

Nicaragua será libre solamente a balazos y a costa de nuestra propia sangre, hemos dicho, y esa bola de canallas políticos que se disputan el látigo del invasor, por su culpa quedarán anulados en un futuro no muy lejano y el pueblo tomará las riendas del poder nacional.

—Augusto César Sandino
4 de agosto de 1932

S. Sánchez, R. Nieto y A. Urteaga

Los trabajadores del calzado en Guanajuato*

INTRODUCCIÓN

A principios de la presente década, las movilizaciones de los electricistas y otros sectores obreros sorprendieron a propios y extraños por su nivel organizativo y el espíritu de sus reivindicaciones. La imagen usual del proletariado mexicano sujeto al control absoluto del Estado, inmóvil y con sus derrotas auestas, demostró su falta de consistencia ante los nuevos vientos que soplaban en el movimiento obrero nacional. Hoy debemos reconocer que gracias a esas movilizaciones hemos empezado a tomar conciencia de lo desconocida que es la historia reciente de la clase obrera, y que menos conocida aún resulta su vida social, sus específicas condiciones de trabajo, sus luchas diarias contra el capital; en suma, la totalidad y complejidad de su vida cotidiana. Los últimos diez años también develaron el verdadero rostro de una estructura y un liderazgo sindicales que, ante el acoso de los trabajadores, tuvo que echar mano de ya históricas y canallescadas cartas de triunfo: el apoyo del Estado y la patronal más reaccionaria.

Salvo excepciones, son muy pocas las referencias analíticas —que no anecdóticas— a la *situación* de la clase obrera mexicana: los obreros, al aparecer disgregados en cronologías, no constituyen una secuencia ni mucho menos un impulso *de clase*, ese gran vaso comunicante de experiencias, vivencias y aspiraciones colectivas multiformes. Las respuestas a la opresión son, en el mejor de los casos, manifestaciones intermitentes del "espontaneísmo" obrero, en el fondo "distorsiones" de un esquema analítico precisamente carente de elaboración. El proletariado es *imaginado* dentro de la fábrica pero no conocemos cómo es esa fábrica; es imaginado como receptor enajenado de los mensajes del consumismo cibernético y no sabemos —nada, salvo anticipaciones— de sus condiciones de reproducción social; es imaginado, por último, como masa de maniobra de líderes "charros" y fritangas y refrescos, cuando poco sabemos de las estructuras de consenso y participación de la masa obrera en

* Ponencia presentada al seminario sobre "Internacionalización del capital, transformaciones del proceso de trabajo y nuevas formas de dominación". Organizado por el Departamento de Estudios de Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y por la Facultad de Economía, UNAM, 3 al 14 de marzo de 1980.

sus sindicatos, en *sus* instituciones.

Esta situación es grave, mucho más si la consideramos en perspectiva histórica: después de la derrota ferrocarrilera en los cincuentas y del "charrazo" consecuente, el movimiento obrero continuó ofreciendo una sorda lucha, e inició por *diferentes* vías la tarea de independizar sus organizaciones de la férula del Estado y la burocracia sindical. Como toda clase social, el proletariado es también productor de alternativas ante la hegemonía del capital: es constructor y orientador de una historia en la que juega un papel de clase *fundamental*. Y, si bien la labor de levantar acta de la condición obrera se ha iniciado, ha adolecido de desviaciones en virtud de cargar todavía con una serie de mitos, basados en lo que se cree y presupone de la clase y no en su comportamiento real. Precisamente, uno de estos mitos ha consistido en liquidar, sin más, a las diversas tendencias realmente actuantes en el seno del movimiento obrero. De entre estas tendencias rechazadas resaltan todas aquellas englobadas en los términos "sindicalismo independiente". Sobre todas ellas se han vertido muchos calificativos pero muy pocas explicaciones documentadas que permitan, por lo demás, una discusión políticamente seria. El presente escrito pretende llamar la atención sobre esta cuestión, tomando como ejemplo la actuación de los obreros de la industria del calzado en la ciudad de León, Guanajuato.¹

LEÓN: UNA CIUDAD INDUSTRIAL ZAPATERA

La gran mayoría de las luchas obreras de la última década destaca por haberse generado en los sectores estatizados de la economía o los llamados "de punta" en la estructura industrial. Incluso, se identifica a éstos con la "vanguardia" del conjunto de la clase y, reduccionistamente, se cifran todas las esperanzas de reestructuración del movimiento obrero nacional a sus avatares y derroteros. Con todo y lo correcto de esta lógica, y como ya ha sido señalado,² el proletariado de la gran industria es una fracción minoritaria en relación al conjunto del proletariado e, incluso, en lo que atañe al de la rama

¹ La información aquí manejada es un primer producto de una investigación sobre los trabajadores del calzado llevada a cabo por el proyecto "Pequeña y mediana industria en México" y el Programa de Antropología del Trabajo del Centro de Investigaciones Superiores del Instituto Nacional de Antropología e Historia. La recopilación de la información fue realizada colectivamente por los investigadores del proyecto, básicamente en "trabajo de campo" en la misma ciudad de León, Gto., entre los años 1978 y 1979. Los autores señalan que en esta ponencia utilizan este material generado colectivamente por ellos y por los siguientes compañeros: Minerva Villanueva, Margarita Estrada, Ma. de la Cruz Labarthe, Lucía Bazán y Adriana Meza.

² Alejandro Álvarez y Elena Sandoval, "Desarrollo industrial y clase obrera en México", *Cuadernos Políticos*, n. 4, México, abril-junio de 1975, pp. 6-24.

metalmecánica, de muy reciente conformación. Por el contrario, el "grueso" cuantitativo de la clase se encuentra alojado en las ramas llamadas tradicionales, en los establecimientos de la pequeña y mediana industria y en los talleres y unidades domésticas de producción.

Al respecto: en los sectores mineros y en los de producción "básica" (calzado y prendas de vestir, textiles, alimentos, entre otros) se aloja no sólo un considerable *quantum* proletario sino también –y ahora cualitativamente– gran parte de la más significativa historia y tradición obrera del último siglo y sus cincuenta años de industrialización sustitutiva. Así, la del calzado como la de confección de ropa son ramas tradicionales pero de indudable importancia en la economía nacional, en el mercado interno y en el bienestar general de los trabajadores y el pueblo mexicano. En última instancia este sector "tradicional" de producción vende a los sectores dinámicos, y al resto de la economía, los bienes de consumo correspondientes a los salarios de su clase obrera.

La llamada pequeña y mediana industria, representa, dentro de la estructura industrial del país, el 70% de los establecimientos fabriles y da ocupación al 73% del personal total de empleados en la industria.³ La rama industrial del calzado, coproductora de bienes de consumo no durables o "bienes salario" destinados en lo fundamental al mercado interno, representa –según el estudio oficial que venimos citando–, el 14.5% del total de establecimientos de la industria pequeña y mediana.

