparación por defectos de fabricación.⁴⁹ Por otro lado, en casi todas las armadoras el ausentismo y la impuntualidad eran problemas tan generalizadas que llevaron a empresas como DINA, Ford, GM, Nissan, VW y VAM, a incluir en sus respectivos contratos colectivos un conjunto de incentivos monetarios para mejorar la asistencia y puntualidad de sus trabajadores.⁵⁰

Durante las visitas a las ensambladoras, pudimos observar algunas acciones que combinaban la clandestinidad con el anonimato individual, cuyas motivaciones

⁴⁸ José Othón Quiroz Trejo, *Reporte de la visita a la planta de Chrysler Toluca*, versión mecanográfica, 31 de enero de 1980.

⁴⁹ Leticia Álvarez y José Othón Quiroz Trejo, *Reportes de la visita a la planta VAM ciudad de México*.

⁵⁰ Javier Rodríguez Lagunas, *op.cit.*, p. 1230.

fluctuaban entre el rechazo al trabajo extenuante y rutinario, y una cierta manera de mostrar el disgusto individual por las bajas remuneraciones con las que se pagaban ese tipo tareas. Historias como la de una obrera que pidió que mantuviéramos la secrecía del nombre de la empresa y, obviamente, de su propia identidad, mientras nos revelaba que cerca de la planta donde laboraba, había una mujer que “alquilaba” unas abejas “bastante efectivas en sus piquetes”. Durante el tiempo que debía utilizar para comer, acudía con la dueña de los insectos para que le picaran en alguno de sus dedos. Al regresar al puesto de trabajo, en el momento oportuno, cuando la inflamación había crecido lo suficiente, llamaba al supervisor y le decía que dicha inflamación había sido el resultado de un accidente. Esto lo hacían otras de sus compañeras de trabajo; con lo que lograban abandonar el trabajo por unas horas o incluso – en algunos casos-, conseguir una incapacidad y tener uno o dos días de descanso pagado. Estos actos, no partían de convocatorias explícitas pero, en ocasiones, era tal el número de quienes de manera inconexa e involuntaria los ejecutaban, que en su condensación sincrónica acababan convirtiéndose en verdaderos dolores de cabeza para los directivos y pérdidas para las empresas.

Había otras acciones semejantes pero cuyos motivos eran de carácter subjetivo. Acciones cargadas de enojo acumulado contra el supervisor autoritario o la representación de la autoridad y el mando empresarial, que aprovechaban los poros donde era posible que el control del comando empresarial pudiera ser burlado: “si yo tengo coraje con el pinche supervisor, por decir, me voy a desquitar con el motor, el pinche motor lo voy a poner así y así, que vaya al revés y llegando a la prueba no va

arrancar o va a fallar o cualquier cosa va a salir mal; entonces la bronca es para el supervisor”.⁵¹

En las jornadas diarias de la industria automotriz también se gestaban acciones que, como las anteriores, eran igualmente secretas en su concepción y ejecución pero no tenían un carácter individual. En ellas los obreros recurrían a la explícita o tácita complicidad del grupo, y partían de una racionalidad que las revestía con las características de la acción comunal amorfa weberiana, por los vínculos solidarios que requerían y creaban. Un ejemplo de una acción de ese tipo nos fue narrado por algunos miembros de un colectivo de trabajadores de Detroit, en una visita a México. En ella, un grupo de obreros de una planta automotriz ejerció, mediante la combinación del humor y el ingenio colectivos, “la desaprobación moral de la conducta moral”⁵² de un capataz. Comentaban que algunos ex compañeros de sección, cuando llegaban a ser jefes, como en México, se “les subían los humos del puesto a la cabeza”. Así había sucedido con un ex obrero de línea que, orgulloso y altanero, presumía su mesa y el teléfono que formaban parte del status de su nuevo rol productivo. Durante la hora del almuerzo, le compactaron su mesa y pegaron el teléfono al pedazo de metal que había quedado de ella; la bocina, a su vez, había sido pegada al aparato telefónico. Al regresar el grupo a sus puestos de trabajo, un obrero de otro departamento, le habló al jefe recién nombrado. Al contestar la llamada, la sorpresa del supervisor fue doble: al ver que la mesa que le daba status se había reducido a un pedazo de metal comprimido y al escuchar las carcajadas de sus ex compañeros, ante la incapacidad de poder descolgar la bocina de su nuevo teléfono adherida al metal comprimido. Por añadidura experimentó

⁵¹ Ariel García García, *op. cit.*, p. 115.

⁵² Max Weber, *op.cit.*, p. 225.

la frustración de no saber quien o quienes habían concebido y cometido semejante broma.

