

José Othón Quiroz
**Proceso de trabajo en la
industria automotriz**

RECONOCIMIENTOS:

Es común que el crédito de un trabajo sea sólo para el sujeto que lo firma, tradición que refuerza el mito del intelectual individual y que oculta el carácter de *producto social*, que tiene cualquier estudio sobre la realidad histórico-concreta. Este trabajo, aunque en sus fases de planeación, clasificación de materiales y elaboración final fue el resultado de un esfuerzo individual, se sustenta sobre la acumulación de diferentes trabajos personales y colectivos, materializados en forma de ensayos, entrevistas, reportes de visitas de fábrica, etcétera: trabajo intelectual social y socializado. Por otro lado, tenemos los comentarios y las críticas colectivas, donde fácilmente se pierde el reconocimiento del esfuerzo individual; por ello considero necesario enumerar a los miembros que han recorrido ese espacio, han definido como etéreo, que ha sido el *Colectivo Informal de Investigación sobre la Industria Automotriz*, colaboradores indirectos *como*: Miguel Senker, Javier Aguilar, Blanca Pastor, Dina Franco, Leticia Álvarez, Miguel Ángel Arce, Carla Zenzes y Martha Castañeda.

Agradezco las sugerencias directas e indirectas de José María Calderón y de Jorge Robles, así como el esfuerzo de Silvia Campos, que mecanografió este escrito. Cabe mencionar la ayuda que me proporcionaron los reportes de fábrica sobre VAM, S. A., y sobre Chrysler de México, elaborados por los compañeros del Taller de Investigación Sociológica I, de la Opción de Sociología del Trabajo Asalariado. Por último, agradezco la información proporcionada por nuestros eternos colaboradores anónimos, a quienes pretendo hacer llegar este trabajo: los obreros de la industria automotriz.

PREFACIO

En la brevedad de unas cuantas cuartillas y algunos cuadros estadísticos, pretendo plantear, por una parte, las limitaciones y las ventajas del análisis de cifras relacionadas con el proceso de producción en la industria automotriz terminal; por otra parte, la imprecisión de algunos conceptos generales, que de ninguna manera explican las formas específicas en que reacciona e influye el trabajo sobre la organización de la producción capitalista en cada empresa ensambladora automotriz.

Hasta ahora la mayoría de los estudios sobre la clase obrera han divorciado las acciones políticas del proceso de trabajo, convirtiendo la historia de la clase en una historia del “movimiento” obrero y de sus

“formas” de organización sin explicar el origen y/o las condiciones materiales sobre las que ambas se construyen. De esta manera las *formas* como el sindicato y las *acciones* como la huelga aparecen como expresiones aisladas del proceso de trabajo en la fábrica, y se las explica a partir de las condiciones de vida de la clase obrera, o de la buena o mala voluntad de sus líderes, de sus organizaciones o del Estado.

El objetivo principal de este estudio consiste en iniciar una primera aproximación a la fábrica, donde se realiza el proceso de trabajo y se cocinan las nuevas formas de dominación del capital, así como las respuestas por parte de los trabajadores. En la planta de ensamble surge otro concepto de *movimiento* obrero. En el terreno de la fábrica se libran batallas cotidianas, silenciosas y casi imperceptibles, que no por ello dejan de ser determinantes: el ausentismo, el tortuguismo, el robo y el sabotaje son manifestaciones de la acción política de la clase hasta ahora despreciadas y condenadas por aquellos que sólo consideran real lo organizado, lo visible y lo espectacular. Buscaremos en la particularidad de cada firma automotriz las vías de subordinación capitalista y de insubordinación obrera que se ejercen en el espacio del proceso de trabajo.

Partimos de la premisa de que el proceso de valorización del capital no se realiza solamente dentro de los “países centrales”, de que la internacionalización del capital, como relación social, trasciende las barreras del Estado-nación, y de que el capitalismo hace de la sociedad mundial cada día una totalidad.¹ Por lo tanto, las formas de organización de la producción son figuras que están sujetas a la interrelación entre factores internos y factores externos; por un lado, surge la imposición a través de un ciclo y una división del trabajo mundiales, y por el otro está el límite que les impone la clase obrera afectada.

El trabajo consta de una introducción elaborada a partir de los cuadros estadísticos del apéndice anexo, que los somete a la crítica y nos propone un dispositivo teórico metodológico para abordar el estudio de las formas de dominación capitalista y las respuestas proletarias a la misma. La segunda parte consiste en la enumeración de breves tesis sobre las formas como se establecen las relaciones entre el capital y el trabajo, de las que son parte integrante las técnicas de subordinación capitalista y su contrapartida proletaria. Las principales fuentes de información utilizadas fueron varios reportes de fábrica, producto de quince incursiones en las principales plantas ensambladoras. Por otro lado, aunque los datos de los apéndices sólo llegan hasta 1979, nuestras reflexiones y conclusiones son válidas para el momento actual.

¹ Eligio Calderón, *Del trabajo y su rechazo; crisis y composición de clase en la gran industria*. Facolta de Scienze Politiche de la Università degli Studi di Torino, versión mecanográfica, Italia, septiembre de 1979, p. 22.