Como bien se sabe, las estadísticas oficiales sobre la industria no se encuentran depuradas y por ello no son confiables; así y todo, se considera que el 53% del total de establecimientos productores de calzado se localizan en la ciudad de León⁴ y arrojan el 37% de la producción total de la rama.⁵ Otros centros importantes de producción son las ciudades de Guadalajara, el D. F. y en menor proporción, Mérida, Yucatán. El proceso de acumulación dentro de esta rama concentra, por un lado, importantes masas de capitales en grandes establecimientos que reúnen al mayor número de trabajadores por empresa (aunque representen una proporción relativamente pequeña del total de fuerza de trabajo) y, por otro, pulveriza pequeños capitales en minúsculos talleres que concentran pocos obreros (pero que absorben, en términos absolutos, a la gran masa de la fuerza de trabajo). Este proceso, por supuesto,

3 Nacional Financiera, S. A., Fondo de Ganadería y Fomento a la Industria Mediana y Pequeña, *Características económicas de la pequeña y mediana industria en México*, México, 1974.

4 Directorio Nacional de Productores de calzado, marcas y proveedores, México, 1977.

5 Cámara Nacional del Calzado, México, 1975.

determina distintas formas de explotación de la clase obrera del calzado: con todo (y según una muestra oficial), las empresas zapateras presentan grados relativamente bajos de intensidad en inversión de maquinaria y equipo por mano de obra empleada; pero "hacen *uso intensivo* del factor abundante que es, en este caso, la mano de obra".⁶

León es una ciudad industrial zapatera. La otra actividad importante está horizontalmente integrada a la anterior: curtiduría e insumos para confeccionar calzado (fundamentalmente para varones). Ésta es una historia que arranca en las primeras dos décadas del presente siglo: hacia los años veinte la ciudad de León ya fabricaba calzado para los centros urbanos en expansión como Poza Rica y Tampico; además, abastecía a la región del Bajío como su mercado natural. Como ahora, la distribución de su espacio urbano denotaba ya la existencia de un barrio procesador de cueros (Barrio Arriba) y otro de confección del calzado (Coecillo), así como un centro comercial para realizar el producto elaborado (el mercado de La Soledad). La paradoja (que en la cuarta y quinta décadas de este siglo se vio dinamizada por el fomento oficial) fue y sigue siendo que en la ciudad de León y sus alrededores no existe ahora ganado en la proporción que una industria como la del calzado lo requeriría. Con todo, es una ciudad industrial *especializada* en la elaboración de zapatos por lo menos en lo que va de todo este siglo. Igualmente, su población económica se encuentra dedicada histórica y masivamente a esta actividad.

Según la Cámara del Calzado en el estado de Guanajuato, durante el año de 1978, en la ciudad de León existían dos mil establecimientos productores de calzado, en los que trabajaban alrededor de 63 mil personas. Son simples estimaciones. La mayoría de los establecimientos reales son pequeños talleres familiares (llamados popularmente "picas") y fábricas que funcionan al margen de la "industria organizada", evaden al fisco, al Seguro Social, etcétera, y violan cotidianamente la legislación laboral que debiera normar su funcionamiento. Así, los afiliados formales estimados por la Cámara son, en su gran mayoría, establecimientos medianos y grandes.

Es importante señalar estas características, sobre todo si se toma en cuenta que el empresariado leonés es un destacamento importante en la alcuña de la burguesía industrial nacional. Con todo y ser la clase dominante, este empresariado se encuentra atrapado en una contradicción por él mismo generada: mientras ha impuesto por todos lados "su ley" —y sobre todo en los centros de trabajo—, se

⁶ Datos del Centro de Investigación y Asistencia Tecnológica del estado de Guanajuato (CIATEG), también utilizados por la Cámara del Calzado.

ha colocado en igual medida fuera de las leyes laborales y fiscales. Ha constituido una fracción burguesa que vive *en y de la ilegalidad* (con la impune complicidad de las autoridades del trabajo), temerosa de los sindicatos y de todo aquello que ahora o después pueda limitar sus ganancias. Es, en suma, heredero de la ideología religiosa del sinarquismo y las instituciones eclesiásticas del catolicismo más conservador.⁷ En los últimos años y como resultado de las tendencias monopólicas que actúan en esta rama, la implementación de sistemas de racionalización en las empresas y, lo que es más importante, la consolidación de una alianza orgánica con otras fracciones de la burguesía empresarial (el grupo Alfa de Monterrey, sobre todo), ha incubado un tipo de empresarios reformistas que intenta "adelantarse" a las reivindicaciones de los obreros, a través, fundamentalmente de una *legalización blanca* de la industria zapatera.⁸

EL TRABAJO ZAPATERO

En los talleres (empresas familiares donde el propietario es, al mismo tiempo, el administrador), se dan relaciones de compadrazgo con el llamado "patrón amigo": el trabajador puede ser dueño de una parte de los instrumentos de producción y el capital no ha terminado de imponer su disciplina. En las fábricas, por otro lado, trabaja intensamente, asido a una cadena productiva, a un riel o banda transportadora que dicta el ritmo del esfuerzo. En las fábricas existe una jornada laboral fija, proliferan indicios de automatización y de administración "científica" para controlar el trabajo (por ejemplo chequeo continuo de tiempos y estandarización de los movimientos). Entre estas situaciones (que son extremas) existen, desde luego, formas intermedias.

Así, aunque en sentido lato estamos hablando de obreros del calzado, la "condición zapatera" es muy heterogénea, de acuerdo a las formas en que el capital se apropia de su fuerza de trabajo y, por supuesto, motiva intereses y reivindicaciones de variada naturaleza. Este universo de trabajadores está constituido, en lo fundamental, por obreros del sexo masculino, aunque puede decirse que (aproximadamente) entre un 15 y un 20% son mujeres. Por su parte, el trabajo infantil se encuentra

7 Alicia Olivera Sedano, Aspectos del conflicto religioso de 1926 a 1929. Sus antecedentes y consecuencias, INAH, México, 1966; también, Jean Meyer, El sinarquismo: ¿un fascismo mexicano? 1937-1947, Cuadernos de Joaquín Mortiz, México, 1979.

8 Tanto el anterior presidente municipal de León, Roberto Plascencia (propietario del Grupo "FLEXI"), como el actual, Harold Gabriel (ambos priístas), son representantes de esta fracción.

muy extendido todavía (sobre todo en los talleres); son los niños que aprenden de memoria su futuro obrero. Las empresas grandes ahora son renuentes a utilizarlos en sus líneas de producción, pero consienten que los obreros lleven a sus hijos a la fábrica para que les ayuden y "se vayan enseñando".

También se encuentra muy extendido, en diversas formas, el trabajo domiciliario. Es prácticamente incalculable su magnitud; bajo esta forma de explotación se encuentran obreros de tiempo completo y mujeres que, alternando labores domésticas y las directamente productivas, ejecutan "tareas" para las fábricas y los talleres.