Como apuntamos renglones arriba, las formas de lucha que se mueven entre lo oculto y lo abierto, lo individual y lo colectivo, lo instituyente y lo instituido, lo espontáneo y lo planeado, podían ser analizadas desde una óptica weberiana, sometiéndolas a la escala racional que atraviesa las acciones comunales amorfas y societarias.⁵³ Por otro lado, el marxismo, siguiendo otra vía explicativa igualmente racionalista, considera que esas acciones se deslizan entre el *en sí* y el *para sí*, entre lo estructural y lo político, en un tinglado que va de las luchas economicistas a las político-revolucionarias, y de la consciencia sindicalista a la socialista.⁵⁴ Dentro del marxismo, a finales de los ochenta, surgió una interpretación de las formas ocultas de resistencia obrera particularmente interesante y polémica, por parte de Antonio Negri; quien las situaba como expresiones del rechazo obrero al trabajo, y manifestaciones de procesos conscientes y revolucionarios de autovalorización obrera en pos de la construcción de su autonomía de clase frente al capital.⁵⁵

La acción colectiva de los trabajadores del mundo en los ochenta fue diversa, heterogénea, desigual. En Italia, en Brasil, Argentina y Polonia tuvo logros que mostraban la fuerza y el despliegue de una autonomía de clase que se acercaba a la

⁵³ *Ibidem*, p. 223.

⁵⁴ Ese conjunto de explicaciones, acababan negando la autonomía de los obreros para alcanzar la conciencia socialista por sí mismos, sobretodo en sus versiones kautskiana y luego leninista. En ellas, los depositarios de dicha conciencia eran los intelectuales y el partido, y ambos debían inocularla en las cabezas de los obreros que sólo podían acceder por sí mismos a una conciencia *tradeunionista* (sindicalista), Ver, Iring Fetscher, *El marxismo, su historia en documentos*, Madrid, Editorial Zero, 1974, pp. 295-296.

⁵⁵ Antonio Negri, *Dominio y sabotaje*, Barcelona, El viejo topo, 1979.

conceptuada y buscada por Negri y la corriente obrerista italiana. En México también hubo sindicatos y trabajadores que desarrollaron luchas con formas de organización y de conciencia autónomas, aunque fueron particularmente fugaces.

Cabe señalar, que más allá de las concepciones centradas en la racionalidad weberiana o marxista, a piso de fábrica, algunas acciones obreras rechazaban los límites de la razón societal o revolucionaria, o los deberes históricos atribuidos desde afuera, y se convertían en actos sin una finalidad racional preconcebida –antiproductivas en el lenguaje empresarial-; acciones inmediatas y emotivas, con el objetivo “irracional” de, simplemente, desde el anonimato y la clandestinidad, vengarse del poder empresarial. Los problemas en la distribución de las cargas de trabajo, el despotismo de los supervisores, los insalubridad, el ruido, las negativas de permisos o incluso el coraje acumulado por el maltrato empresarial, generaban acciones –individuales y colectivas-clandestinas, emocionales, espontáneas, efímeras y sin sentido teleológico.⁵⁶

Finalmente, pasando al análisis de las acciones colectivas periódicas en torno a los contratos colectivos y los aumentos salariales. En la industria automotriz terminal, a pesar del carácter predecible e institucional de estas formas de lucha, en comparación con otros sectores de la economía, los trabajadores de las plantas ensambladoras durante el período estudiado fueron particularmente activos y combativos.⁵⁷ En la industria

⁵⁶ Para dar una muestra de éste tipo de acciones baste el testimonio de un minero guerrerense de la época. “Hay diferentes maneras de mostrar la inconformidad, el fastidio o salirse de la rutina del trabajo o de la presión del antipático jefe de mina o ingeniero. Una es llegarle con la tarjeta 5 o 10 minutos después de la hora de entrada. Aunque recibamos un regaño. Hacemos a los jefes salirse de sus casillas y así nos pagan algo de lo mucho que nos deben”, Ver, Luis Humberto Méndez y Berrueta, *Producción de riqueza-consumo de vida. Los miembros de Taxco: una historia sin tiempo*, México, EÓN- UAM-AZC, 2010, p. 119.

⁵⁷ En el argot del movimiento obrero de la época, ser combativo significaba que, en la defensa de sus agremiados, los sindicatos, en muchas ocasiones rebasados por sus bases, se iban a la huelga, lo cual era excepcional pues como mencionamos en paginas anteriores, en México el sindicalismo estaba dominado por el corporativismo encabezado por la CTM y su dirigente vitalicio Fidel Velázquez. El corporativismo sindical le garantizaba votos al PRI, paz laboral; a los empresarios, prestaciones sociales *generales* a los

automotriz terminal, cada negociación salarial o de contrato colectivo era, a diferencia de otros sectores, particularmente conflictiva y, ante la imposibilidad de llegar a acuerdos, constantemente se recurría a la paralización de la producción.