INTRODUCCIÓN

Desde 1972, los obreros de la industria automotriz han bregado diariamente en la ruta de la confrontación con el capital transnacional, sinuoso recorrido, de espacios dolorosos y alegres rupturas, y poco a poco el proletariado de esta industria ha hecho sentir su presencia política. A partir del inicio de la década pasada, las imágenes de una clase en constante efervescencia se multiplican: sindicatos que abandonan la CTM (VW, Nissan, Masa); largas huelgas (Spicer, Iacsa, Trailmobile, General Motors, Nissan); taylorismo y fordismo; explosiones de hornos de fundición. Paros, ausentismo, represión. Alcoholismo, plomo en la sangre, sabotaje. Crisis, recuperación, desarticulación de la clase obrera y *huelga en General Motors*. Secuencias caóticas, mensajes parciales, que reconstruidos nos presentan un proletariado diferente y un sector de la clase obrera cuya combatividad está probada por sus luchas, las cuales afortunadamente no se dejan mediatizar por las figuras mistificadas de un capital “nacional-estatal” o “nacional privado”.

Por todas esas razones nos interesa el trabajador de la industria automotriz. Porque todos esos hechos diluidos y toda esa información fragmentada nos exigen interpretaciones, aproximaciones, conclusiones.

Penetrar en la información sobre el proceso de trabajo y la clase obrera en la industria automotriz, es como caminar entre punteadoras, taladros neumáticos, cepilladoras, escafandras, cabinas de pintura, olor a thínner, grises carrocerías, y perdemos en la oscuridad de la división del trabajo en la fábrica. Sin embargo, los datos pueden dar una serie de pautas interesantes.

Entremos de lleno a la información que se incluye en el apéndice. Lo primero que salta a la vista es el carácter transnacional del capital que controla el sector terminal de la industria automotriz (cuadro 1), y la consiguiente internacionalización de los procesos de trabajo, así como de las formas de organización, administración y control de la producción. Por ello, si deseamos entender los diferentes modos en que se manifiesta y se ejerce el dominio del capital en la fábrica, debemos efectuar un análisis que contemple el desarrollo de las relaciones entre el capital y el trabajo dentro de la misma, así como su conexión con la división internacional del trabajo y con el ciclo mundial del capital.

Por otro lado, los datos por sí solos no nos proporcionan más que descripciones parciales de cierta importancia, por lo que debemos de tratarlos a contraluz, para encontrar los procesos sociales que los determinan.

Situándonos en el terreno de las explicaciones, la alta producción anual de Volkswagen se sustenta sobre la composición orgánica de esta planta y su consecuente nivel de automatización. Los altos salarios de la Ford surgen como producto de la radicalización que han experimentado sus trabajadores, sobre todo a partir de la huelga de 1976, primera en la historia de la Ford de México. La ruptura de los topes salariales por parte de los obreros de esta industria se construye sobre la lucha de los trabajadores y la capacidad económica de un sector de la producción con altas tasas de ganancia. Explicaciones primarias e inmediatas. Sin embargo, y sin negar la validez de los datos empíricos, quedarnos en ese momento de la investigación nos pone en peligro de caer en lo inmediato, en lo individual y en lo descriptivo.

Lo anterior nos lleva a la búsqueda y/o creación de ciertos conceptos que no tiendan a caer en el polo opuesto al dato, o sea la abstracción, la generalidad. El querer explicarnos el comportamiento de la clase obrera a partir de las formas clásicas de explotación que sobre ella se ejerce, sin llenarlas de contenido histórico-concreto, nos lleva al lugar común y al esquematismo, dejando escapar la riqueza de la especificidad de ciertos hechos sociales. Más aún, esos conceptos en la realidad jamás se presentan puros. Así, podemos observar que en la industria automotriz del país existe una contradictoria combinación de las formas de extracción de plusvalía, ya que en una misma planta coexisten procesos de automatización intermedios y avanzados, con formas veladas y abiertas de prolongación de las jornadas medias de trabajo por parte de algunas firmas; así como la utilización de ciertas formas de racionalización de la organización del trabajo como taylorismo, fordismo y las relaciones humanas, tendientes a incrementar la intensidad del mismo.

Analizando integralmente los datos, y auxiliándonos con ciertos conceptos teóricos, podemos encontrar una interesante referencia empírica del reparto de la ganancia media entre las principales firmas automotrices. Algunas firmas basan sus ganancias en su alta composición orgánica de capital (VW); otras combinan la automatización con largas jornadas de trabajo (Chrysler y Nissan) y otras se mantienen sobre una política de bajos salarios (VAM). Pese a todas estas explicaciones subsisten algunas incógnitas que quedan sin resolver, como lo que sucede en VAM. ¿Cómo ha podido mantener a su clase obrera en tan pésimas condiciones de trabajo? ¿En dónde está la clave que le ha permitido no tener una sola huelga? ¿Qué extraña fórmula le permite a Chrysler contener la conflictualidad de una clase obrera sujeta a altas tasas de explotación? ¿Dónde surge, se fermenta y se sustenta la combatividad de los trabajadores de General Motors de México? Las respuestas están en las