De nuestras visitas a diferentes establecimientos productores de calzado, la imagen que percibimos del ambiente en el que se realiza el trabajo es como sigue: un local reducido, insuficiente para dar alojamiento adecuado a las máquinas y a los obreros que allí trabajan; escasa ventilación que vuelve turbia la atmósfera por el calor y las emanaciones de vapores; concentración y sustancias químicas; ruido ensordecedor (sobre todo en donde hay máquinas neumáticas); acceso deficiente a ciertos servicios (sanitarios, comedor) que muy pocas empresas proporcionan dignamente.

La naturaleza del "trabajo zapatero" ha variado. Hasta la tercera década del siglo, se realizaba en condiciones tales que parecían sugerir se trataba de una actividad manufacturero-artesanal, antes que propiamente industrial: la organización del trabajo estaba basada en maestros de los que dependían oficiales y aprendices (llamados "zorras"); la mecanización era mínima y por tanto la destreza individual cobraba un peso muy importante. Las habilidades y calificaciones se formaban a lo largo de vidas de aprendizaje y práctica del oficio. Era la época de los "zapateros completos", de los que sabían hacer zapatos "de todo a todo", desde preparar sus pieles y hormas hasta terminarlos y adornarlos.

Hoy la situación es muy diferente. La parcelación del trabajo otrora unitario se ha hecho presente a través de la especialización en las diversas fases del proceso productivo. Así, éste se ha dividido en departamentos: corte, respunte, avío, montado, ensuelado, entaconado, acabado y adorno. A diferencia de ayer, el *oficio* zapatero ha sido descompuesto en: cortadores, montadores, acabadores, etcétera, obreros que dominan sólo una parte del conjunto productivo. Con todo, la *habilidad manual* predomina todavía sobre la tecnificación y la reducción de puestos de trabajo. A últimas fechas ha surgido en el mercado laboral local —y como resultado de este proceso de fragmentación de la integridad en la

calificación profesional— un nuevo tipo de trabajador, aquel que ya ni siquiera es poseedor del conocimiento "departamental" arriba mencionado, por haberse especializado en una o varias "fracciones" de alguno de los departamentos. Generalmente, estos obreros "fraccionistas" sólo conocen algunas operaciones de una máquina en todo el universo tecnológico de su empresa.

La duración de la jornada laboral usualmente rebasa las ocho horas, no se practica el pago de horas extras y el destajo es la forma predominante de remuneración: ésta fue y es la forma más adecuada de mantener los salarios oscilando por debajo del mínimo legal. Esto es así porque la fijación del precio de las "fracciones" depende unilateralmente de la patronal; por otro lado, existe también la imposición arbitraria (patronal también) de la cantidad de trabajo ("tarea") que se requiere para obtener un salario cercano al mínimo establecido. Además, el destajo obliga a los obreros a competir entre sí por las "tareas" de trabajo (cargas). Como veremos después, sólo algunos sindicatos, al conquistar salarios "de garantía", han logrado limitar esos efectos.⁹

Todas estas condiciones no son fortuitas. Su explicación se encuentra alojada, sin lugar a dudas, en la estructura misma de la rama de producción de calzado; esto es, en general, la baja composición orgánica del capital determina que la tasa de explotación tiende a descansar en la comprensión de los salarios reales y en el ejercicio sistemático de la violencia patronal sobre los intentos de impugnación y organización de los obreros. Encontramos pues que en la ciudad de León, el proletariado reivindica (individual o colectivamente) el elemental cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo; es decir, busca alcanzar e igualar los niveles de legislación laboral y bienestar social alcanzados hasta ahora por el movimiento obrero en términos nacionales.

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONFLICTO FABRIL

a) La violencia patronal

Las formas concretas por las cuales el capital domina a los trabajadores zapateros no sindicalizados (cuya aplastante mayoría sobrepasa el 90%) son heterogéneas. En León encontramos que el dominio se ejerce en diferentes niveles y obtiene respuestas obreras de distinta naturaleza. Intentaremos consignar

⁹ En vista de las notables oscilaciones del salario por destajo, los sindicatos luchan por la implantación de uno "de garantía", es decir, un mínimo de retribución salarial a salvo de bajas bruscas en la producción y en las cargas de trabajo.

un inventario.

Por lo que se refiere a la esfera de la producción, ese espacio social donde se verifica la explotación, ya sea en unidades manufactureras, o bien en unidades propiamente industriales, el objetivo es el mismo: la apropiación del trabajo impago de los obreros. El dominio del capital sobre los trabajadores, ejercido en el territorio mismo donde éste es homogéneo (la fábrica, el taller), cobra características de violencia.

En las "pequeñas" unidades productoras de calzado que cuentan con pocos trabajadores, con mínima mecanización y baja producción, las relaciones entre capital y trabajo se verifican directa e inmediatamente; el trato cotidiano entre propietario y trabajadores permite que las relaciones se "informalicen", que se establezcan asociaciones y formas de compadrazgo; incluso en el habla (el tuteo como forma de trato) encontramos identidades entre el obrero y su patrón. En esos talleres o pequeñas fábricas, el capital se ve necesitado muchas veces de salir fuera de la unidad productiva física, y apelar a algo más que la mera compulsión económica para ejercer control sobre los trabajadores. Así, no es raro descubrir que el capital conoce perfecta y personalmente al obrero, sabe quién es, en dónde vive su familia y cuáles son sus necesidades apremiantes: entonces le proporciona "préstamos", adelantos a cuenta del salario y con ello garantiza la asistencia de la fuerza de trabajo endeudada al taller o fábrica.

El sistema de trabajo por "tareas" (número de pares que el obrero debe realizar) y el pago por destajo forman una unidad que racionaliza el sistema productivo. Cuando se le asigna al trabajador una tarea se le compromete a ejecutarla hasta su cabal culminación. Esto significa que aunque comúnmente no se encuentra estipulado un horario formal, el trabajador tendrá que "sacar el trabajo", aunque ello signifique laborar más horas de las que legalmente son permitidas, e incluso pasar la noche trabajando para lograrlo. En estas empresas, cualquier otra prestación salarial diferente al total contabilizado por el obrero en la semana (pago del séptimo día, vacaciones, descansos obligatorios, aguinaldo, etcétera) se desconoce totalmente.

Como bien se observa, las tácticas patronales para eludir el pago de prestaciones (otorgadas por la Ley del Trabajo) son múltiples. Hemos recabado algunos testimonios que dan cuenta de cómo el patrón obligó a los obreros a esconderse, o no les permitió la entrada, cuando "verificadores" del Instituto

Mexicano del Seguro Social "cayeron" a realizar el recuento de los trabajadores formalmente afiliados a una empresa equis. También hemos registrado casos de pago en especie del salario (con productos que el obrero debe vender para obtener dinero), y se nos ha narrado que las prestaciones de fin de año (aguinaldo y reparto de utilidades) se obviaron con alguna botella de licor y/o alimentos.

