

Sociológica, año 19, número 55, mayo-agosto de 2004, pp. 79-111
Fecha de recepción 12/01/04, fecha de aceptación 23/03/04

Clase, formación histórica y desarticulación empresarial: los obreros de la industria automotriz, 1969-1982

*José Othón Quiroz Trejo**

RESUMEN

En este trabajo se aborda la formación histórica de los trabajadores de la industria automotriz terminal en México y las formas como fueron desarticulados como sector de clase e interrumpida su formación. Como parte de ese proceso se analiza el papel que jugaron las formas de gestión del trabajo como el taylorismo y el fordismo, además de la reestructuración productiva, la crisis y la descentralización de las principales plantas como parte de la confrontación de dos formaciones de clase, en un periodo histórico (1969-1982) caracterizado por un alto grado de conflictividad fabril.

PALABRAS CLAVE: Clase, formación histórica, fordismo, taylorismo, desarticulación empresarial, reestructuración productiva y descentralización.

ABSTRACT

This work looks at the historic conformation of workers as a class in Mexico's auto assembly industry and the ways in which they were atomized as a class sector and that consolidation was interrupted. As part of this process, the author looks at the role played by forms of organization of labor like Taylorism and Fordism, as well as the restructuring of production, the crisis and the decentralization of the main plants as part of the confrontation of two class formations in a historic period (1969-1982) characterized by severe conflicts in the factories.

KEY WORDS: class, historic formation, Fordism, Taylorism, business de-articulation, productive restructuring, decentralization.

* Profesor-investigador del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, Av. San Pablo, núm. 180, col. Reynosa Tamaulipas, 02200, México D.F. Correo electrónico: joqt@correo.azc.uam.mx



PREFACIO

HAN PASADO más de dos décadas desde que a finales de 1969 un inesperado paro obrero en la planta ensambladora de Automex de Toluca inauguraría un periodo de paros, huelgas y movilizaciones de los trabajadores automotrices, entre las que destacan las salidas de dos importantes sindicatos de las filas del sindicalismo oficial de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1972 y una de las huelgas más largas del sector, en 1980, que abriría la era de la descentralización y la reestructuración productiva e industrial. Ese conjunto de acciones colectivas justifican, por sí mismas, volver la mirada al pasado con el objetivo de analizar ese importante ciclo de luchas obreras. Estudiar las experiencias de este sector, económica y políticamente de punta, a partir del proceso laboral y con las herramientas de la sociología histórica, permite tener otra lectura del papel que jugaron los resultados de los conflictos obrero-patronales en los rumbos que tomó la economía nacional después de 1982. Fue la industria automotriz un laboratorio en materia de gestión de la fuerza de trabajo y transformaciones técnico-económicas. En ese sector se inició la reestructuración productiva e industrial que posteriormente se extendería a otros sectores y ramas de la economía.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo analizo la formación histórica de los obreros automotrices,¹ su acción política durante el periodo de 1969 a 1982, así como las diferentes formas en que este sector de clase fue desarticulado e interrumpida su formación. Parto de E.P. Thompson, quien define la clase como una relación social y un proceso de adquisición de experiencias comunes, como “un fenómeno histórico unificador de cierto número de acontecimientos dispares y aparentemente desconectados, tanto por las respectivas condiciones materiales de existencia como por su conciencia”, y añade: “No veo la clase como estructura y menos aún como una categoría, sino como algo que acontece de hecho (y puede demostrarse que, en efecto, ha acontecido) en las relaciones humanas” (Thompson, 1977: 7). Este párrafo de la definición fue utilizado por sus críticos para calificarla como excesivamente voluntarista y subjetivista (Cohen, 1978: 75); algunos llegaron a sugerir que “para Thompson no hay clase donde no hay conciencia de clase” (Meiksins, 1983: 88). Ellen Meiksins se encargó de aclarar que el autor no “trata de definir a las ‘clases en referencia a’ la conciencia de clase en vez de las relaciones de producción, sino más bien de investigar los procesos mediante los cuales las relaciones de producción dan lugar en realidad a *formaciones* de clase y a la ‘disposición de comportarse como clase’” (Meiksins, 1983: 89). De hecho, independientemente de esta pertinente aclaración, la primera parte del concepto plantea claramente que la clase es el producto de una síntesis de sus elementos objetivos y subjetivos. En este sentido, el énfasis de Thompson sobre la conciencia de clase tiene por objeto resaltar la importancia de la cultura y la participación de los individuos en su formación de clase, e iba dirigido contra el inmovilismo implícito en las tesis sobre la historia sin sujetos. Finalmente, para la investigación histórica es una cuestión de opciones quedarse con un concepto de clase definido estadísticamente como parte de la estructura social, aunque no se mueva, o estudiarla simultáneamente a partir y más allá de sus determinaciones materiales cuando “algunos hombres, como resultado de experiencias comunes (heredadas o compartidas), sienten y articulan la identidad

¹ El estudio se reduce a los obreros de la llamada industria automotriz terminal, productora de autos, camionetas, camiones y tractocamiones.

de sus intereses entre ellos y contra otros hombres cuyos intereses son diferentes (y corrientemente opuestos) a los suyos” (Thompson, 1977: 8). En este ensayo opté por este punto de partida.

Junto con el estudio de la formación histórica de los obreros del auto, analizo y relaciono los elementos objetivos que rodeaban su existencia dentro del proceso de producción del auto (composición técnico-económica), las formas de organización laboral que los rigen y sus formas de lucha, de organización y de conciencia para comprender, no solamente su formación histórica condensada en una determinada composición de clase, sino también el proceso de su desarticulación emprendido por las direcciones de las diferentes plantas, que utilizaron su experiencia acumulada, compuesta de conocimientos técnico-económicos, políticos y socioculturales, producto de su propia formación, igualmente histórica, para reestructurar el sector.

El recorrido analítico sobre este proceso sociohistórico consta de tres partes. En la primera abordo la fábrica como lugar donde se generan, además de las relaciones técnico-económicas, relaciones político-sociales dentro del marco de la cotidianidad fabril. A partir de esta premisa, la reestructuración industrial es entendida como una de las formas de desarticulación empresarial, donde se confrontan dos tiempos históricos, el de la formación de un sector de clase y el de su proceso de desarticulación. En la segunda parte presento al taylorismo y el fordismo como formas de gestión del trabajo y elementos fundamentales de las ideologías directorales de la industria automotriz. En la tercera recorro el proceso de la formación histórica de los obreros de este sector y doy cuenta de la manera en que se efectuó su desarticulación mediante la reestructuración industrial.² A lo largo del texto dialogo con el historiador inglés y, al final, planteo algunas recapitulaciones conceptuales producto de los resultados del análisis.

² “La reestructuración productiva e industrial consiste en un proceso que compatibiliza los cambios institucionales y organizacionales de producción y de trabajo, así como la redefinición de los papeles de los Estados nacionales e instituciones financieras, con el objetivo de atender las necesidades de garantía de la lucratividad. En este proceso, la introducción de nuevas tecnologías ha desempeñado un papel fundamental.” (Baumgarten, 2002: 268). Habría que agregar que también tiene como objetivos rearticular el comando empresarial en la producción, adaptarse a los cambios propiciados por la crisis y la competencia intercapitalista y, al mismo tiempo, desarticular a la clase obrera.

LA FÁBRICA COMO ESPACIO DE RELACIONES SOCIOPOLÍTICAS

La fábrica es un lugar donde se crea y ejerce poder. La relación más simple que nos muestra que el encuentro entre la dirección empresarial y los obreros tiene un carácter sociopolítico es la que se establece en el puesto de trabajo. En el acto productivo realizado a ese nivel se traducen las órdenes de la dirección y se verifica su ejecución por parte del trabajador. En las plantas automotrices se generó una instancia de defensa obrera que llegó a disputarle poder en la producción al representante empresarial; me refiero al delegado departamental o seccional. En un primer momento, este personaje surgió a sugerencia de la dirección de las empresas para resolver algunos problemas de la producción diaria. Para los directores, el delegado debería jugar el papel de mediador en la línea de producción, pero en la mayoría de las plantas se convirtió en un representante del trabajador de base que no sólo intermediaba con el representante empresarial (el supervisor), sino con el propio comité ejecutivo de su sindicato.