configuraciones que revisten el proceso de trabajo y la organización de la producción dentro de la fábrica, donde las máquinas (trabajo muerto) se enfrentan a los obreros (trabajo vivo), donde las técnicas de administración y control de la producción no sólo descalifican al trabajador, sino que le desarticulan sus organizaciones y le segmentan sus facultades físicas y psicológicas. Esta visión es totalmente ajena para aquellos que explican la lucha de clases desde una perspectiva externa al proceso de trabajo, a través de las élites, las organizaciones o el Estado, sin ninguna relación con las condiciones materiales en que aquélla se gesta.

Éste es el pretexto para nuestro estudio. Más aún, considero que los trabajos sobre la relación entre las formas de organización y de lucha de los obreros, y el proceso de producción, dado el creciente uso de nuevas formas de dominación y represión del capital dentro de la fábrica, tiende a ser de mayor utilidad para un movimiento obrero que diariamente sufre el uso capitalista de las máquinas, la rotación de puestos y las denigrantes condiciones de trabajo; para un movimiento que requiere respuestas múltiples y polivalentes, respuestas basadas en un conocimiento detallado del proceso de producción, previo diagnóstico del estado actual y de las tendencias que sigue la estrategia del capital. En suma, respuestas organizativas multinacionales ante una organización multinacional del capital.

Ahora bien, ¿cómo podemos enmarcar el estudio de las formas de dominación capitalista? Nuestro punto de partida deberá ser la fábrica y el estudio de las formas de organización de la producción dentro de la misma (fordismo y taylorismo), que junto con los Sistemas de Relaciones Industriales² nos permitirán situar las distintas vías en que el capital subsume al trabajo, así como las respuestas que construye el proletariado.

Hablar de industria automotriz es hablar de taylorismo (tiempos y movimientos) y de fordismo (cadena de montaje). Estas formas de organización de la producción capitalista adquieren su máxima expresión y desarrollo en esta rama de la producción. Las denomino formas de organización de la producción porque abarcan no sólo la racionalización de la fuerza de trabajo (factor subjetivo de la producción), sino también la de los medios de producción y del objeto de trabajo (factores objetivos de la producción), así como la combinación y mutua adecuación de ambos factores, subjetivizando al objeto y objetivizando al sujeto.

2 Observar las relaciones que se establecen entre obreros y capitalistas mediadas por el proceso de trabajo, a partir de las relaciones industriales, nos permite una visión más amplia de la confrontación capital-trabajo, además de que nos da la posibilidad de prolongar estas relaciones a la sociedad y al Estado. Sobre el concepto de Relaciones Industriales desde una perspectiva marxista, cf. Richard Hyman, *Industrial Relations: a Marxist Introduction*, ed. MacMillan, Londres, 1978, y José María Calderón, *Las relaciones industriales en la gran industria en México (1968-1978)*, CELA, FCPyS, UNAM, ed. mecanográfica, 1978.

Hay quienes consideran al taylorismo únicamente como un método de administración del trabajo vivo,³ olvidando las mejoras que éste hizo a las herramientas de trabajo y a los procesos de elaboración y velocidades en la producción del acero.⁴ Por otro lado, Taylor no sólo “racionalizó” los movimientos del trabajo vivo, reduciéndolos a su mínima expresión, descalificando al obrero y haciendo de él un ser “estúpido y flemático que en su conformación mental ha de parecerse más a un buey que a un hombre”,⁵ como él llamaba despectivamente a los trabajadores: sino que también expropió el poco *saber* que le quedaba al obrero, usándolo para transformar las herramientas y los objetos de trabajo, en una acción brutal que acabó con el obrero profesional.

El taylorismo y el fordismo⁶ surgen con la consolidación de la subsunción real del trabajo al capital; después de la era de la “industrialización” se inicia la era de la “racionalización”.⁷ Los métodos represivos directos, aunque no desaparecen, dan paso a la desarticulación de la organización de los trabajadores a partir del proceso de trabajo. Subsiste la violencia del capital, pero en coexistencia con la represión ruidosa y mecánica de las máquinas, con la violencia automática y silenciosa del capital, que se diluye fantasmagóricamente entre las computadoras⁸ y los micromovimientos. El capital busca controlar no sólo la vida del trabajador en la fábrica, sino sus condiciones de reproducción como fuerza de trabajo en su cotidianeidad fuera de la fábrica, en su “tiempo libre”.

LAS FORMAS DE DOMINACIÓN

3 Harry Braverman, *Trabajo y capital monopolista*, ed. Nuestro Tiempo, México, 1975, p. 87.

4 Georges Friedmann, *La crisis del progreso*, ed. Laia. Barcelona, 1977, p. 98.

5 Friederick W. Taylor, *Principios de la administración científica*, ed. Herrero Hnos., Sucs., S. A., México, 1974, p. 58.