En las unidades propiamente industriales, formalizadas, el propietario está ausente de la producción, o bien la dirección sobre el proceso productivo tiene que pasar por la mediación de una cadena de mando. Encontramos aquí que la violencia acompaña las relaciones con los obreros. En estas unidades la mecanización ha incidido sobre el proceso de trabajo: de obreros parciales, sobre máquinas parciales, a sistemas de transporte común (rieles y bandas transportadoras) que paulatinamente aumentan de velocidad para incrementar la intensidad del trabajo. Estudios de tiempos y movimientos ("relojeo", en la jerga obrera) aparecen con el fin de utilizar hasta el último minuto el tiempo que el capital tiene a su disposición el trabajo, él mismo estudia cuidadosamente el tipo de producción que debe realizar y elimina las líneas que encuentra poco rentables. Esto tiene un correlato: el despido (a veces masivo) de los obreros que trabajan en ellas. Además, el capital asigna al obrero un puesto determinado (una máquina, una o varias operaciones), y especializa de esta manera el trabajo; después, si lo juzga pertinente, cambia al sujeto de puesto y, si no rinde lo esperado, lo despide sin más. El capital cuida, también, la calidad y cantidad del trabajo: por defectos o errores en la elaboración le descuenta al obrero responsable el costo de los materiales utilizados, o de ser posible no le paga.

La forma predominante de pago en estas unidades es el destajo. La finalidad del destajo consiste en mantener los salarios por debajo de los requerimientos mínimos para *reproducir* la fuerza de trabajo y dejar descansar sobre ésta la crisis e inflación. Al determinar el volumen de producción, el capital fija el límite superior que podrá, teóricamente, alcanzar el salario y que puede ser igual a cero cuando el obrero por voluntad del capital "se quede de oquis". Por si esto fuera poco en las unidades donde la producción mantiene un ritmo más o menos constante, se fijan precios muy bajos a las "fracciones" y con ello se obliga a los obreros a laborar toda su jornada (o más, no importa) para obtener un salario que se acerque, por lo menos, al mínimo. Todavía, a ese magro salario hay que restar una lista de descuentos cuya naturaleza es más bien el robo: se realizan so pretexto de pagar cuotas al Seguro Social por empresas que no brindan realmente tal prestación, o impuestos a salarios que por ley no deberían pagarse al estar debajo del mínimo legal. Si a esto agregamos el escaso poder de negociación

de la masa obrera no sindicalizada, entenderemos el por qué de las bajas remuneraciones.

Ya en el colmo del cinismo esta patronal es capaz de hacer firmar en blanco la "lista de raya", o bien colocar las cantidades de trabajo realizado a lápiz para después alterar la nómina salarial. Y como no recibió comprobante alguno, el obrero no podrá demostrar ante las autoridades el monto real de su salario, pero sí ser acusado de indolente e incompetente.

En lo que respecta a las prestaciones, en estas mismas unidades se regatea hasta el último centavo: afiliación en el Seguro a los trabajadores luego de varios meses de ser empleados y no es extraño observar notables descensos de producción en las últimas semanas del año para determinar montos muy bajos en el aguinaldo.

Las unidades modernas incorporan reglamentaciones en la vida laboral. La disciplina se hace presente en cada región de la fábrica, los horarios son observados con rigor, los obreros deben sujetarse a las normas. La cadena de mando (cadena de producción, dominación y vigilancia) se encuentra desarrollada; aparecen gerentes de producción, encargados de planta, supervisores de departamento, responsables de banda o riel, jefes de equipo; a través de ellos se transmiten las órdenes emanadas del capital. Las relaciones con los receptores subordinados no son armónicas, es raro no encontrar todo tipo de enfrentamientos verbales y físicos. Esa cadena de dominación vigila todos los movimientos y desplazamientos durante el trabajo. La comunicación entre los obreros es minimizada: la sola distribución espacial de algunos puestos de trabajo contiguos la hace materialmente imposible. Los altos cuadros ocupan sitios significativamente simbólicos en construcciones ad-hoc: ubicadas por encima de la planta localizan sus oficinas, que se "comunican" al área de trabajo a través de ventanales que les permiten vigilar a los obreros (en una ocasión éstos se refirieron a este tipo de construcciones como "cápsulas espaciales"). De todas formas, la vigilancia y el control sobre el trabajo tienden a la sofisticación en la empresa productora más grande del país, localizada en Guadalajara; sabemos de circuitos cerrados de televisión y computadoras incorporadas a la secuencia productiva, programadas para detectar en el momento mismo cuando un obrero está por debajo de su "promedio". Por lo pronto, las empresas articulan una política de incentivos a la cantidad y calidad de la producción con un sistema efectivo de castigos y sanciones, que va desde la simple amonestación hasta el despido, pasando por complicados y variados tipos de suspensión y descuentos en su salario.

Además, el capital procura mantener divididos a los asalariados, primero, estableciendo una distinción clara entre trabajadores "de confianza" y obreros; después, fomentando la división del grupo obrero por especialidades departamentales y calificaciones (maestros y oficiales). También logra esto último fomentando la competencia al asignar a su arbitrio y desigualmente las cargas de trabajo. Otra más es ofreciendo *sueños* (salarios fijos): en este mundo de destajistas se allega incondicionales, obreros "lambiscones".

Las expuestas constituyen las condiciones socialmente dominantes en la industria leonesa. Pero también encontramos un pequeño —pero significativo— estrato empresarial cuya política de dominación consiste en integrar al obrero a la "gestión" empresarial. Garantizando un salario superior al socialmente establecido en la ciudad y otorgando prestaciones ordenadas por la ley, se logra que los trabajadores se identifiquen con el espíritu empresarial, o incluso tengan orgullo de laborar para él. Estos empresarios buscan integrar a la familia del obrero (organizando comidas "sociales", invitando a sus esposas a cursos, etcétera), y en su política de contrataciones prefieren a los familiares de *sus obreros* probados y asimilados.

Es bueno señalar que esta política de contratación discrimina tajantemente a aquellos obreros con experiencia previa en los talleres, y sin ninguna en la disciplina del capital; también, excluye a quienes vivieron alguna experiencia de sindicalización. Por esto, muchas veces, al contratar trabajadores se les hace firmar papeles en blanco que después serán su "renuncia". El conocimiento exacto de los *antecedentes* laborales —criminales para la patronal— es un servicio que otorga el empresario organizado del calzado elaborando "listas negras". Consiste en llevar registro de todos aquellos que hayan estado sindicalizados, y de todos los que por "revoltosos" se enfrentaron al capital de alguna manera. Como se observa, la burguesía zapatera se encarga de coercionar por todas las vías, no siempre las meramente productivas: en algunas fábricas organiza "cajas de ahorro", en otras "cooperativas", incluso tiendas (de alimentos) para mantener endeudados a los obreros. Otras promueven el desarrollo de actividades deportivas: los industriales zapateros son propietarios de dos clubes de primera división (profesional) en el fútbol rentado. Además, el sector industrial más "tradicional" mantiene en la socialización y hegemonía del control ideológico-religioso elementos tales como el rezo del "angelus" (oración del mediodía) y misas dentro de la fábrica. Este sector mantiene y patrocina ligas con la

Asociación de Trabajadores Guadalupeños que periódicamente organiza cultos en los que participan masivamente los obreros leoneses del calzado.