Por aquellos años eran pocos los estudios que habían abordado a profundidad la fábrica como espacio generador de relaciones sociales, políticas y culturales (Meza, 1983). El poder y sus implicaciones sociales no sólo se manifestaban en la tensión obrero-supervisor sino en otras situaciones que, a primera vista, cuando se visita una planta³ pasan inadvertidas. Los organigramas que mostraban los encargados al inicio del recorrido no eran más que la expresión formal de las jerarquías al interior de la fábrica, que 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. Generalmente los trabajadores de cuello blanco y los trabajadores productivos se alimentaban en lugares diferentes. La fábrica de autos es un espacio en que, a pesar de pertenecerle a los empresarios, sus representantes necesitan diariamente reforzar su autoridad por me-

³ Algunos de los datos de este párrafo provienen de la observación directa producto de once visitas a las plantas de Ford, General Motors, Nissan Mexicana, Chrysler, Volkswagen y Vehículos Automotores de México entre 1978 y 1981.

dio de circulares, avisos o campañas para mantener la calidad de la producción o pedir que se tenga cuidado con el equipo o hacer llamados para que los trabajadores se pongan la camiseta de la empresa. En esta disputa diaria sobre el tiempo productivo, el tiempo libre también es importante. Los empresarios tratan de controlar al obrero no sólo en la jornada de trabajo sino en su propio tiempo de reproducción. Organizan torneos deportivos, cursos para las esposas de los trabajadores y actividades recreativas para sus hijos que, en ocasiones, tienen objetivos que van más allá de la búsqueda de una mejor convivencia. Así sucedía en IACSA, empresa de partes automotrices. Un dirigente sindical 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, para que influyeran en sus maridos y los convencieran de ser menos beligerantes con la empresa (Quiroz, 1983: 3).

Estos sólo son algunos ejemplos que nos muestran cómo cada acto en la producción es simultáneamente un movimiento con intenciones técnico-económicas, políticas e, incluso, culturales, pues forma parte de un proceso de racionalización del trabajo, y al mismo tiempo juega el papel de proceso civilizatorio y de interiorización de prácticas, disciplina y valores al interior de la fábrica.

REESTRUCTURACIÓN INDUSTRIAL Y DESARTICULACIÓN EMPRESARIAL

La reestructuración productiva e industrial fue, en el caso de la industria automotriz, parte de la desarticulación empresarial de las bases técnicas, sociales y regionales de un movimiento obrero y sindical en franca efervescencia. Las estrategias empresariales de desarticulación representaban la contraparte de la formación histórica de la clase obrera y la expresión de la experiencia y formación histórica de los propios empresarios. En México, en el caso particular de la industria automotriz, para entender la reestructuración y otras tácticas empresariales que la acompañaron había, entre otras cosas, que conocer la nacionalidad y el carácter (público o privado) de los capitales invertidos en las plantas montadoras durante el periodo estudiado, así como las formas de gestión del trabajo —en sí mismas y

como parte de las ideologías directorales⁴– y su combinación con el tipo particular de relaciones industriales características de cada empresa, definidas por el carácter y nacionalidad de las mismas y por la forma en que se insertaban y adaptaban a las características socioculturales de los trabajadores mexicanos.

De las 15 empresas dedicadas al ensamble de vehículos automotores en el México de los setenta, la Volkswagen (vw), Chrysler, Ford, General Motors (GM) y Nissan contaban con un 100% de capital extranjero privado; Vehículos Automotores de México (VAM) y Renault Mexicana combinaban capital extranjero y nacional estatal; Kenworth Mexicana e International Harvester tenían participación de capital nacional privado y extranjero; Diesel Nacional (DINA) y Mexicana de Autobuses (MASA) tenían exclusivamente capital nacional estatal, y Víctor Patrón y Trailers Monterrey eran de capital nacional privado (Quiroz, 1982: 99). Las cinco empresas de capital extranjero concentraban 85.46% de la producción total de vehículos, lo cual influía en las ideologías directorales y en el patrón de relaciones industriales que poseían, siendo parte fundamental de ellas el taylorismo y el fordismo –que surgió en ésta industria. Nos encontramos ante un sector cuyas formas de ejercicio del control sobre los trabajadores, para mantener su autoridad y la disciplina fabril, estaban entre las más modernas y racionalizadas del país.

EL TAYLORISMO Y EL FORDISMO: SUS ORÍGENES

Andrew Ure y Charles Babbage fueron dos precursores de los estudios sistematizados sobre el trabajo industrial. En 1835 ambos publicaron sendos ensayos que marcaron el inicio de un largo proceso de racionalización del trabajo. Haciendo un uso personal de los conceptos de E.P. Thompson diría que estos autores forman parte de la formación histórica de la clase y del pensamiento empresariales. Babbage publicó “On the Economy of the Machinery and Manufacturers”, donde presentó, entre otras cosas, sus puntos de vista sobre el desarrollo de la división del trabajo. Al igual que Ure siempre estuvo del lado de los empresarios y se opuso a la existencia de los sindicatos (Babbage,

⁴ “Todas las ideas sustentadas por o para aquellos que ejercen una autoridad en empresas económicas y que tratan de justificar esa autoridad” (Bendix, 1966: 2).

1979: 41). Ure publicó “The Philosophy of the Manufacturers”, que inspiró varias reflexiones de Marx sobre la gran industria capitalista. En esa obra Ure presenta un excelente estudio del sistema fabril, muestra su temor hacia la militancia de los trabajadores calificados y expresa su deseo de relacionar la tecnología con el control empresarial del trabajo (Ure, 1979: 65). Ambos son realmente los padres de la observación y reflexión científicas sobre la producción, y antecesores de una serie de profesionistas, técnicos y empresarios que siguieron la ruta racionalizadora del trabajo y la producción, entre ellos Frederick W. Taylor y Henry Ford, cuyas obras representan dos momentos en el proceso de racionalización que vivió el trabajo a principios del siglo xx.

TAYLORISMO

F.W.Taylor, que se consideraba a sí mismo el padre de la administración científica, dijo claramente que sus técnicas tenían por objetivo expropiar el saber-hacer de los trabajadores y ponerlo en manos de los empresarios para lograr una cooperación obrero-patronal y restarle poder a los sindicatos. En su testimonio ante el *Special House Committee to Investigate the Taylor and Other Systems of Shop Management*, declaró que ese conjunto de prácticas implicaba:

En primer lugar, el desarrollo de la ciencia, es decir, la reunión por parte de quienes componen la parte dirigente de todos los conocimientos que antes habían sido conservados en las cabezas de los obreros; en segundo lugar, la selección científica y el progresivo desarrollo de los obreros; en tercer lugar, la unión de la ciencia y de los hombres científicamente seleccionados y entrenados; y, por último, la constante e íntima cooperación que siempre tiene efecto entre los dirigentes y los obreros (Taylor, 1947: 47).

Además de expresar su plena confianza en que la dirección científica del trabajo ayudaría a combatir al sindicalismo hasta hacerlo inútil, debido a que los obreros podrían quejarse directamente ante el empresario y porque recibirían salarios cada día más altos, Taylor confiaba en la colaboración entre obreros y empresarios. En una ocasión, cuando un obrero le dijo que sus técnicas sólo servían para incrementar las ganancias del patrón, respondió:

Usted y yo diferimos absoluta y radicalmente en algo que usted no parece comprenderme. Usted postula en principio que la guerra entre obreros y empresarios es la única vía hacia el éxito para los obreros. Mientras que yo creo –con la misma convicción–, que el camino del éxito pasa por la colaboración más estrecha y más amistosa (Friedmann, 1977: 116-117).

Los principios de la división del trabajo y la animadversión hacia los obreros calificados y su saber-hacer como parte de su capacidad de contratación, ya expresados décadas atrás por Babbage y Ure en Europa, fueron recuperados y asumidos por Taylor. Con la descomposición del trabajo mediante el uso del cronómetro y la aplicación de las técnicas de tiempos y movimientos, impulsó la desarticulación del saber-hacer de los trabajadores calificados de su época. Taylor no toleraba los tiempos muertos en la producción. Su obsesión por mantener la continuidad del flujo productivo lo convirtió en un precursor de modificaciones tecnológicas –en máquinas, herramientas y formas de organización del trabajo– con esa finalidad; en este sentido fue un antecedente de las innovaciones técnicas del fordismo, como la aplicación de la cadena de montaje al ensamblado del auto.

FORDISMO

Henry Ford fue un continuador de las técnicas tayloristas. Al conocimiento del proceso de trabajo unió su experiencia como empresario y concibió la producción como un ciclo donde ésta se integraba a la circulación, a la distribución y al consumo. Expresado de otra manera: la producción se integraba a la reproducción en un ciclo ininterrumpido, donde la reproducción de la fuerza de trabajo iba unida y estaba supeditada al proceso de producción. En su concepción de la relación entre la fábrica, la sociedad y el Estado, la primera era la propulsora y los otros elementos se debían subordinar a ella. El tiempo libre, siendo un tiempo de reproducción de la fuerza de trabajo, al igual que la existencia del trabajador dentro de la fábrica, debía ser controlado y puesto al servicio del tiempo de producción. Por esa razón siempre procuró controlar la vida del trabajador dentro y fuera de la fábrica, incluyendo su sexualidad. Para Ford, los salarios altos tenían la finalidad de fijar a sus trabajadores a procesos de trabajo altamente racionalizados, monótonos e intensivos. Aumentó los salarios para

evitar los impactos de una alta rotación laboral, reacción silenciosa a procesos de producción agotadores y repetitivos en “fábricas de sudor”, como llamaban los obreros a sus plantas. Desde su óptica totalizadora, los propios trabajadores eran considerados como consumidores potenciales y había que ver el salario como una inversión y no como un gasto; apuntaba que “la demanda no crea, debe ser creada” (Friedmann, 1977: 131).