6 El fordismo no sólo consiste en el uso de la cadena de montaje, para eliminar la discontinuidad en el proceso de producción del auto, y disminuir el trabajo contenido en la mercancía automóvil. A esta innovación, hay que agregarle: el uso de políticas de altos salarios, para adecuar a tal trabajo a la nueva organización de la producción; y las medidas tendientes a organizar y controlar las condiciones de la reproducción de la fuerza de trabajo, por medio de la intervención y el control del “tiempo libre” en la vida privada de los trabajadores. El sueño de organizar la Sociedad y el Estado a partir de la fábrica, cf. José Othón Quiroz Trejo, *Trabajo y proceso de trabajo en la industria automotriz terminal* (1968-1978), Tesis en elaboración, Borrador, s/p., y Antonio Gramsci, “Americanismo y fordismo”, en *Notas sobre Maquiavelo, sobre política y sobre el Estado moderno*, ed. Juan Pablos. México, 1975, pp. 281-317.

7 Friederick Pollock, *La automatización, sus consecuencias económicas y sociales*, ed. Sudamericana, Buenos Aires, 1959, p. 20.

8 Sin por ello caer en juicios retardatarios y apriorísticos, considero que es el momento de abrir el debate *sobre* los efectos del proceso técnico en la organización del trabajo.

Vehículos Automotores Mexicanos. El paternalismo y las “relaciones humanas” hacen el sueño posible⁹

Las relaciones humanas y la motivación al personal son las bases de la organización del trabajo en VAM. También existe un uso capitalista de la rotación de personal, que según la empresa es para evitar el ausentismo y el aburrimiento, pero que fácilmente puede usarse para reprimir a los trabajadores, rompiéndoles la unidad de sus espacios y momentos de socialidad dentro de la fábrica.

A la par de estas técnicas de administración y control de la producción, en VAM se da un paternalismo muy propio de pequeñas industrias o de empresas de participación estatal, con el que se pretende hacer sentir al trabajador que la empresa es suya y que él es parte de la empresa. Trabajador, patrón, Estado y familia son presentados como una gran unidad de objetivos comunes, aunque a la hora de comer los ejecutivos tengan su propio comedor con vinos y grandes potajes.

Las relaciones humanas y el paternalismo de VAM se han materializado en el fugaz logro del sueño de la conciliación entre el trabajo y el capital, dentro y a partir de la fábrica, que por momentos pretende trascender y organizar la vida cotidiana del trabajador fuera de la planta. Los empleados dan clases a los hijos de los trabajadores, organizan pláticas sobre la administración del tiempo en la fábrica y en la sociedad, y también sobre cómo mejorar la organización económica de la vida familiar. A los empleados y supervisores se les dan cursos de “Inducción” que incluyen, entre otras cosas, las mejores formas de relacionarse con los obreros y su presentación directa con cada uno de ellos.

En la línea de VAM, florecen las falsas sonrisas del supervisor, sus palmadas en la espalda de los supervisados y en ocasiones el regalo de golosinas o cigarros. Todo gesto, tal como los movimientos de máquinas, herramientas y obreros, está programado, toda sonrisa contiene determinaciones previas, que tienden a mantener la conciliación entre los obreros y el comando del capital. Aquí las relaciones humanas adquieren una importancia política y económica, que se refleja en la ausencia de huelgas y la “paz” que subsiste en la cadena de VAM. Esto no sólo mantiene bajos los salarios y largas las jornadas de trabajo, sino que el atraso tecnológico y el poco espacio en sus instalaciones hacen de VAM una de las plantas más ruidosas, inseguras, contaminadas y contaminantes. El milagro de la estabilidad, que puede ser efímero, se sustenta sobre un paternalismo y unas relaciones humanas de patente nacional.

⁹ Taller de Investigación Social de la Opción de Sociología del Trabajo Asalariado, Leticia Alvarez y José Othón Quiroz, *Reportes de visitas a la fábrica*. 1978-1980.

*Chrysler de México, Hugo Bennet o Harry Díaz*¹⁰

Por su parte, la productividad de los obreros de Chrysler se construye sobre dos sólidas columnas. Por un lado, la alta composición orgánica de capital, un cierto grado de automatización y el uso de computadoras en algunas fases de la producción forman una recia base; mientras que por el otro están los bajos salarios, las largas jornadas de trabajo y el control político: la ausencia de huelgas y conflictos, la aparente “coexistencia pacífica” entre obreros y capital.