Entre lo signos y los diarios de campo.

Finalmente, cierro este reporte, con informaciones que tienen que ver con el lenguaje corporal de los trabajadores y con los comportamientos de sus liderazgos. Sobre lo primero, en una visita a la planta Ford de la Villa,⁵⁸ hoy extinta; cuando recorriamos la fábrica, observamos como en determinadas secciones, ante nuestra presencia, se incrementaban los silbidos de los obreros que parecían diálogos entre ellos para sortear el ruido del ambiente fabril. De repente esos silbidos, sin sincronizarse, se multiplicaban y se hacían notar. Algo semejante sucedía en la de Chrysler Toluca,⁵⁹ pero en un departamento donde ante nuestro paso, los trabajadores de mantenimiento, incrementaban los golpes de sus martillos y otras herramientas contra metales de piezas en reparación. La explicación de ambos guías, fue semejante: “a los obreros no les gustaba que los visitaran y los observaran extraños”. “No somos changos” decían algunos trabajadores, según la información del guía del recorrido hecho dentro de la Chrysler. La cotidianidad rota por acontecimientos no esperados como la visita de un

obreros –IMSS, FONACOT, INFONAVIT, CONACURT- y estabilidad en el empleo para los trabajadores al servicio del Estado.

⁵⁸ Quiroz Trejo, José Othón, *Reporte de la visita a la planta ensambladora de la Ford de la Villa de Guadalupe. D.F.*, 13 de diciembre de 1978.

⁵⁹ Franco, Dinorah, *Descripción detallada de la organización de la producción en Chrysler de México, Planta del D.F.*, versión mecanográfica, México, enero, 1979.

grupo de investigadores y estudiantes de ingeniería, provocaba respuestas como las mencionadas, donde el ruido era un vehículo para manifestar un cierto descontento y sus herramientas los martillos o la boca.

De aquí pasamos a informaciones extraídas de la vida extrafabril que pueden ser importantes para entender la relación entre la acción obrera y el saber hacer técnico de sus dirigentes. En 1981, después de la larga huelga de 1980 que duró 106 días, a varios de los trabajadores que fueron los más activos en la paralización de labores, se les obligó a las pintar rejas que rodeaban la planta. Los trabajadores, en su mayoría trabajadores calificados de la línea o del los departamentos de mantenimiento, tomaron esta acción como una forma de represión por parte de la empresa. He aquí un ejemplo de como las emociones son utilizadas en la disputa política obrero-patronal dentro de la fábrica. La dirección de la empresa dio está orden de realizar trabajos tan simples como pintar rejas para humillar a los trabajadores, en su mayoría calificados.⁶⁰ Esta situación y el hecho de que la huelga no hubiera logrado recuperar el contrato colectivo de la planta de Ramos Arizpe, Coahuila por parte del sindicato, obligaron a que el dirigente renunciara y saliera de la empresa. Para quien está acostumbrado a los datos duros y a las explicaciones estructurales, es difícil comprender que hay razones subjetivas detrás del ejercicio de la microfísica del poder dentro de los procesos de producción directos, que se puede reprimir técnicamente a los que participaron en una huelga cerrando departamentos o sustituyendo obreros por máquinas, o hiriendo su orgullo profesional, humillándolos y obligándolos a renunciar. El orgullo profesional forma parte de la composición de clase de los trabajadores calificados, es la base de su fuerza política y a ella se dirigía ese ataque por parte de la empresa.

⁶⁰ Anónimo, *Testimonio de un joven obrero temporal de la GM, ciudad de México*, 1981.

Unos años más tarde el ex dirigente fue contratado por la bolsa de trabajo de solidaridad del Sindicato único de la Universidad Autónoma Metropolitana, en una primera charla de pasillo sólo alcanzamos a saludarnos y despedirnos mutuamente, deseándonos buena suerte. En el segundo encuentro, en 1982, Rodolfo Malagón me externó que dejaba la Universidad y al inquirirle el porqué de su renuncia, me dijo que el trabajo era muy aburrido, que no el no estaba acostumbrado a realizar las labores que le asignaban, que le gustaban las labores más complejas. Con estas palabras, el aguerrido dirigente de la huelga más larga de industria automotriz en México, expresaba la postura de un obrero profesional ante el trabajo, esa formación que implicaba calificación, saber hacer, dignidad y orgullo, fue golpeada por la dirección de la GM en esa batalla interclasista que no repara en herir las emociones y autoestima de los trabajadores que se atreven a poner en duda el comando de los empresarios.