En muchas de las modificaciones que hizo al proceso de ensamble de los automóviles estaba presente el principio de cerrar al máximo los poros improductivos del tiempo de producción. Empezó una verdadera cruzada contra la movilidad improductiva del obrero y la discontinuidad de las operaciones. Fijó al trabajador a su puesto, movió las partes a su lugar de trabajo para racionalizar el tiempo y el espacio fabriles; con relación a esto, decía que:

...cada metro cuadrado produce gastos que es necesario reducir. A cada hombre y a cada máquina se le da la última pulgada de espacio necesario, pero ni una, o en todo caso ni un pie cuadrado de más. Nuestros talleres no son jardines públicos (Friedmann, 1977: 152).

Con Henry Ford y los cambios que hizo en el proceso de producción de sus armadoras se produjo una transformación de la composición técnica de sus trabajadores. Fijó a los obreros a sus puestos, utilizó los planos inclinados y las cadenas para que las piezas se movieran al puesto de trabajo; incorporó la cadena de montaje para que su cadencia marcara los tiempos de trabajo y ligara a todos los departamentos al ensamble. Se acabaron los obreros de ensamble y montaje con mucha movilidad. Dentro de las nuevas relaciones entre máquinas, herramientas y obreros, los únicos que mantuvieron una cierta movilidad fueron los trabajadores de mantenimiento y los de transporte interno de piezas.

*EL FORDISMO Y EL TAYLORISMO EN LA
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ RADICADA EN MÉXICO*

Con la primera planta de Ford instalada en México llegó un americanismo que amalgamaba el fordismo con su herencia taylorista. Sobre este tema Steven J. Bachelor comenta:

Para Henry Ford, “americanizar” trabajadores extranjeros constituía nada menos que una misión social [...] Varios gerentes de la planta mexicana de Ford habían personalmente trabajado con el fundador de la compañía, y habían sido extensivamente entrenados en las ideologías de la compañía y en sus estrategias industriales antes de ser despachados hacia México (Bachelor, 1999: 6-7).

Para la década que analizamos, un estudio hecho en ese periodo señala que el fordismo y el taylorismo eran las formas de organización del trabajo que predominaban en la industria automotriz. La tesis realizada por alumnos de la Facultad de Comercio y Administración (Girón y Rojas, 1974: 20-22) mostraba que en las empresas Chrysler, Ford, GM y Nissan,⁵ se utilizaban de manera generalizada las técnicas de tiempos y movimientos. Los objetivos que se perseguían en la utilización de estas técnicas eran: la detección de operaciones innecesarias, el establecimiento de parámetros para el cálculo de la eficiencia, la racionalización del gasto de la fuerza de trabajo, la búsqueda de especialización y la reducción de costos en general (Girón y Rojas, 1974: 27). La utilización de las técnicas propias del taylorismo generaba ciertas tensiones y resistencias por parte de los obreros que los autores de la pesquisa resumían de la siguiente forma:

...los conflictos sindicales [...] se presentan en un alto porcentaje [...] debido principalmente a la actitud reacia del trabajador frente al cambio, ya que está acostumbrado a realizar su trabajo de cierto modo y en cierto tiempo, y siente temor e inquietud de no poder realizarlo en la nueva forma dentro del tiempo determinado por el estudio; al mismo tiempo cree que va a ser explotado pues se le aumentará la carga de trabajo; su actitud defensiva ante este cambio lo orilla a disminuir su ritmo de trabajo, lo cual redundará en perjuicio de la empresa. Por otra parte, los sindicatos no cuentan con los técnicos capacitados en esta materia, y aceptan los argumentos de sus afiliados provocando de esta manera conflictos sindicales (Girón y Rojas, 1974: 32).

La observación directa a partir de visitas a las fábricas automotrices me permitió constatar cómo, en mayor o menor medida, todas las ensambladoras poseían un cierto grado de organización fordista del

⁵ En DINA-Renault no se pudo aplicar la encuesta porque en el momento de la investigación estaban en huelga. Por otra fuente de información pude comprobar que, con menos intensidad y grado de generalización, también utilizaban dichas técnicas (véase Ciudad Sahagún, 1976: 28).

proceso de producción. La cadena de montaje estaba plenamente incorporada en todas las ensambladoras, a excepción de las plantas productoras de camiones de DINA, MASA y de las empresas de capital nacional productoras de camiones y tractocamiones. El fordismo tenía diferentes grados de incorporación en las plantas ensambladoras. Además de la cadena de montaje, las líneas aéreas de alimentación de partes, sus políticas salariales, la racionalización del espacio fabril y las formas de control y disciplina laborales se extendían, en mayor o menor medida, a lo largo de toda la industria automotriz. En lo que se refiere al uso fordista de máquinas e instalaciones, la extensión y profundidad de su implantación dependía del grado de automatización de las plantas. Una primera diferenciación se podía establecer entre el grupo de empresas productoras de autos, camionetas y camiones de porte medio⁶ que estaban más integradas a la cadena productiva fordista, y el grupo de empresas ensambladoras de camiones de pasajeros y tractocamiones,⁷ donde la relación máquinas-hombre era más baja y, consecuentemente, el grado de incorporación del fordismo era menor.

En las plantas armadoras de camiones de pasajeros y tractocamiones la continuidad de la producción todavía estaba a cargo del trabajo vivo. En empresas como DINA, en su ala productora de camiones, había una menor mecanización y bajos niveles de automatización en comparación con la nave productora de autos. En MASA, el trabajo vivo prevalecía sobre las máquinas; incluso algunas herramientas eran diseñadas por los trabajadores. Del saber-hacer de ciertos obreros calificados de la empresa dependía la producción. Veamos el testimonio de un obrero de esa empresa:

El hecho de que MASA se haya iniciado sobre la base de un taller nos habla de que, desde el inicio, la empresa posee en su interior una clase obrera calificada. [...] MASA posee una clase obrera que ha logrado simplificar los procesos de producción con el objeto de simplificarse ella misma el trabajo, ha corregido sobre la práctica los diferentes modelos, demostrando así la incapacidad de los diferentes departamentos y gerencias encargadas del diseño [...]. Hoy MASA continúa siendo un gran taller de herreros, laminadores, armadores, electricistas y algunos “mecánicos”, es decir, artesanos moder-

⁶ vw, Chrysler, Ford, Nissan, General Motors, VAM y Renault.

⁷ DINA, MASA, Autocar Mexicana, Victor Patrón, Trailers Monterrey, FAMSA, Traksomex, International Harvester y Kenworth.

nos. Los intentos de la patronal por “taylorizar” e introducir *la cadena de montaje* en su forma más primitiva –rieles–, han fracasado bajo la mirada crítica del obrero profesional, que defiende su calificación e intenta valorizar su trabajo, vía retabulaciones, vía convenios de producción (MASA, 1982: 10).

Entre 1978 y 1981 se construyen nuevas plantas y se modernizan secciones de otras ya establecidas. En ese periodo coexistían un grupo de plantas viejas del ciclo del inicio y consolidación de la industria, que fueron construidas entre 1932 y 1951, con formas de fordismo y taylorismo mezclado con la presencia de trabajadores antiguos y experimentados, viejas tecnologías y una composición orgánica de capital relativamente baja; un conjunto de plantas intermedias del ciclo del desarrollo estabilizador construidas entre 1964 y 1968, donde prevalecía el taylorismo y el fordismo en su expresión más “pura” y acabada; y una minoría de nuevas plantas, del ciclo de la descentralización y la exportación, donde el fordismo y el taylorismo coexistían con tecnologías más modernas y nuevas formas de organización del trabajo.⁸ En 1978 ya se había inaugurado la nueva planta de motores de la Nissan, ubicada en Lerma, Estado de México. En 1981 la GM construyó una moderna planta de motores, en Ramos Arizpe, Coahuila. La Chrysler levantó una planta de motores en el mismo lugar y anunció la próxima construcción de una planta de ensamble en Saltillo. La Ford estaba construyendo una nueva fábrica de motores en Chihuahua y la vw había inaugurado en 1980 una nueva ala para la producción de motores para exportación (cuadro 1). Aunque la tendencia era que el número de plantas nuevas superara a las viejas e intermedias, todavía la producción de estas últimas era la más alta.