Esta situación tan favorable al capital no ha sido un logro fácil, se ha construido sobre los obreros despedidos,¹¹ intimidados, golpeados y asesinados por el grupo de golpeadores profesionales encabezado por Hugo Díaz, ex-empleado de confianza y secretario general del comité ejecutivo del sindicato, afiliado a la CTM. Este personaje no sólo vende las plazas de trabajo, sino que mantiene el terror dentro y fuera de la planta; humilla a los trabajadores y viola a sus esposas antes de otorgarles justificantes médicos, y si hay resistencia “desaparece” a sus enemigos.¹² Este grupo es semejante al “*team*” de Harry Bennet, jefe del departamento de servicios de la Ford de Dearborn en 1930 y que se formó con ex-jugadores “*all american*” de fútbol americano de la Universidad de Michigan, los cuales controlaban a los obreros dentro y fuera de la fábrica y en 1932 dispararon contra una manifestación que marchaba frente a la planta. Era tal la eficiencia de estos gángsters que posteriormente uno de sus miembros, Carl Brooks, fue nombrado jefe de la policía de la ciudad de Dearborn.¹³ En la planta de ensamble de Toluca es tal la represión que se respira miedo, control y furia reprimidos. En contraste con los mensajes propagandísticos de la empresa, sofisticados y plenos de fallida sutileza (como “El valle de lágrimas es para los perezosos porque los trabajadores no tienen tiempo de sufrir”, “la calidad depende de mí”, “obrero revisa tu overol antes de salir”, etcétera), furtivamente aparece sobre algunas carrocerías un “Puto Hugo Díaz” que sintetiza el odio reprimido que deambula por la planta Chrysler de Toluca.

Harry Bennet, que impulsó la variante más represiva del fordismo, tiene su fiel reflejo autóctono en

10 Dina Franco, José Othón Quiroz, Taller de Investigación Sociológica, Opción de Sociología del Trabajo Asalariado *Reportes de visitas a fábrica*, 1980.

11 En 1971 fueron despedidos mil cuatrocientos trabajadores de la planta Toluca por su participación en la huelga salvaje de 1970.

12 Miguel Ángel Arce, *Entrevistas con extrabajadores de Chrysler Toluca*, cinta magnetofónica, 1979.

13 Keith Sward. *The Legend of Henry Ford*, ed. Atheneum, Nueva York, 1975, pp. 291-93.

Hugo Díaz y sus secuaces.

Volkswagen de México. Micromovimientos y macroganancias

La alta composición orgánica de capital, una impresionante tecnología y el más alto nivel de automatización en la industria automotriz nacional son las claves para el éxito de una planta que absorbe el trabajo de once mil obreros poblanos. Es tal la importancia de la planta que usando un lugar común podemos afirmar que cuando estornuda la VW a Puebla le da catarro.

En lo referente al trabajo, la VW ha racionalizado no sólo el capital constante (maquinaria, herramientas e instalaciones), sino también la fuerza de trabajo, adecuándola a una cadena de montaje perfectamente organizada, sin espacios muertos y con fases tan intensivas como el estampado de carrocerías y partes, donde el ruido y la velocidad del flujo de producción alcanza su máxima expresión. Los micromovimientos repetitivos, monótonos y simples son ejecutados igualmente por hombres y mujeres. Volkswagen es la única planta que emplea un número considerable de mujeres en los departamentos de arsenes, tableros, asientos, vestidura y línea final. La descalificación del trabajo es la base de la organización en la VW, lo cual le permite mantener un 40% de trabajadores eventuales, que pueden ser fácilmente sustituidos dada la simpleza y especialización de sus labores. En la VW predomina el obrero eventual que varias veces ha demandado su contratación como trabajador de planta.

En todas las fábricas ensambladoras la organización del trabajo obedece a las necesidades de un capital organizado internacionalmente, por lo cual la “administración científica” de la VW es planeada para todo el mundo, adecuándose tan sólo a las características que le impone la clase obrera de cada país donde opera.

[...] Volkswagen ha hecho esfuerzos considerables para transferir técnicas de producción y sistemas de administración. La firma ha desarrollado guías de manejo [...] y de procedimiento, cubriendo cada aspecto de la manufactura y ensamble de vehículos en sus plantas en el mundo.¹⁴

En VW todo movimiento, toda operación y el flujo de las partes a través de bandas transportadoras aéreas están perfectamente tipificados, más aún cuando se produce un auto que cambia poco en su

¹⁴ Jack Baranson, *International Transfer of Automotive Technology to Developing Countries*, UNITAR, Nueva York, 1971, pp. 64-65.

diseño, como el “escarabajo”, cuya “estandarización” permite que las operaciones puedan ser reducidas al micromovimiento. El mismo golpe cada hora, todos los días, durante toda una vida; el trabajo vacío que desilusiona, que desgasta, que mata.

Esta división del trabajo multiplicada es el gran secreto del capital de la VW, que sin embargo contiene el germen de la huelga salvaje, donde todos los trabajadores del mismo rango, sin distinción de jerarquías, obreros especializados que pueden hacer la misma tarea en cualquier fábrica o rama de la producción, obreros que rebasan a sus direcciones, obreros masa insatisfechos, se manifiestan y paran la producción.