Un último recurso empresarial contra los obreros consiste en cerrar la fábrica, en declarar la quiebra (real o ficticia) de la empresa, cambiarla hamponescamente de domicilio, variar la razón social, incluso "dispersar" la unidad productiva en diferentes rumbos de la ciudad, separando los departamentos que la conforman y constituyéndolos en unidades autónomas.

b) La respuesta obrera

En vista de que el abanico de respuestas obreras a la dominación es muy amplio en León, y por la generalidad con que serán expuestas esas manifestaciones, aclaramos que no se pretende hacer una "gradación" de formas atrasadas o inconscientes a formas avanzadas o conscientes (incluso de formas pasivas a resistencias activas), en virtud de que ello implicaría un análisis aún no realizado por nosotros. Obviamente, estas formas reales han sido asumidas colectiva e individualmente, y la arena donde se han ventilado se ha localizado, en la mayoría de los casos, en la fábrica, aunque también fuera de ella.

Entre las formas que *boicotean* la producción reconocemos aquellas que son asumidas, primero, individualmente por el trabajador y se manifiestan como evasión o rechazo inmediato a su entorno de labor: el ausentismo generalizado, el "san lunes" específico (ausentismo tradicional en la primera jornada de la semana laboral), el alcoholismo en horas de trabajo, el abandono del empleo y, en general, todas aquéllas motivadas por el resentimiento individual en la situación de trabajo colectivo. También aquéllas donde los trabajadores reaccionan ante la disciplina laboral: resistencia al uso, de uniformes y a ciertos dispositivos de "seguridad industrial", o bien enfrentamientos —físicos y verbales— con los representantes inmediatos del capital en la cadena de mando. Por cierto, los obreros con calificación intentan hacer valer sus destrezas y habilidades negándose a sacar determinados trabajos (sobre todo si requiere de poca preparación), o a ser cambiados de su puesto de trabajo.

Una forma efectiva para entorpecer la producción es entregando la "tarea" incompleta (cosa que no afecta sólo a un par de zapatos sino incide en un lote de producción). Al respecto, hemos registrado

quejas de la patronal sobre *descomposturas intencionadas* de máquinas fundamentales en el proceso productivo.

Por su parte, las formas colectivas de rechazo a la dominación del capital son muy variadas; incluyen boicots como el tortuguismo, paros departamentales más o menos organizados y las "bolas" (grupos) de trabajadores que se organizan para no asistir al trabajo los sábados y los días de descanso obligatorio. Las "bolas" también funcionan para rechazar las prolongaciones de la jornada laboral, enfrentar los sistemas modernos y de control científico del trabajo; es decir, luchan contra el aumento en la intensidad del ritmo laboral. Así, departamentos completos resisten la introducción de sistemas de transporte mecanizados y cuando se realizan estudios de tiempos y movimiento la respuesta obrera inmediata es el tortuguismo (que sólo funciona en los locales donde se respeta el salario mínimo).

Las "bolas" representan un paso adelante en las negociaciones ante la ineficacia real de los tratos salariales individuales, los eventuales robos de tarjetas en donde se controla el destajo, etcétera. Los grupos organizados espontáneamente demandan frente a la patronal el aumento en el precio de las fracciones (operaciones del trabajo) y sirven para exigir el cumplimiento de prestaciones que el capital se niega a pagar.

También dentro de la fábrica se dan ciertas formas elementales de solidaridad, como lo son el compartir la comida; ayudar a los compañeros en la realización de sus tareas; en caso de descomposturas de máquina, el préstamo de la "propia" al vecino; la transmisión de conocimientos a los compañeros que tienen poca experiencia o son jóvenes, etcétera. Asimismo, los obreros organizan cajas de ahorros que les permiten brindarse apoyo económico entre sí a pesar de lo raquíto de sus salarios.

La ya mencionada política selectiva de contratación empresarial puede ser burlada debido a limitaciones propias del mercado laboral existente, que al no abastecer determinadas calificaciones obreras permite el acceso de trabajadores profesionales cuyos servicios se demandan sin importar sus antecedentes laborales; otros, que por alguna razón están fichados en la "lista negra" pueden cambiarse el nombre obteniendo documentación falsa que avale su personalidad legal.

Fuera de la fábrica, ante la obligación de asistir a determinadas actos religiosos (o parareligiosos) que organizan los patrones, los obreros se presentan en estado de ebriedad, o bien, cuando dichos eventos coinciden con días hábiles, asumen la asistencia como asueto, descanso y tiempo libre. Asimismo, frente al fomento patronal del deporte, los obreros pueden responder dándole uso organizativo: tenemos cuando menos un caso en que el equipo de fútbol sirvió para organizar el sindicato.

También fuera de la fábrica, los obreros (individual y/o colectivamente) luchan en los tribunales laborales en contra del capital. La revisión del archivo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JULCA) revela la sorda y cotidiana lucha que cientos de trabajadores emprenden por esta vía legal. El inventario de las demandas presentadas por los obreros es inmenso, sobre todo por los innumerables matices que adquieren en cada unidad productiva, aunque en esencia no difieren de lo que hemos mencionado ya. Si bien el demandante es "individual", es importante la participación obrera colectiva: ya sea como testigo (s) de lo declarado por el demandante, o como defensor-asesor jurídico del proceso (varios sindicatos brindan este apoyo). En esta arena legal podemos mencionar dos buenos ejemplos que por su naturaleza son reveladores de la lucha obrera:

1. la rescisión masiva del contrato (medida desesperada) que adoptan numerosos grupos obreros con el fin de presionar al capital en una coyuntura. La recontractación de los demandantes en mejores condiciones o la erogación de una considerable suma por concepto de indemnización y liquidación;

2. ante el inminente cierre de la fábrica o taller, los obreros pueden recurrir a la forma jurídica llamada "embargo precautorio" que consiste en poner bajo custodia los bienes de la empresa (maquinaria, equipos, instalaciones, insumos) como garantía de que serán efectivamente indemnizados por "despido injustificado" o "quiebra simulada".

LA SINDICALIZACIÓN¹⁰

¹⁰ La historia sindical de los trabajadores del calzado se remonta a los años treinta; en ella encontramos desde organizaciones locales como la Alianza Leonesa de Trabajadores Organizados (ALTO) (1937-41) y organizaciones pertenecientes a centrales nacionales como la Federación Nacional de Trabajadores del Calzado y Conexos y la CTM. En la actualidad se encuentran sindicatos afiliados a la Confederación de Trabajadores de México, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (oficiales) y el Frente Auténtico del Trabajo (independiente) con aproximadamente dos mil trabajadores sindicalizados; de estos 1 600 aproximadamente en la CTM, 250 en la CROC y 120 en el FAT. Cerca del 50% de los trabajadores de la CTM se encuentran en sindicatos blancos.

a) Barreras patronales a la sindicalización

Toda la secuela de trabajadores incondicionales y "lambiscones" constituye la primera garantía para el empresario de que la conciencia de unión para enfrentarlo y demandar las prestaciones legales no surgirá fácilmente. Así, sindicalizarse no aparecerá, ante los trabajadores, como una necesidad imperiosa para mejorar su situación.