El fordismo y el taylorismo se mantuvieron. Aunque fusionados con nuevas técnicas de organización laboral pasarían a formar parte del futuro fabril de un industria cuya tendencia apuntaba hacia una mayor racionalización del trabajo. A pesar del firme arribo del posfordismo, dentro de éste quedarían sedimentadas algunas técnicas insustituibles del pasado inmediato; el fordismo y el taylorismo serían adaptados a los nuevos tiempos de la descentralización y la exportación.

⁸ Las edades tecnológicas de las plantas automotrices se concentran en tres ciclos: las plantas con la tecnología vieja pertenecientes al ciclo de inicio y consolidación de la industria (1932-1954); plantas en proceso de modernización con tecnología intermedia (1961-1968) y las plantas nuevas del ciclo de exportación (1978-1981).

CUADRO 1
COMPOSICIÓN DEL EMPLEO DE ACUERDO A LA ANTIGÜEDAD DE LAS PLANTAS

Empresas	Ciclo del inicio y consolidación (1930-1960)	Ciclo del desarrollo estabilizador (década de los sesenta)	Ciclo descentralización y exportación (1970-1958)	Totales
Ford	(1930) 1,600* (1932) 2,800	(1964) 2,800		1,600 5,600
G.M.	(1936) 4,300	(1965) 2,500	2,500 **	9,300
Chrysler	(1938) 2,890	(1968) 4,810	800 **	8,500
VAM	(1946) 1,420	(1964) 580		2,000
DINA	(1951) 4,300			4,300
Renault		(1961) 2,200		2,200
V.W.		(1965) 10,600		10,600
Nissan		(1966) 3,260	400 ***	3,660
MASA	(1954) 1,200			1,200
Totales	16,510	26,750	3,700	48,960

* No hay datos sobre su inicio de operaciones. Con cifras de 1979 a 1981.

** En 1982 en G.M. de Ramos Arizpe trabajaban 3,843 obreros y 1,173 en Chrysler.

*** En 1980 ya funcionaba la nueva planta de motores perteneciente al nuevo ciclo de exportación.

Fuente: Elaboración propia con base en José Othón Quiroz Trejo, *Trabajo, proceso de trabajo, y composición de clase en la industria automotriz terminal. El caso de México, 1969-1980*, tesis de maestría, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, División de Estudios de Posgrado, UNAM, 1982.

OBREROS AUTOMOTRICES, SU FORMACIÓN HISTÓRICA Y SUS EXPRESIONES DE CLASE

Entre 1908 y 1925 los autos eran importados íntegramente. En 1925 se estableció la primera planta de Ford en México con la promesa del presidente Plutarco Elías Calles de que la ensambladora “no tendría problema alguno con los sindicatos” (Smith. 1978: 345), y en efecto, fue hasta 1976 cuando tuvo su primera huelga. Años más tarde se establecieron, cerca del barrio de Santa Julia, la GM y la Chrysler. El

primer ciclo de construcción de plantas de capital norteamericano se cerró con la VAM de Vallejo en 1946. Después la industria fue creciendo en círculos concéntricos, de la periferia de la ciudad pasó a la periferia de la zona metropolitana; después, en la década de los sesenta, a los estados que rodeaban la ciudad de México y la zona metropolitana. En esa época llegaron dos firmas europeas y una japonesa y junto con otras nuevas plantas americanas se instalaron en Puebla (VW), Estado de México (Ford, GM, VAM, Chrysler, Nissan), Morelos (Nissan) e Hidalgo (Renault). Los obreros de las primeras plantas venían de los barrios de Tepito y Santa Julia y muchos de ellos eran hijos de emigrantes del campo a la ciudad. Tuvieron que pasar casi cuarenta años para que se dieran las primeras expresiones que mostraban que había llegado ese momento en que la experiencia de clase, en gran medida determinada por las relaciones productivas (Thompson, 1977: 8), se traducían en formas de lucha y organización y, por momentos, en ciertas formas de conciencia de clase.

Durante varias décadas los altos salarios, los sindicatos corporativos y las ideologías directivas particulares de ciertas empresas como VAM inhibieron el conflicto obrero patronal.⁹ Un presagio de movilizaciones futuras fue la creación del primer sindicato independiente del sector en 1962 en DINA. La primera lucha de la corta formación histórica de este sector de obreros quedaría sedimentada como una aspiración futura de la clase obrera en general. El día 3 de noviembre los obreros de Chrysler de México en Toluca, por encima de la empresa y el sindicato, se fueron al paro. Consideraban que ese lunes debería haber sido descanso obligatorio, ya que el día muertos había caído en domingo. Se formó la Comisión 2 de Noviembre y los obreros dejaron el trabajo, marcharon por las calles del centro de la ciudad y elaboraron un pliego petitorio con las siguientes demandas: 1) disminución de ritmo y cargas de trabajo; 2) compensación por gastos de transporte y alimentación; 3) mejoramiento del servicio médico; 4) otorgamiento de préstamos a corto plazo, y 5) contratación definitiva de personal irregular (eventuales). El secretario general del sindicato comunicó a los obreros que se pagaría el día del paro y que

⁹ Durante la estancia de VAM en México nunca hubo huelgas. En una visita a la planta le pregunté al guía cuál era la clave para explicar ese hecho. El interlocutor me dijo que tal vez era “la política del director general hacia el personal” y añadió, “aquí se organiza la mejor fiesta del 12 de diciembre...” Este paternalismo empresarial, junto con un sindicato corporativo igualmente paternalista, en parte explican la ausencia de huelgas (Quiroz, 1978: 3).

el resto de las demandas quedarían sujetas a una negociación posterior que nunca llegó. En enero la empresa despidió a los miembros de la comisión. Los obreros, en apoyo a sus compañeros, organizaron otro paro que se convirtió en huelga espontánea¹⁰ de 32 días. Aplicando la experiencia de DINA, buscaron democratizar el sindicato, la empresa desconoció al Comité Ejecutivo nombrado en el transcurso de la paralización, despidió a los trabajadores más combativos e instaló en la dirección sindical a un empleado de confianza: Hugo Díaz. Esa fue la última huelga de la Chrysler.

Para la posteridad quedó clara la necesidad de salirse de las centrales corporativas para garantizar un sindicalismo acorde con los intereses de sus bases, que se sumó a una experiencia reciente: el uso del paro y la huelga loca como armas de lucha. En las movilizaciones de 1972, donde los trabajadores de la vw y de la Nissan lograron salirse de la tutela de la CTM e instalar dos nuevos sindicatos independientes, se utilizaron esas formas de lucha. La caja de Pandora se había destapado: entre 1969 y 1982 los obreros automotrices tuvieron 23 huelgas, tres paros y una toma de instalaciones (véase cuadro 2).¹¹ En 1979 los obreros de la planta de la GM en el D.F., que pertenecían a un sindicato que sin ser independiente sí era combativo, realizaron una huelga que logró que los delegados departamentales fueran reconocidos como forma de organización dentro del contrato colectivo de trabajo (CCR). Los trabajadores del sector, a través de sus luchas y movilizaciones, habían conseguido mejorar sus salarios y sus prestaciones pero, sobre todo, democratizar sus organizaciones sindicales. Como apunta K. J. Middlebroock, estas luchas generaron “una rotación más regular de los funcionarios sindicales y la adopción de procedimientos más democráticos de gobierno, incluyendo la renovación o revisión de los estatutos del sindicato, asambleas sindicales más participativas y elecciones sindicales abiertamente competitivas” (Middlebroock, s/f: 589). El sindicalismo independiente y combativo¹²

¹⁰ Huelga loca, huelga salvaje, huelga espontánea y huelga de hecho: diferentes acepciones para una huelga por encima de los dirigentes sindicales, relativamente espontánea y en ocasiones antecedida por un paro loco.

¹¹ Sin tomar en cuenta las acciones que se dieron dentro de las plantas, como el tortuguismo de varios departamentos de la línea de Nissan de Cuernavaca en 1977, los conflictos entre los obreros independientes y la CTM en la planta Nissan de Lerma, que en septiembre y octubre de 1979 originaron sendos paros, y las paralizaciones espontáneas en vestiduras de la VAM en 1982.

¹² Insisto en esta distinción pues los sindicatos de la FORD-D.F. y el de la GM-D.F. eran combativos aunque no se hubieran separado de sus respectivas centrales corporativas, la CTM y la CROC.

CUADRO 2
PAROS, HUELGAS; DÍAS Y HORAS PERDIDAS, INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, 1969-1982

Empresa									Totales	
	1969	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	Días	Horas
G.M.			62d		22d	106d			190d	
Nissan		46d	3h	1d			**		47d	3h
DINA- Renault		14h	6d	3d	21d	9h	***		30d	23h
Chrysler	1d *	32d							1d*-32d	
V.W.		8d	1d	15d			13d**** 28d		65d****	
							6d****		6d****	
Ford		30d		3h		14d			44d	3h
VAM		—		—		—		—	—	—
MASA					24d			38d	62d	
Totales por año										
Días	33d	84d	69d	19d	43d	144d	19d	66d	477d	
Horas		14h		3h	3h		9h			29h

* Paro de un día.