*Nissan Mexicana. El uso samurai de la tecnología*¹⁵

Los obreros de Nissan Mexicana llegaron a ser los más combativos de su sector. En 1976 constituyeron la Coalición Obrero Campesino Estudiantil que coordinó a la clase obrera del Valle de Cuernavaca. La patronal solucionó el problema en su límite, encarcelando al que había encabezado el comité ejecutivo en aquellos años de cruenta lucha. Pero también echó mano de las máquinas y de la descentralización de la producción para desarticular al proletariado de esta empresa. En 1978 Nissan inauguró la planta de maquinado de motores, que antes funcionaba como un pequeño departamento; introdujo nuevas máquinas —157 en total—, entre ellas una máquina de transferencia automática de cuatro líneas; varios trabajadores fueron despedidos y otros reacomodados. La productividad se duplicó y varios obreros que anteriormente manejaban una máquina-herramienta tradicional pasaron a controlar dos máquinas interconectadas y sólo recibieron pequeños aumentos salariales. Por otro lado, en 1978 Nissan inauguró su planta de fundición de motores en Lerma, estado de México, no obstante que tenía suficiente terreno para construirla en Cuernavaca. Obviamente que detrás de las innumerables razones que esgrimía el capital, estaba la necesidad de desconcentrar y dividir a su proletariado enviándolo al estado de México, donde podría contratar con un sindicato colaboracionista de la CTM, con una junta local de conciliación y arbitraje conocida por su vocación patronal, y un joven proletariado sin experiencia de fábrica y sin organización o tradición de lucha como lo era el de Cuernavaca. En síntesis, un efectivo uso capitalista del territorio.

15 Blanca Pastor, Dina Franco y José Othón Quiroz, *Reportes de visitas a fábricas*, 1979.

*Ford Motor Company de México. Fordismo refuncionalizado*¹⁶

En 1914, ante la amenaza de la sindicalización radical y el constante éxodo de los trabajadores de las plantas Ford, producto del rechazo obrero a la cadena de montaje y a la monotonía de sus tareas, la administración Ford lanzó su famosa política de “los cinco dólares por día”, salario que intentaba frenar las posibilidades de radicalización que prometían las acciones de los obreros desafectos al trabajo descalificado.

En México, durante 1976, se organizó una huelga que duró treinta días, después de 51 años de “armonía” en la familia Ford. A partir de ese momento la Ford ha incrementado sus salarios año con año, debido a la presión de los obreros que en 1979 lograron el aumento más alto de la industria: 18.5%. Se trata de una recuperación mexicana de la política de Henry Ford ante un movimiento obrero diferente que ha emplazado a huelga a la empresa durante los últimos años.

Otro recurso utilizado ha sido la creación de empresas de partes en asociación con capitales nacionales, bajo otra razón social que oculta la personalidad del patrón Ford, que divide a sus trabajadores y que puede contratar con sindicatos blancos.¹⁷

La Ford Motor Company de México también descentraliza su proceso de producción y anuncia una nueva planta en Coahuila. Allí, el control sobre la clase obrera abarca a la fábrica y la vida cotidiana, y los vigilantes-inspectores de las empresas preservan el orden y cuidan que los trabajadores no tomen en grupo, ni tengan reuniones “extrañas” que pongan en peligro las relaciones obrero-patronales de la región.

Por último, es necesario anotar que el ciclo propio del automóvil y su carácter de mercancía, que sintetiza los trabajos de diferentes ramas de la producción, hacen que este producto sea el primero que resienta los vaivenes de las crisis; crisis que las plantas palían a través del despido masivo de sus trabajadores. En la Ford de México, se ha formalizado el despido con promesa de futura contratación,¹⁸ lo que equivale a acatar las condiciones del capital. Esta política tiene grandes posibilidades de generalizarse a otras plantas, que se rigen por las oleadas que sacuden a este sector de la producción

16 José Othón Quiroz. *Reportes de visitas de fábrica*, 1978-1979.

17 Convenio como el de Ford-Nemak para producir cabezas de motor (*Excélsior*, 19 de abril de 1979, p. 19A) y el de Ford Vidrio Plano para elaborar parabrisas (*Excélsior*, 3 de octubre de 1979 p. 29A).

18 Cf. Javier Hernández, *Condiciones de trabajo en la industria automotriz*, ponencia mimeografiada, 20. Coloquio Regional de Historia Obrera, CESHMO, México, 1979.

social. Ante esta política los obreros, de por sí sujetos a la eventualidad,¹⁹ deberán plantearse una ofensiva que exija la estabilidad en el empleo, independientemente de los problemas del “capital automotriz”.

Dina-Renault. Paternalismo nacionalista y comités de fábrica

A partir de la crisis de 1976-1977, en Dina y Renault Mexicana el Estado como capitalista mostró con notable nitidez su rostro patronal. Despidió a grandes cantidades de trabajadores; destruyó el sindicato de empleados de confianza de Constructora de Carros de Ferrocarril, empresa perteneciente al Complejo de Ciudad Sahagún, y comprimió los salarios. Desde entonces los obreros de Dina y Renault soportan año con año el peso de los topes salariales.

El paternalismo nacionalista y los comités de fábrica son las formas de control que ejerce el capital en Dina y Renault. El paternalismo cargado de una ideología nacionalista mistificadora que busca la colaboración de clases a toda costa, la refuncionalización y el uso capitalista de los comités de fábrica²⁰ que potencian la integración del trabajo como fuerza productiva del capital, y las amenazas de requisa han permitido al Estado sobrevivir a la crisis, e inclusive incrementar sus ganancias en el complejo a partir de 1976. Independientemente de la combatividad del comité de fábrica de Constructora de Carros de Ferrocarril²¹ que se radicalizó y tomó en serio este tipo de organización, la iniciativa de los comités de fábrica tuvo un origen patronal.