Antes que amigo o compadre, el trabajador es para el patrón su explotado. Tarde o temprano, sabe que el enfrentamiento aflorará. Existe una lucha sorda de cincuenta años que lo alerta. Como ya vimos, la primera táctica consiste en no contratar trabajadores que hayan tenido alguna experiencia de sindicalización, y para ello se vale de las "listas negras".

Cuando todo indica que un grupo de trabajadores está decidido a organizarse, las tácticas empresariales recorren una gradación. Primero, el patrón intentará persuadir y convencer: hablará con los trabajadores, los reunirá en la planta y tratará de hacerles "comprender" que, en realidad, la situación no amerita tales extremos. Aquí la intimidación puede jugar un papel importante. Amenazar con cerrar la empresa si llega a constituirse el sindicato es un argumento al que se recurre con frecuencia y, obviamente, puede surtir efecto. Desde hace varias décadas flota un mito en la ciudad: el organizar sindicatos acaba con las fuentes de trabajo porque son intransigentes, exigen demasiado y quiebran las empresas. Este mito se encuentra arraigado en la conciencia de algunos sectores trabajadores. Es, pues, otra táctica de la patronal que ha descargado sobre el sindicato la responsabilidad del quiebre o cierre de sus empresas. Se ha librado, así, de *su* responsabilidad. El capitalismo, con su feroz competencia, queda exculpado. El empresario que cierra la empresa, huyendo de los adeudos con el fisco o con el Seguro Social para abrir una nueva empresa con otra razón social, y de esta manera desembarazarse de trabajadores que pudieran exigirle alguna cantidad de dinero por su antigüedad, también queda exculpado.

El ataque contra el germen del sindicato se da también selectivamente. El soborno (por ejemplo sexual: una noche con alguna mujer) asegura con la empresa al obrero vacilante. Y, por supuesto, las visitas domiciliarias para que la familia del trabajador se intimide y luego lo persuada de que es mejor

desistir. Cuando los gérmenes de organización se mantienen a pesar (y en contra) de esas primeras tácticas empresariales, la patronal recurre a medidas severas: el despido selectivo del líder natural o de aquellos sobre los que recae la responsabilidad de la organización; o bien, el despido masivo. Ambas han sido probadas en toda su eficacia por los empresarios leoneses. La contratación de esquiroles y la utilización de fuerzas represivas como la policía son elementos inseparables de los despidos masivos.

Cuando no se ha logrado abortar a la organización sindical, la patronal tendrá que salir de la fábrica y recurrir a tácticas más sutiles, por así decirlo. Llegar a este nuevo nivel del enfrentamiento no excluye que se hayan llevado a cabo los despidos selectivos, por ejemplo. Estamos en el momento en que los trabajadores han presentado la demanda por la firma del contrato colectivo ante la JULCA. Las argucias legales y las mentiras pasan a un primer plano, en boca de sus abogados. La patronal intentará por todos los medios que se desconozca la representatividad y personalidad al sindicato. Los argumentos son diversos: presentación de aquellas hojas que los trabajadores firmaron en blanco, ahora correctamente llenas con sus "desistimientos"; acusan al sindicato de ser instrumento de robo a través del cobro de sus cuotas; y por último, cuando las estratagemas que se van exponiendo en las audiencias de conciliación como zancadillas que los trabajadores deben librar no surten efecto, el amparo ante la Suprema Corte de Justicia es la última posibilidad. El juicio queda, así, suspendido. Pasarán muchos meses antes de que la inmensa maquinaria burocrática haga llegar a los tribunales correspondientes el caso de veinte o treinta trabajadores ante los cuales un empresario se amparó por considerar ilegal el fallo de una Junta de Conciliación que, por alguna rara excepción, falló en favor de los trabajadores.

La patronal cuenta con una táctica, ágil y directa, que le ahorra inconvenientes como los arriba señalados. Consiste en la compra de un *contrato de protección*. Estos "contratos", que la Confederación de Trabajadores de México (CTM) vende solícita, son registrados en la JULCA con el contubernio de las autoridades, sin cubrir los requisitos a los que todo sindicato está obligado para demandar la firma de un contrato. Esta táctica, a la que la patronal ha recurrido históricamente (por lo menos desde 1943 tenemos conocimiento de este tipo de "contratos"), no implica que sea inminente que los trabajadores se dispongan a organizarse: es el adelanto patronal a todo intento de sindicalización autónoma.

En este nivel está presente ya un tercer elemento: el arbitraje de la Junta de Conciliación que, si bien tradicionalmente ha jugado un papel propatronal, dependerá del caso concreto, de la sensibilidad de la

opinión pública y de los que la dirigen que el fallo definitivo favorezca o no a la patronal. Las salidas al enfrentamiento de las dos tácticas (la de los trabajadores la veremos en seguida) en el foro de la Junta, son lógicamente, las siguientes: registro del contrato de protección o del sindicato obrero.

b) Tácticas obreras por la sindicalización

La primera respuesta que los trabajadores implementan en este sentido no se da en términos colectivos. Consiste en la afiliación individual a los sindicatos locales de industria y está propiciada por las características de las estructuras sindicales creadas por los trabajadores desde hace ya cincuenta años. El trabajador afiliado se convierte en un promotor del sindicato entre sus compañeros; en el germen de una futura sección sindical. El papel heroico de estos trabajadores es todavía una página inédita que en lo futuro deberá recobrase en toda su riqueza.

La respuesta sindical colectiva puede surgir de esos trabajadores o de la unión que se da en los puestos de trabajo y que continúa, se fortalece y crece fuera de la fábrica.

De esta manera se forman los primeros grupos solidarios de trabajadores, unidos ante el enemigo común, y en los que crecen, junto a los lazos de amistad, los de clase. Se organizan así las primeras reuniones y discusiones de reflexión con otros trabajadores y se establecen las primeras tácticas tendientes a proteger la naciente *unión*: la principal de ellas es la clandestinidad. En la organización de estos grupos ha jugado un papel notable el Frente Auténtico del Trabajo (FAT). Sus esfuerzos, a lo largo de veinte años, han estado encaminados a formar grupos de estudio en los que se hace conciencia en los trabajadores sobre sus derechos y las vías más expeditas para alcanzar la organización sindical.

Formado el grupo promotor, su intención es clara: crecer y agrandar su base para demandar, en un futuro próximo, la titularidad del contrato colectivo. La formación de estos grupos tiene, por cierto, un carácter prácticamente universal. Lo relevante es que ha sido incorporado y adoptado en un contexto en que la patronal presenta un rechazo particularmente duro a la sindicalización. Los miembros del grupo promotor intentan ganarse a los líderes naturales de los diversos departamentos a través de pláticas en la empresa o fuera de ella. Los trabajadores también recurren a las visitas domiciliarias para convencer a los vacilantes o a aquellos que consideran susceptibles de ganarse para la causa.