**Toma de instalaciones en apoyo a despedidos.

*** Paro en apoyo a DINA-Komatsu.

**** Huelga por revisión salarial.

***** Huelga por reconocimiento de comité ejecutivo.

Fuente: Elaboración propia con base en José Othón Quiroz Trejo, *op. cit.*, cuadro 1.

de la industria automotriz logró, además de estos resultados económicos y políticos, que se cumpliera con lo establecido en los CCT y que se avanzara en materia de estabilidad laboral, al disminuir el número de plazas eventuales en relación con las de planta; también se establecieron mecanismos para la resolución de conflictos a nivel de los puestos de trabajo y de intervención en el proceso de producción.¹³

La composición de clase de los protagonistas de estas acciones era por demás heterogénea. Socialmente, los trabajadores más urbaniza-

¹³ Comisión Mixta de Ritmo Normal de Trabajo en Nissan (véase Nissan, 1976-78: 49-50). En VAM había una cláusula que indicaba que el sindicato podría pedir a la empresa la revisión de los tiempos en las operaciones, así como la velocidad de la cadena (véase VAM-D.F., 1976-1978: 9). En DINA se involucraba al sindicato en los sistemas de organización y métodos de producción (véase DINA, 1976-1978: 51).

dos eran los ocupados en las plantas más viejas, quienes algún día emigraron del campo a la ciudad; sin embargo, había excepciones como en VAM-D.F. donde la mayoría de sus obreros venían del interior. Los obreros más jóvenes estaban en las plantas construidas durante el desarrollo estabilizador. Muchos de ellos formaban parte de las filas de los trabajadores eventuales, y compartían espacios con obreros de base más viejos que ellos. A esta sectorización propiciada por las leyes laborales había que sumar la estratificación al interior de la fábrica, generada por la división técnica del trabajo que involucraba: el tipo de tareas desarrolladas, el grado de calificación, el trabajo directo o indirecto, etcétera. El resultado era una composición técnica igualmente diversa. Algunas de las movilizaciones del periodo nos muestran que, junto al trabajador calificado de los departamentos de mantenimiento, afilado y maquinado de herramientas, pruebas de motor y control de calidad, cuya fuerza radicaba en su saber-hacer y su mayor movilidad individual, surgió la participación del obrero de la cadena de montaje –estampado, carrocería, pintura, vestiduras y línea final–, con un saber-hacer colectivo.

Hubiera sido valioso contar con estudios que, desde el proceso de trabajo, permitieran explicar de otra manera los conflictos, procurando ir más allá de las opiniones de los dirigentes, del necesario desglose de las demandas, la reiterada causalidad económica, y el papel del Estado y/o los dirigentes sindicales corporativos. Hay que reconocer que las publicaciones obreras no fueron suficientemente aprovechadas, pues el interés de la época se enfocaba más hacia la búsqueda de las causas macro y extra fabriles de los conflictos. Aún no prendía la inquietud de analizar sociológicamente las acciones obreras y sus causas. Fenómenos como el surgimiento de liderazgos en la línea de producción, la relación entre dirigentes y bases sindicales dentro de la fábrica o los nexos entre calificación y combatividad obreras no eran estudiados, y la “socialidad fabril” como elemento para analizar las relaciones capital-trabajo, sindicatos-bases y sindicatos-sociedad apenas estaba en sus inicios. En ese sentido, *a posteriori*, la historia oral puede aportar información cualitativa para comprender, desde otros enfoques, lo que sucedió en ese candente periodo.¹⁴

¹⁴ Desde diferentes ópticas y con diferentes técnicas y métodos comenzaron a realizarse trabajos que intentaron llenar esos huecos: (Binzberg, 1981; López de la Cerda y Quiroz, 1981; Rodríguez, 1982).

De algunos testimonios sueltos y narraciones recopiladas en la época (García, 1987; Quiroz, 1981) podemos tener una primera visión de lo que sucedía dentro de las paredes metálicas y las puertas herméticas de las montadoras. La expresión política de una composición de clase múltiple en orígenes y calificaciones fue igualmente diversa en la acción. Sus formas de conciencia individual y colectiva –difíciles de medir o clasificar empíricamente–, se construían sobre la base de la fuerza subjetiva que les daba el alto número de obreros concentrados en una sola planta, el carácter estratégico del sector dentro del patrón de acumulación vigente y, al interior de la línea de montaje, la combinación del saber-hacer colectivo e individual, la posición estratégica en el proceso de producción o el grado de solidaridad seccional que surgía del trabajo en equipo. Dentro de los comités ejecutivos y asambleas seccionales o de delegados departamentales participaban indistintamente obreros profesionales, especializados o comunes. Algunos llegaban a ser dirigentes sindicales a través de un liderazgo carismático, otros por su calificación profesional, el carácter estratégico de su trabajo (Quiroz, 1985)¹⁵ y algunos por su calificación política. Las formas de resistencia oculta, dentro de la cotidianidad fabril, caminaban junto a las formas de lucha abiertas e institucionales. Inclusive, en varias ocasiones las antecedieron, como en el caso de los paros que acababan en huelgas de hecho, pero si era difícil obtener información sobre respuestas obreras institucionales era casi imposible documentar el conflicto fabril soterrado.

La lucha por ganar la base para los trabajadores eventuales movilizó a este joven sector dentro de las plantas armadoras. En la huelga de GM de 1980 fueron uno de los sectores más participativos, junto con un bloque de los obreros más jóvenes con antigüedad máxima de 15 años. La Volkswagen tenía, en 1981, 4,408 eventuales, que representaban un 37% del total de la mano de obra. En la huelga y las marchas de 1981 para destituir al Comité Ejecutivo y salir de la Unidad Obrera Independiente, su participación fue fundamental. En la primera negociación del nuevo comité se consiguió la base de un importante número de eventuales y quedaron como tales sólo 212.

¹⁵ En la planta de vw le pregunté al delegado seccional de prensas, quien manejaba una grúa aérea, a qué atribuía que lo hubieran elegido como tal, y nos respondió: “A que desde arriba veía todo el movimiento de la sección” (Quiroz, 1985).

Esta era la clase obrera que encabezó un ciclo de luchas sin precedentes. Sobre ese encuentro de generaciones obreras compuestas de trabajadores metropolitanos y de origen campesino; sobre esa composición heterogénea de clase operaría una desarticulación por diferentes vías. Las direcciones empresariales, utilizando todos los recursos y experiencias acumulados internacional y nacionalmente a partir de 1978, en poco más de un quinquenio, interrumpieron un proceso de formación histórica que llevó cuarenta años y desarticularon una composición de clase sobre cuya condensación se montó la acción obrera de 1962 a 1982.

LA HUELGA DE LA GM EN 1980: REESTRUCTURACIÓN, DESCENTRALIZACIÓN Y CRISIS

Este conflicto mostró el carácter de la reestructuración industrial que, en el caso de la industria automotriz, estuvo acompañada de la descentralización de las plantas y del desempleo selectivo, justificado empresarialmente por la crisis general. La descentralización legitimada técnica y económicamente, pero con objetivos simultáneamente políticos, se utilizó por primera vez en 1965 en la empresa GM, dividiendo geográfica y sindicalmente a sus obreros dentro de dos centrales, los trabajadores del D.F. en la CROC y los de la planta de motores de Toluca en la CTM. En 1978 se realizó un movimiento semejante en la Nissan, éste ya dentro de una estrategia que tendía a propagarse hacia todo el sector, abriendo el ciclo de la descentralización ligada a la reestructuración productiva y a la exportación de vehículos a los Estados Unidos.

La huelga de la GM se convirtió en una caja de resonancia sobre la reubicación geográfica de las plantas automotrices, sus ventajas para las direcciones empresariales y los costos para un sector de sus trabajadores. El sindicato de la GM en el D.F. había ganado, en 1955, una cláusula que le garantizaba la titularidad de los contratos colectivos de cualquier planta de la GM que se abriera en el territorio nacional. La cláusula, negociada por el Comité Ejecutivo en 1963, fue cambiada por plazas de base para trabajadores eventuales, lo cual hizo posible la apertura de la planta de motores en Toluca dos años después. En este sindicato, que en 1977 obligó a una central como la CROC a respetar las decisiones de sus bases que se fueron a la

huelga más larga de la historia del sector (62 días), en el año de 1980, con un Comité Ejecutivo identificado con las banderas de la democracia sindical, se propuso recuperar la titularidad del sindicato de la nueva planta de Ramos Arizpe.