El uso capitalista de la participación obrera en la gestión de la empresa, aunado al nacionalismo paternalista, le permitieron al Estado un ahorro notable en gastos de administración y darse una falsa imagen democrática proponiendo un modelo diferente pero igualmente efectivo de integración y control de los trabajadores a través de la reorganización de la producción.

Si en Francia funcionan los comités, ¿por qué no utilizarlos en México? No hay que olvidar que gran parte de la asesoría técnica en el Complejo Ciudad Sahagún proviene de Francia. La misma experiencia

19 Robert Blauner, “The AutoWorker and the Assembly Line: Alienation Intensified”, en *Alienation and Freedom*, The University of Chicago Press, 1973, p. 93.

20 INET, *Comités de Fábrica en DINA, SIDENA y CNCF*, versión mecanográfica, p. 1. En Francia (1945) Charles de Gaulle, después de la liberación, nacionaliza la Renault y se integran seis representantes obreros al consejo de administración; el Estado se adelanta y vacía de su contenido proletario a los comités de fábrica, cf. Jacques Fremontier, *Renault: la fortaleza obrera*, ed. Laia, Barcelona, pp. 11-15.

21 Cf. Augusto Urteaga, *Autonomía obrera y restauración empresarial: una experiencia de Comités de Fábrica*, ponencia presentada en el *Encuentro de Historia del Movimiento Obrero*, Puebla, agosto de 1978, pp. 1-15.

francesa ilustra el carácter de estas conquistas. Es sabido lo que ocurrió con tales conquistas: “los administradores de los intereses obreros desde hace muchos años sólo juegan un papel decorativo. Desde 1960, la empresa no distribuye beneficios. El comité de empresa nunca pudo ejercer, en la práctica, sus papeles de control.”²² Extraña similitud con el caso mexicano, producto de la internacionalización de la organización del trabajo y de la producción.

Para terminar, es importante mencionar el carácter descentralizado del proceso de producción de Dina y Renault, que mantiene varias fases dentro de las empresas del Complejo.²³ Por otro lado, la diversificación de los productos incrementa las cargas de trabajo, mistifica la jornada laboral y la productividad de los obreros de Dina y Renault. Esta productividad se ha medido en base a vehículos terminados omitiendo las partes, los motores y las carrocerías que se elaboran para otras fábricas.

General Motors: grandes ganancias, largas huelgas y descentralización

La General Motors es la empresa número uno en la industria automotriz mundial y sus obreros también han sido la vanguardia en las luchas a lo largo del siglo. La gran huelga de 1937 en la planta de Flint en Estados Unidos (44 días); las huelgas salvajes de 1956 en Estados Unidos; la huelga que abrió la crisis actual en 1959 (58 días). Esta tradición es asumida por el proletariado mexicano que ha organizado la huelga más larga de la industria, en 1977: 62 días. Lo cierto es que la magnitud de las huelgas refleja la combatividad de los obreros de GM, pero a su vez muestra las reservas de capital y la capacidad financiera que mantiene esta transnacional, que también ha echado mano de la descentralización de sus procesos de trabajo a nivel mundial, como lo muestra la salida de sus filiales en Argentina en 1978 y la construcción de nuevas plantas en Ramos Arizpe, Coahuila; cabe preguntarse si no es que *el conflicto y su regulación* son el motor del desarrollo de la General Motors.

Desde el decimocuarto piso del edificio de la GM en Detroit, siete mil empleados planean, controlan y cuantifican las pérdidas “económicas” y “políticas” de una huelga, y en última instancia la firma se da el lujo de perder días de producción antes que perder el control político sobre sus trabajadores, con una óptica del ciclo a nivel mundial, por lo que las alternativas del capital se multiplican.

Además del uso de la descentralización y la capacidad económica, la GM automatiza y

22 Jacques Fremontier, op. cit., p. 11.

23 Augusto Urteaga, *La industria en los magueyales. Trabajo y sindicatos en Cd. Sahagún*. ed. Nueva Imagen, México, 1979, pp. 105-15.

computadoriza rápidamente sus procesos de trabajo.²⁴ El carácter de la producción del auto, dado los cambios de modelo, lo permite. Actualmente técnicos y un ejército de empleados recomponen las herramientas, la maquinaria y el trabajo mismo; el pretexto del cambio de modelo sirve para descomponer a la clase obrera.