Después de que el sindicato se constituye en asamblea, el paso siguiente es crítico. Es el momento del registro ante la Junta de Conciliación. Los trabajadores tienen que cumplir con los requisitos que se exigen para el registro (padrón de socios, demostrar representatividad). La táctica se reduce a plegarse a los requerimientos legales para constituirse como sindicato; pero no sólo esto: a lo largo de los años, los trabajadores también han establecido sus tácticas para estos momentos. Una de ellas ha sido formar sus propios litigantes, representantes adecuados empíricamente que disputarán con los abogados patronales.

El momento de la lucha por el registro de un sindicato ha sido definido como "una revolución en pequeño". Lo es, en efecto. Se abren dos frentes de lucha: uno en los tribunales de la Junta, otro en la fábrica que se trata de sindicalizar. Del primero se encargan los representantes legales; del segundo, directamente los trabajadores. En este frente las principales tácticas de lucha son el paro —no sólo departamental, sino el que involucra a la fábrica entera— y la ocupación de la fábrica.¹¹

Los trabajadores tienen en la solidaridad de clase un arma. La han incorporado en sus luchas los obreros de todo el mundo. De ellas se valen para manifestarse, en la calle, en la plaza pública, o frente a la casa del patrón, lugar clásico de protesta: en ese individuo se centran las causas de la injusticia vivida por tantos años. De su presencia numérica se valen también para volantear por la ciudad y pedir solidaridad. De ella se sirven cuando toman los tribunales del trabajo. Ante la opinión pública, también han aprendido a presentarse. Los desplegados periodísticos aclarando los hechos, denunciando y refutando a la patronal, son también tácticas ya comunes.

Juega un papel importante en la definición del conflicto la intervención de los liderazgos sindicales que, a lo largo de casi medio siglo, los trabajadores mismos se han creado. Debido a esos liderazgos registramos la fundación de unas seis decenas de organizaciones sindicales. Aun cuando la inmensa mayoría de estos sindicatos ha sido liquidada, quedan como una constatación de esas pequeñas victorias que la clase obrera alcanza frente a la patronal.

11 El 15 de junio de 1976, los 600 trabajadores de la empresa Industrias Rovim (RAUDI) tomaron la planta precisamente ante los intentos patronales de imponer un sindicato de la CTM, que buscaba impedir el registro de otro afiliado al FAT. Los trabajadores, desalojados por la policía después de ocupar las instalaciones por más de doce horas, sufrieron el despido de 156 compañeros. Cf. *El Sol de León*, 16 de junio de 1976.

LOS SINDICATOS

a) Tácticas patronales contra los sindicatos

La patronal tiene dos tácticas muy claras frente al sindicato. La primera, que podemos llamar "integracionista", busca plegar al sindicato a posiciones de total subordinación. Tradicionalmente se utilizan contra aquellos sindicatos que han alcanzado una vida prolongada en un contexto en el que la regla es precisamente lo contrario.

El primer aspecto de esta táctica consiste en la negociación de incentivos con el sindicato. Éste queda así comprometido en una dinámica de producción y de exigencias en la calidad de la misma que le resta injerencia en otros aspectos de la vida de la empresa. Por otra parte, su tradicional debilidad no les permite mayor margen de negociación. También, los empresarios recurren a medidas clásicas para cooptar direcciones sindicales que no les son adictas. Son comunes los sobornos, los ofrecimientos de ascenso (el paso a empleados de confianza), los amagos de despido y, en última instancia, los despidos mismos. El contrato colectivo, la piedra de toque del sindicato, también está en los objetivos integracionistas de los empresarios. Los contratos verdaderamente leoninos que no incluyen prestaciones de ley, son aceptados por algunos sindicatos.

La otra táctica es "liquidacionista". Empieza en el momento mismo en que el sindicato se constituye como tal y consiste en la violación sistemática del flamante contrato colectivo con el argumento de que la empresa se encuentra en malas condiciones. Así, la negativa a proporcionar tareas mantendrá a los trabajadores en la incertidumbre: la amenaza del paro patronal pende sobre sus cabezas. Podemos agregar otros elementos de esa ofensiva: utilización de trabajadores para dividir a la base obrera; distribución de rumores a través de empleados de confianza encaminados a desprestigiar al comité sindical; formación de grupos adictos a la empresa, dispuestos a las tareas de destitución del ejecutivo electo legalmente y a la firma de un contrato propatronal. Además, la negativa rotunda a revisar el contrato colectivo en el momento en que la ley lo señala (la indiferencia para legalizar ante las autoridades del trabajo el contrato que supuestamente ha sido revisado es parte de esta táctica).

La patronal también se apoya en medidas que consisten en abrir otro local y trasladar los departamentos del establecimiento donde se hubiese organizado el sindicato; o bien, "dispersar" la planta: una planta de pocos trabajadores, menos de veinte, impide la constitución legal de un sindicato; al mismo tiempo, se mantiene alejados a los trabajadores entre sí. Esta táctica tiene doble filo: en el caso de que algunos de los establecimientos dispersos, con más de veinte trabajadores, se organicen sindicalmente —como efectivamente ha sucedido—, la patronal sólo tendrá que abrir uno nuevo: un pequeño local sirve para fundar, más que una nueva fábrica, el nuevo departamento. Con llegar un día y arrojarles a los trabajadores en la cara las llaves del local sindicalizado se termina el engorroso problema del sindicato.

En el primer caso reseñado, la patronal se vio obligada a conservar con ofrecimientos a sectores importantes de trabajadores sin los cuales la nueva planta difícilmente podía entrar en funcionamiento. Dichos ofrecimientos consistieron en garantizar trabajo suficiente. En el nuevo local no tuvieron cabida, por supuesto, los obreros sindicalistas. Conocemos ejemplos en los que sectores importantes de trabajadores prefirieron someterse a las exigencias patronales antes que sostener y pelear por el sindicato.

El caso en que nos hemos detenido, está acompañado por una variante del sindicalismo blanco: otro sindicato disputa la titularidad del contrato aliado con la patronal e invariablemente pertenece a la CTM.

Como ya se dijo, el cierre de empresas es una táctica frecuente y tal vez la más efectiva: de esta manera se liquida, de golpe y porrazo, la relación obrero-patronal. Puede deberse a la quiebra real pero también puede realizarse fraudulentamente. Así, declararse en quiebra permite a la patronal durante semanas, e incluso meses, violar el contrato colectivo, evadir el fisco (a la Secretaría de Hacienda), burlar a los trabajadores, prepararse para abrir otro establecimiento y, claro, liquidar al sindicato. Un buen día, los trabajadores encuentran cerrada la empresa. Si corren con suerte y disponen de correcta dirección sindical, tal vez eviten que el patrón huya con la maquinaria, aunque también pueden encontrarse sin posibilidad de acción. Se enfrentan, pues, a un verdadero *lock-out*. Éste propicia, con frecuencia, el reagrupamiento patronal. Les advierte así de proveerse de materias primas u otros productos que se elaboren en la fábrica que se va a liquidar. No es más que solidaridad de clase. Los

únicos perjudicados son los trabajadores.

b) La defensa del sindicato y de la fuente de trabajo

El pacto que caracteriza toda firma de un contrato colectivo culmina aquí, inmediatamente, con su rompimiento. El enfrentamiento caracteriza la existencia de los sindicatos leoneses del calzado. Así, ante la violación sistemática del contrato colectivo, el sindicato pone en tensión, al máximo, sus posibilidades de colaboración con la patronal. El objetivo es claramente defensivo: proteger la existencia del contrato colectivo, es decir, defender la legislación laboral alcanzada. De esta manera, el sindicato llega a acuerdos con la patronal tales como mantener e incluso reducir el precio de las tarifas alcanzadas en revisiones precedentes; desistirse de algunos rubros en el clausulado e incluso, postergar hasta por un año la revisión salarial.