El sindicato se lanzó a la huelga en julio por aumento salarial y violaciones al ccr. En este último rubro se incorporaba la demanda de luchar por mantener la titularidad del contrato de la nueva planta. Ni la empresa ni el gobierno, representado por Pedro Ojeda Paullada, secretario del Trabajo, cedieron. Ambos estaban dispuestos a discutir la cuestión salarial pero, de ninguna manera, la titularidad del contrato de la planta del norte. Después de 106 días de huelga los obreros tuvieron que levantarla sin que fuera satisfecha su demanda principal, negociaron el aumento salarial y volvieron al trabajo sin avanzar nada en relación con el contrato de la multicitada planta.

Con la huelga se cerraba un ciclo de luchas obreras cuya inercia sobrepassaría la década. Se había entrado de lleno a un nuevo ciclo en la producción y distribución de los autos ensamblados en el país. Se interrumpía el crecimiento en círculos concéntricos, la industria se dirigía hacia el norte en busca del mercado americano. Detrás de esa acción también estaba el conocimiento de la conflictualidad y el alto costo de los trabajadores del centro en general, y de los trabajadores de la planta del D.F. en particular. La combatividad de su sindicato les había permitido obtener importantes logros económicos a sus miembros. Para la empresa, además de las ventajas geográficas de las nuevas plantas estaban las diferencias salariales entre el norte y el sur y las características de los obreros de Ramos Arizpe, que serían más jóvenes, con menor experiencia sindical y que, de entrada, estarían controlados por una central como la CTM.

En los hechos, la planta de Ramos Arizpe ofrecía, en promedio, salarios diarios de \$90 y \$98 que contrastaban con los \$450 que se pagaban en la planta del D.F. Estas diferencias, elocuentes antes de la inauguración de la planta, se quedarían cortas al momento de que iniciara operaciones. En 1982 los días de descanso obligatorio en la planta GM del D.F. (GM-DF) eran 17, en la de Ramos Arizpe (GM-RA) eran 10 días; el seguro de vida era de 90 mil pesos para la GM-DF y de 75 mil pesos para GM-RA; el aguinaldo era de 23 días para la GM-DF y de 18 para la GM-RA. En cuanto a la duración de la jornada de trabajo semanal, la diurna era de 48 horas en GM-RA y de 40 horas en la GM-DF; la mixta era de 45 horas en la GM-RA y de 37.5 horas en la GM-DF;

la nocturna era de 42 horas en la GM-RA y de 35 en la GM-DF. En lo que se refiere a las vacaciones el nivel más bajo, para una antigüedad mínima de un año, era de 6 días en la GM-RA; para el nivel más alto, con 10 años o más de antigüedad, en la GM-RA se darían 16 días, mientras que en la GM-DF se daban 19. Finalmente, en el renglón de los salarios, el sueldo diario más alto pagado en la GM-DF era de 1,307 pesos y en GM-RA era de 808.50 pesos el más bajo en GM-DF era de 684 pesos mientras que en la GM-RA era de 347 pesos (Dávila, 1982: 37, 62, 65 y 68).

LA CRISIS: DESEMPLEO TÉCNICO-ECONÓMICO Y SELECTIVO

La crisis que golpeaba la economía en general, al mismo tiempo que afectaba a la industria, fue utilizada para despedir a los trabajadores más desprotegidos como los eventuales, a los “más caros” y antiguos y, en la medida de lo posible, a los trabajadores más combativos en la producción y sindicalmente más comprometidos. En las exposiciones de un curso, donde la mayoría asistente estuvo compuesta por activistas sindicales de las principales plantas ensambladoras, una de las coincidencias fue la constatación de que las empresas aprovecharon los despidos, con el pretexto justificado de la crisis, para golpear a los trabajadores y a los sindicatos o comités ejecutivos más activos. En DINA, ante los paros patronales y el despido de eventuales, los trabajadores más calificados y más antiguos propusieron la producción de piezas y partes importadas dentro de la empresa, así como la adaptación y elaboración de partes que se enviaban a talleres particulares, como opciones para evitar el paro y el despido en la ensambladora (Obrero-DINA, 1981: 56) sin que la dirección de la planta aceptara.

En la Ford, entre los despidos de la crisis estuvieron los trabajadores más aguerridos entre 1977 y 1981. La planta de la Villa, que había sido la más combativa de las tres unidades de la Ford, sufrió el mayor número de despidos (Obrero-Ford, 1981: 36). En la GM-DF, además de la sorda represión que se dio después de la huelga de 1980 –a los obreros más activos se les hostilizó en el puesto de trabajo, a los más calificados se les humilló al ponerlos a pintar las rejillas de la planta y otros fueron materialmente despedidos–, cuando llegó la crisis hubo despidos de eventuales y de doce delegados seccionales

(Obrero-GM, 1981: 36). En la empresa MASA, cuyos trabajadores despertaron de su letargo en 1980, los despidos fueron para los obreros con mayor actividad sindical, para el personal más rebelde en relación con las políticas de producción de la empresa y para los empleados con salarios más altos (Obrero-MASA, 1981: 3-5). En general, todas las grandes plantas efectuaron una buena cantidad de despidos (véase Cuadro 3).

CUADRO 3
DESEMPLEO COMPARATIVO, INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, 1981-1983

Empresa	1981	%	1983	Variación	%
Volkswagen	15 334 ¹		12 416 ¹	(2 918)	
DINA	4 500 ²		2 000 ²	(2 500)	
Renault	2 501 ¹		2 100 ¹	(401)	
Nissan	4 414 ¹		4 518 ¹	104	
MASA	1 200 ²		600 ²	(600)	
Chrysler	9 258 ¹		5 231 ¹	(4 027)	
Ford	9 029 ¹		5 891 ¹	(3 138)	
General Motors (GM)	8 618 ¹		8 451 ¹	(167)	
VAM	3 437 ¹		1 888 ¹	(1 549)	
Kenworth	850 ¹		440 ¹	(410)	
Trailers del Norte	100 ¹		100 ¹	0	
Subtotal	59,241	100%	43,635	(15,606)	(26.3%)
Otras empresas ⁶	6,839 ⁵		5,040 ⁵	(1,799) ⁵	
Totales	66,080⁴	100%	48,675⁵	(17,405)⁵	(26.3%)

1. Datos de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA) y de la revista *Expansión* del 15 de agosto de 1984.

2. Datos de fuentes periodísticas.

3. Estimaciones del autor.

4. AMIA, *La industria automotriz en México en cifras, 1982*.

5. Secretaría de Programación y Presupuesto, Encuesta Industrial Mensual, 1984.

6. FAMSA, Trailers Monterrey, Traksomex y Victor Patrón.

Fuente: Elaboración propia con base en José Othón Quiroz Trejo; *op.cit.*, véanse fuentes en cuadro 1.

LA DESCENTRALIZACIÓN

La industria automotriz siempre fue un sector de punta que creció con ciertas características: la centralización de su ubicación en la ciudad de México y estados que la circundan, además de ser un sector que concentraba un importante número de trabajadores por planta. En algunas el promedio de trabajadores era de más de 4,500, como en GM-DF, Chrysler-Toluca, DINA y VW. La vida económica de ciudades como Cuernavaca y Puebla y zonas industriales como CIVAC y Ciudad Sahagún giraba en torno a las plantas ensambladoras automotrices. A partir de la descentralización, algunas de las grandes y viejas fábricas fueron desmanteladas y sustituidas con unidades que tenían una mayor composición orgánica de capital, con mayor peso de instalaciones y equipo y menor número de trabajadores que sus antecesoras.

Cronológicamente la primera planta que recurrió a la descentralización fue la de la GM-DF. Ya analizamos su caso. La segunda fue la de la Nissan de Cuernavaca, en 1978. En una elección empresarial que aparentemente no tenía una explicación lógica, en 1977 la dirección de esa empresa anunciaba la creación de una planta productora de motores en Lerma, Estado de México. Había varias razones para pensar que hubiera sido económicamente más conveniente que esa planta fuese construida dentro de los límites de la de Cuernavaca. En primer lugar, tenían el terreno suficiente para hacerlo; en segundo lugar, enviar la producción de motores hasta Lerma implicaría una erogación fija importante por concepto de costos de transporte de Lerma a Cuernavaca. A primera vista parecía no haber ninguna racionalidad económica detrás de este anuncio. Tal vez una de las razones de más peso para tomar esta decisión fueron los costos económicos que ocasionaba la combatividad de los trabajadores de la planta de Nissan, que junto con otros trabajadores de CIVAC, hicieron de Cuernavaca la vanguardia regional del sindicalismo independiente.