Sin embargo, no todos los sindicatos son abiertamente colaboracionistas; sobre todo los independientes llevan a cabo, en el interior de la empresa, acciones encaminadas a establecer acuerdos *informales* con la patronal; exigir el cumplimiento del contrato colectivo en su renglón fundamental: el salario; y limitar, de alguna manera, la prepotencia empresarial con la adopción de medidas de higiene y seguridad.

Cuando la amenaza del *lock-out* aparece, y cuando a la defensa del contrato hay que agregar la de la fuente de trabajo, a estos sindicatos, si bien emplazan a huelga por las violaciones al convenio, no les restará otra cosa que prorrogar (a veces hasta por uno o dos años) la fecha del estallido de huelga. Se ven envueltos en una contradicción; por un lado, deben aceptar las violaciones contractuales (es la única garantía de que se conserve la fuente de trabajo); por otro, al prorrogar *ad-infinitum* el estallido de huelga, protegen a la empresa de otras muy probables demandas, sea por parte del fisco, del Seguro Social o algún otro acreedor. La intención sindical de fondo es, insistimos, la *defensa de la fuente de trabajo*. No habría otra manera de explicarnos su consenso entre los trabajadores.

Cuando, aun con esa actitud "colaboracionista", la patronal resuelve desembarazarse de una empresa endeudada y además sindicalizada, los sindicatos recobran su razón de ser; se disponen a hacer valer sus prerrogativas violadas y llevan a cabo medidas que buscan mantener en la legalidad a la patronal y

obligarla a negociar. Entre ellas tiene un lugar importante la Ley del Trabajo. Porque los trabajadores también pueden hacer uso de ella. Así, cuando el *lock-out* tiene lugar, éstos recurren al *embargo precautorio* por una vía indirectamente sindical. Llegar a esa medida requiere, previamente, de un proceso en la Junta de Conciliación que consiste en la constatación, por parte de los trabajadores, de que la patronal tiene adeudos con personas o instituciones; que posee otros bienes susceptibles de ser embargados, aun cuando los tenga bajo otra razón social, y que se ha producido un despido injustificado. Para demostrar todos estos cargos se valen de la presentación de documentos y testigos. Sólo después de estos pasos pueden demandar el *embargo* y exigir que la empresa cubra las indemnizaciones correspondientes por despido injustificado.

Con el *embargo* los trabajadores evitan que los bienes de la empresa sean decomisados por otros acreedores; custodian directamente las instalaciones y la maquinaria abandonadas por la empresa, pero, sobre todo, se valen de él para fiscalizar bienes de la empresa ubicados en otros establecimientos. Es una medida con la que subvierten la propiedad privada, aun cuando sólo sea temporalmente.

En el lapso que dura el juicio, y luego que ha tenido lugar el *embargo precautorio*, los trabajadores ponen en juego otra táctica: las guardias a puerta de fábrica. Con ellas impiden que el patrón sustraiga por la noche, subrepticamente, los bienes que le han sido embargados. Resguardados es la única garantía de que la patronal se verá obligada a negociar las indemnizaciones; a "meterse a la legalidad", como dicen los obreros. Sin embargo, se puede decir que hasta nuestros días, la patronal ha derrotado prácticamente a los trabajadores en toda la línea: sólo en un caso éstos evitaron el *lock-out* y mantuvieron funcionando la fuente de trabajo.¹²

Así pues podemos asegurar que la medida extrema de los trabajadores consiste en evitar que la patronal salga "limpia" del paro. Demostrarle que los trabajadores no son ya objetos con los cuales se pueda jugar impunemente. En este contexto, arrancarle al empresario unos cuantos miles de pesos alcanzando una indemnización constitucional representa una victoria —modesta si se quiere— del trabajo sobre el capital.¹³

12 De marzo a mayo de 1979 los trabajadores de la Continental Industrial Zapatera, S. A., sección sindical del FAT, junto con los de la Hulera Industrial Leonesa, S. A., sindicato también afiliado a este frente, sostuvieron la huelga que culminó victoriosamente al vencer al paro patronal.

13 Un ejemplo: veintitrés trabajadores de la empresa Yorker, en donde existía una sección del FAT, después del embargo

COLOFÓN

Como hemos bosquejado, las respuestas obreras a la dominación del capital en la industria del calzado, aunque precarias, iluminan esa grande y vasta frontera en la que cierta burguesía usufructúa el trabajo asalariado en todas las formas posibles, además de reproducir un cerco de hierro en donde la hostilidad permanente hacia los obreros constituye el verdadero rostro del *señor* Jenkins.

El estudio de los contextos y las relaciones industriales de tipo tradicional se muestra así relevante. No sólo por lo ya señalado y lo que atendería a la heterogeneidad de la estructura industrial nacional, sino también para señalar y denunciar, *ojos vista*, el mantenimiento de un sistema de dominación empresarial aparentemente ya superado por su pretendida careta "moderna" y "progresista".

Así, en contextos como el leonés —una verdadera ciudad industrial con un millón de habitantes— la "baja" tasa de sindicalización no sería simplemente un dato para comprobar una presumible "apatía" del proletariado del calzado, sino, sobre todo, una ilustración de las enormes barreras que tienen que vencer estos obreros para vivir, organizarse y, eventualmente, disputar posiciones a un empresariado que se niega a toda transacción. Lo que esto significa en una conceptualización amplia de *clase obrera mexicana*, los problemas que se plantean, creemos, son más que evidentes y merecerían una discusión aparte.¹⁴ Por lo pronto, y en este nivel, el proletariado del calzado reclama ya una demanda: que la ley sobre el trabajo sea cumplida.

precautorio lograron cien mil pesos de indemnización. La gran mayoría tenía aproximadamente 15 años de laborar en ese establecimiento. Este conflicto se inició el 21 de noviembre de 1977 y concluyó en los primeros días de febrero de 1978.

14 Sobre todo si se toma en cuenta algo que ha sido muy someramente planteado: la intensa y muy rica tradición de lucha obrera, independiente y alternativa, que ciertas tendencias sindicales (como en este caso el FAT) han sostenido en contextos industriales tan hostiles como el leonés.