Las acciones de los trabajadores de Nissan y de la GM-DF y, en general, de todo el sector automotriz, se habían materializado en logros económicos contractuales y en relación con el proceso de producción. En la medida en que los trabajadores iban avanzando en la negociación de sus cargas y la materia de trabajo, en la obtención de plazas permanentes para los trabajadores temporales y en el logro de mejoras salariales y mejores prestaciones, la composición de clase producto del encuentro de trabajadores provenientes del desarrollo es-

tabilizador y de las fases que le siguieron se fue convirtiendo en un obstáculo para los nuevos requerimientos y las exigencias de la producción. Kevin Middlebroock plantea este proceso así:

...la disminución de la proporción de los trabajadores eventuales [...] redujo la capacidad de la empresa para responder rápidamente a las cambiantes condiciones del mercado mediante el recorte del exceso de trabajadores, sin pagar costosas indemnizaciones por despido (Middlebroock, s/f: 607).

La flexibilidad que deseaban los empresarios se contraponía con la relativa rigidez a la que se había llegado en las relaciones laborales dentro de las ensambladoras; era, en cierta medida, una respuesta a un fordismo y un taylorismo que debían refuncionalizarse, pero también era una flexibilidad empresarial que se contraponía a la movilidad fabril utilizada por los trabajadores para comunicarse entre sí, para cohesionar las diferentes secciones productivas de las grandes plantas y para organizarse dentro de ellas. La flexibilidad empresarial significaba traslado controlado de los trabajadores a lo largo de las distintas áreas de trabajo; facilidades sindicales para contratar eventuales y posibilidades de reducir los costos de la fuerza de trabajo causados por la antigüedad, a través del despido de los trabajadores más viejos y la contratación de fuerza de trabajo nueva (Middlebrook, s/f: 609).

La descentralización se extendió a otras plantas con la misma finalidad. En el caso de DINA estuvo acompañada de una fragmentación del proceso de trabajo. En 1979 hubo una huelga por revisión de contrato. DINA, Renault Mexicana y Renault de México todavía constituían una sola empresa. Para golpear la huelga la dirección separó a Renault de México y en ella concentró la fabricación de automóviles. Ese mismo año se trasladó la línea de montaje de cajas de velocidades a una subsidiaria de Spicer, S.A. en Querétaro. En 1980 la dirección de la empresa anunciaba que ésta se dividiría en cuatro empresas con administración y vida productiva y jurídica propias. El objetivo era dividir a los trabajadores y a su sindicato. Esta acción fue un claro ejemplo de como se utilizó la segmentación del proceso de trabajo y su descentralización como vía para combatir la movilidad de los trabajadores, sus formas de comunicación y su unidad. El testimonio de un trabajador nos muestra claramente, desde la óptica obrera, el trasfondo de ese proceso:

Nosotros nos opusimos a esta descentralización sobre todo por dos factores; primero, porque al dividirse en cuatro empresas [...] ponía en peligro nuestra fuente de trabajo y porque veíamos que era una política para dividir al sindicato; es decir, [...] querían dividir(nos) en cuatro o cinco cachitos para quitarnos fuerza. Nosotros respondimos en varias asambleas, con varios delegados a todo tipo de acción de la empresa [...]; lo que hoy está haciendo la empresa es poner rejas entre las diferentes secciones, para no dejarnos pasar, inclusive cambió los colores de los uniformes de trabajo para poder detectarnos rápidamente. Si estamos fuera del área de trabajo nos detecta. Esto [...] quitó mucha fuerza a la base. Cuando había un conflicto, rápidamente nos íbamos a un departamento, jalábamos a un delegado y luego a otro, nos juntábamos en una área de trabajo [...] conformábamos una acción, decidíamos efectuar un paro, una manifestación alrededor de la planta [...], ahora con las diferentes secciones no nos podemos mover (Obrero-DINA, 1981: 44-45).

Además de éstas acciones al interior de la planta se inició el desmembramiento de la misma. El mismo trabajador añadía:

...en 1981, cuando se inicia toda esta división de la empresa se argumenta que una área de trabajo es incosteable. El área de ensamble de motor, que llamamos oficialmente motor pesado [...] es incosteable, ya no se pueden importar partes automotrices. [...] nos enteramos después, al año, que la planta que iban a abrir en San Luis Potosí es precisamente para ensamblar ese tipo de motor [...] también, por ejemplo, la camioneta DINA que se ensambla en Monterrey era una área que sacaron de aquí [...]. Las cajas de velocidades también [...] las sacaron.[...], la empresa se saca áreas de trabajo y pone una mano de obra más barata y con otro tipo de sindicato, [...] entonces esto venía como una táctica (Obrero-DINA, 1981: 45-46).

La descentralización propició la dispersión territorial de la industria y, consecuentemente, la descomposición técnica y social de los trabajadores que habían conformado la época más combativa del sindicalismo automotriz. Los movimientos del comando empresarial, que comenzaban desde los puestos de trabajo, fueron desarticulando la unidad que se había logrado entre los obreros, cuando estos reconocieron y se apropiaron, individual y colectivamente, de los procesos de trabajo y de las formas de comunicación y organización obreras, formales e informales, al interior de las plantas. A otro tipo de

trabajadores el cambio de calificación les restó momentáneamente capacidad de contratación ante los representantes de la empresa. A nivel macro, la emigración a otros territorios rompió la unidad espacial de los trabajadores e incorporó a nuevas generaciones de trabajadores que debilitaron notablemente a los sindicatos independientes. Además de incrementar los niveles de productividad, las corrientes sindicales independientes o de confrontación perdieron fuerza y espacios frente a la CTM. De un 46.1% de trabajadores afiliados al sindicalismo independiente en 1978, para 1983 ya sólo representaban a un 42.5% y, con los años, el sindicalismo independiente casi desaparecería de la rama. Así se cerró una etapa de la historia de la industria automotriz en México y del conflicto industrial entre sus principales protagonistas, los obreros y las direcciones empresariales.

CONCLUSIONES

Hasta aquí he narrado la formación histórica de un sector obrero y las diferentes maneras en que lo desarticularon e interrumpieron su desarrollo como clase. Los trabajadores en su accionar se encontraron con la respuesta empresarial y, en este sentido, hay que recalcarlo, con un sector de otra clase, otra formación y otra historia. Paradójicamente, ambas historias están ligadas; inevitablemente, para estudiar la experiencia y formación de un sector de clase hay que analizar a su contraparte.

A pesar de que en la actualidad pueda sonar a lugar común, otra conclusión históricamente verificada es que los obreros automotrices no eran ni son homogéneos y, por lo tanto, no tenían una formación de clase sino varias. Lo mismo es aplicable a los empresarios. De aquí se desprende una constatación, que se cuela al ensayo sin que hubiera sido en principio un objetivo del mismo: la otra clase, el otro actor social, el otro conjunto de hombres con intereses divergentes, a pesar de su carácter abstracto y encubierto detrás del capital social, anónimo y accionario, se encarna en sus representantes y la historia se convierte, parafraseando a Thompson, en un encuentro de clases que se definen en cuanto a que viven sus propias historias (1977: 10). Esa fue la industria automotriz en el periodo estudiado, una historia donde se confrontaron dos formaciones, dos sectores de diferentes clases.

El trabajo arroja una importante conclusión que refuerza el carácter heterogéneo del movimiento obrero en general: el sector de los sindicatos de la industria automotriz buscó incidir en la regulación de sus condiciones generales de producción con algunos logros importantes, a diferencia del sindicalismo centrado en la negociación del precio de su fuerza de trabajo que predominaba en los años del estudio. Por otro lado, en contraste con los sindicatos nacionales de industria y servicios, con relaciones estructurales estrechas con un Estado en el papel de patrón y gestor general de la economía, la mayoría de los sindicatos de la industria automotriz, con patrones donde predominaba el capital privado multinacional, difícilmente –aunque hubo excepciones en empresas de capital mixto o estatal–, enarbolaban en sus luchas las banderas del nacionalismo revolucionario que caracterizaron a otros sectores del sindicalismo independiente como la tendencia democrática de los electricistas.

En la década de los setenta, cansados de las interpretaciones subjetivas, se cayó unilateralmente en lo opuesto: las explicaciones objetivas. A partir de ese momento todo tenía su origen en las condiciones materiales de producción: la determinación en última instancia. Sin embargo, la historia no se reducía únicamente a su racionalidad técnico-económica, también era la historia de las confrontaciones en torno a la definición de tiempos, espacios, remuneraciones, actos y costumbres cotidianos de una cultura fabril,¹⁶ que eran y son disputas de poder, disputas políticas. Alguien pudiera haber trazado la historia del periodo como la de las contradicciones puramente económicas, pero cuando se cruzan acciones y reacciones el conflicto político aflora al lado del económico, caminan juntos, se ocultan mutuamente uno detrás del otro.

En esa historia compartida a la formación, experiencia y aprendizaje de los trabajadores los acompañan la formación, experiencia y aprendizaje de los empresarios; a cada acción social de los trabajadores le corresponde una reacción de los empresarios y viceversa. Los momentos de la expresión de la clase obrera y los logros de su formación se socializaron: paros locos, huelgas espontáneas, sindicatos independientes y delegados departamentales. DINA en 1962, Chrysler-Toluca en 1969, VW y Nissan en 1972 y GM-DF en 1977, fueron acon-

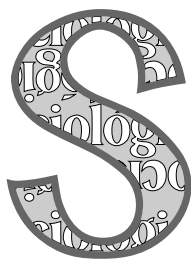
¹⁶ Para un tratamiento sociohistórico heterodoxo de algunas de estas cuestiones, véase E.P. Thompson, 1979.

tecimientos que contenían futuro, momentos del proceso de una formación histórico-social en el sentido thompsoniano que no tenían fecha límite, que comenzaron en esas plantas y se extendieron al resto del sector. De la misma manera y en sentido opuesto, la descentralización empresarial de la GM-DF, como táctica, se extendió al resto de las otras empresas como estrategia. Contra los paros y las huelgas espontáneas, el trabajo en favor de los empresarios lo hizo la CTM, que pugó por modificar la Ley Federal del Trabajo y logró que en 1980 se cambiaran los procedimientos para realizar una huelga, controlándola y restándole espontaneidad. En cuanto a los delegados departamentales, al reorganizarse el trabajo en las plantas intermedias, dismantelar las viejas y renovar las formas de gestión laboral en las nuevas, fueron desapareciendo. En una huelga por disputas sindicales en vw, en 1992, el grupo ganador intercambió con la empresa la existencia de los delegados departamentales por un mayor número de puestos en el Comité Ejecutivo, arrancando el último sedimento organizativo del ciclo de luchas estudiado y, contemporáneamente, de la historia y experiencia seculares de los obreros automotrices.

El estudio me permitió poner a prueba el concepto de formación histórica, en una realidad con actores, tiempos y espacios diferentes. Al someterlo a la prueba de las acciones colectivas y los hechos históricos, procurando captar las especificidades del sector, con los ajustes adecuados, el concepto sirvió para enriquecer la investigación. Por otro lado, la combinación del análisis sociológico de un periodo de la historia sectorial de los trabajadores, desde el momento estructural del proceso de producción, permitió dinamizar los datos provenientes de esa fuente, siguiendo el desarrollo y la vivacidad que le imprime el estudio histórico-social del conflicto industrial.

Finalmente, además de refrendar las concepciones sobre la historia de las relaciones capital-trabajo del sector como un proceso vivo, de sujetos actuantes, pude constatar que el empresario automotriz, a excepción de los despidos selectivos bajo el pretexto de la crisis, generalmente no reprimía como se acostumbraba dentro de otros sectores de la industria nacional –despidiendo sin razón, cerrando plantas, declarándose en quiebra, e incluso, en los ochenta, auxiliándose con la fuerza pública para eliminar a disidentes sindicales–; su manera de desarticular un movimiento no era frontal sino mediada por la racionalidad técnico-económica, sus respuestas más que tácticas

eran y son estratégicas, proyectadas hacia el futuro. Para las empresas automotrices y sus ideologías directorales, los hombres son transitorios, las generaciones de obreros y demás personal a su servicio pasarán por las plantas y dejarán una huella efímera, mientras las marcas y las firmas sobreviven. La formación histórica de los actores sociales de la producción está por debajo de la formación y el patrimonio histórico de la empresa, que se acrecienta día a día. Los directores empresariales y sus representantes ejercen el control sobre el tiempo diario de otros, de ahí pasan al control del futuro; un futuro sobrio, racional, concentrado en la proyección de los nuevos modelos y en garantizar el carácter transhistórico de la empresa. Partiendo de estas actitudes, remontándome a la Inglaterra de Margaret Thatcher y pensando en lo que quedó después de la desarticulación de la clase obrera en su gobierno, cortada la expresión de una formación histórica de siglos, comprendo el sentido de la frase acuñada por los *Sex pistols* hablándole a los jóvenes desocupados de la época: *there is no future, there is no future for you, there is no future for me...*



BIBLIOGRAFÍA

- Bachelor, Steven
1999 "Toiling for the 'New Invaders': Automakers, Transnational Corporations and Working-Class Culture in Mexico City, 1955-1968", en *Fragments of a Golden Age: The Politics of Culture in Mexico, 1940-2000*, versión mecanográfica, Duke University Press, en prensa.
- Babbage, Charles
1979 "On the Economy of Machinery and Manufacturers", en Maxina Berg (comp.), *Technology and Toil in the Nineteenth Century*, CSE Books, Londres, pp. 41-56.
- Baumgarten, Maira
2002 "Reestruturação produtiva e industrial", en Antonio Catanni (coord.), *Diccionario crítico sobre trabalho e tecnologia*, editora de la UFRGC y Vozes, Rio de Janeiro, pp. 268-271.
- Bendix, Reinhard,
1966 *Trabajo y autoridad en la industria. Las ideologías de la dirección en el curso de la industrialización*, EUDEBA, Buenos Aires.
- Binzberg, Ilán
1981 "Actitudes de los obreros del sector automotriz frente al sindicalismo", ponencia presentada en el seminario *Problemática actual de la industria automotriz*, 20-24 de julio.
- Ciudad Sahagún
1976 "Complejo Sahagún", folleto empresarial, núm. 17, abril-mayo.
- Cohen, G.A.
1978 *Karl Marx's Theory of History: A Defense*, s/edit., Princeton.
- Dávila, Marco
1982 *La rama automotriz, el caso de Ramos Arizpe*, CISE, Universidad Autónoma de Coahuila, México.
- DINA
1976-78 *Contrato colectivo de trabajo*.
- Friedmann, Georges
1977 *La crisis del progreso*, Ediciones de Bolsillo, Barcelona.
- García, Ariel
1987 "Autobiografías, monografía testimonial de la industria automotriz, en *Monografías obreras*, Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social/Cuadernos de la Casa Chata, México D.F.

- Girón Pérez Tejada, Óscar y Juan Rojas Medina
 1974 *Utilización de la técnica de tiempos y movimientos en la industria automotriz*, tesis de Licenciatura en Administración de Empresas, Facultad de Comercio y Administración, UNAM, México D.F.
- López de la Cerda, Coral y José Othón Quiroz
 1981 “Composición de clase, descentralización y clase obrera. La huelga de GM, 1980”, en *Teoría y política*, núm. 6, octubre-noviembre, pp. 91-106.
- MASA, Corriente Sindical Democrática
 1982 *Documento donde se analiza la empresa*, versión mimeografiada.
- Meiksins, Ellen
 1983 “El concepto de clase en E.P. Thompson”, en *Cuadernos Políticos*, núm. 36, abril-junio, pp. 87-105.
- Meza, Armando
 1983 *Fábrica, poder y mecanismos de control*, tesis, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México D.F.
- Middlebroock, Kevin J.
 s/f *La organización obrera y el Estado*, tomo 2, s/e, México D.F.
- Nissan Mexicana
 1976-78 *Contrato colectivo de trabajo*.
- Quiroz, José Othón
 1978 *Reporte de visita a VAM, S.A., D.F.*, 11 de diciembre.
- Quiroz, José Othón (compilador)
 1981 “Obrero-DINA; Obrero-Ford; Obrero-GM, Obrero-MASA” en *Notas y testimonios presentados en el curso: Industria automotriz, clase obrera y crisis*, del 9 al 20 de mayo, versión mecanografiada, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México D.F.
- 1982 *Trabajo, proceso de trabajo y composición de clase: el caso de México, 1969-1980*, tesis de maestría en Sociología, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, México D.F.
- 1983 *Conversación con dos trabajadores de IACSA*, borrador, México D.F.
- 1985 *Visita a la planta VW*, en transcripción.
- Rodríguez, Javier
 1982 “El trabajador automotriz y sus condiciones de trabajo. Los obreros de GM de México, S.A. de C.V.” en *Investigación económica*, núm. 161, julio-septiembre, pp. 79-103.

Smith, Robert

1978 *Los Estados Unidos y el nacionalismo revolucionario en México, 1916-1932*, Editorial Extemporáneos, México D.F.

Taylor, F. W.

1947 *Special House Committe to Investigate the Taylor and Other Systems of Shop Management*, Harper and Brothers, Nueva York.

Thompson, E.P.

1977 *La formación histórica de la clase obrera*, tomo 1, Ed. Laia, Barcelona.

1979 *Tradición, revuelta y conciencia de clase*, Ed. Crítica, Barcelona.

Ure, Andrew

1979 "The Philosophy of Manufactures", en Maxina Berg (comp.), *Technology and Toil in the Nineteenth Century*, cse Books, Londres, pp. 65-70.

VAM-D.F.

1976-78 *Contrato colectivo de trabajo*.