Automatización, computadores y organización del trabajo

La VW tiene máquinas transfer de cinco a seis operaciones, Nissan de cuatro movimientos, Ford tiene una máquina de control numérico en su planta de Tlalnepantla, Chrysler tiene computadorizado su departamento de pintura en Toluca. En el complejo de Ciudad Sahagún en 1976 se hizo un estudio para incrementar la productividad que planteaba dos medidas urgentes: 1] mantener la eficiencia del personal de oficina con los mismos empleados y b] preparar su posterior sustitución por sistemas computadorizados. Por doquier aparece la computadora y la consiguiente automatización del proceso directo de producción y de los procesos de planeación, control y registro de operaciones. La computadora recompone el trabajo de línea, pero también afecta a los trabajadores de cuello blanco, a ese nuevo ejército de ingenieros, técnicos, laboratoristas, contadores, etcétera, etcétera. Es necesario profundizar y abrir el debate sobre estas transformaciones que afectan el concepto mismo de proletariado.

LAS RESPUESTAS OBRERAS

¡Estos cuates! Nos acaban de dar 18.5 de aumento y ya nos aumentaron la producción en cuatro camiones por semana

Un obrero de la Ford

1] *Las formas*

La clase obrera de la industria automotriz en México se enfrenta al uso generalizado del taylorismo y del fordismo, y a la internacionalización de la organización de la producción. El proletariado responde

²⁴ “The World Car: Shifting into overdrive”, en *Car Wars, Nacla, report of the Americas*, Boston, julio-agosto, 1979, vol. III, n. 4, p. 26.

con formas de resistencia globales, que con sus propias características abarcan todas las plantas del sector terminal.

Los delegados departamentales fueron organizados a partir de las necesidades del capital en la producción, pero la clase obrera los recompone, los absorbe y les da un contenido y un uso proletarios. Ellos han sido la base de las movilizaciones de este sector de la clase obrera en los últimos diez años.

Por otro lado, el proletariado automotriz ha utilizado diferentes tácticas y formas de lucha, de acuerdo a sus condiciones de producción y a las formas capitalistas de dominación que se viven en cada fábrica. El ausentismo masivo de los lunes en VW no es más que la respuesta a un trabajo enajenado y enajenante de la cadena de VW. En Nissan las luchas proletarias han sido de extraordinaria riqueza, abarcando desde el ausentismo y el tortuguismo, hasta los paros departamentales, el sabotaje y la huelga salvaje. Han luchado duramente contra los ritmos de la cadena de montaje²⁵ y el. Uso capitalista de las máquinas, hasta constituir una comisión mixta que controla la velocidad de la cadena. En la Ford son comunes los paros por descompostura de la cadena de montaje. En Chrysler existe un *stock* promedio de tres mil autos con defectos de fabricación, y junto con el desperdicio y robo de materiales esto representa la manifestación de una efervescencia reprimida, silenciosa y clandestina pero real, en un lugar donde los espacios mínimos de la expresión están cerrados. En VAM, de cada sesentaicuatro autos producidos dieciocho son enviados a reparación por defectos de fabricación. Los delegados departamentales de GM fueron la base del proceso de democratización que vive su sindicato, que por la vía de la huelga ha tratado de evitar que el patrón transnacional les desmembre su organización.

¡Que nadie tenga un auto fabricado en lunes!

¡Rómpete madre... rómpete!

Dichos populares entre los obreros automotrices norteamericanos.

2] *Los nuevos contenidos*

Para aquellos que sólo vibran con lo organizado, las luchas de los obreros automotrices son inexplicables, a excepción de las grandes huelgas; y de acuerdo a sus particulares concepciones, en VAM y Chrysler no habría lucha de clases, dado que no hay huelgas ni organización.

25 Lucía Bazán, *El sindicato independiente de Nissan Mexicana*, Ponencia para el primer encuentro sobre historia del movimiento obrero, UAP, Puebla, 1978, p. 1-11.

El robo, el sabotaje, el ausentismo, el tortuguismo, el paro de sección, etcétera, han recibido poca atención de algunos sectores de la izquierda que sólo estudian el gran conflicto: la huelga y el paro. El ausentismo es la reducción real de la jornada de trabajo; el paro seccional es el antecedente de la huelga salvaje total, sobre todo en un proceso de producción cuya continuidad y estructura la garantiza una cadena de montaje; el sabotaje es el uso proletario de las máquinas y herramientas, y en general todas estas acciones, *espontáneas, autónoma y ricas en creatividad*, merecen un estudio más profundo.

Las grandes concentraciones de trabajadores en un mismo local potencian las inquietudes democráticas de los obreros del automóvil. El caso más reciente es la huelga de GM, donde las negociaciones se abren ante la asamblea general de los trabajadores. Estas movilizaciones corresponden a un ciclo nuevo de luchas proletarias en México. Son el resultado de la radicalización del obrero-masa, homogeneizado y des- calificado, que salta sobre la cadena de montaje y sobre sus organizaciones, y se basan en un esquema que presupone la supervivencia del obrero profesional, del obrero de oficio. Por último, la lucha de GM nos da la prueba de un proletariado que ve la confrontación con el capital no sólo en términos nacionales, y que partiendo de la internacionalización del capital y lo que esto implica, plantea la organización internacional de los obreros automotrices. Proletariado puntual en sus batallas contra el comando del capital cuyas manifestaciones y tácticas trascienden las barreras del lenguaje, el territorio y la cultura, obreros que a la *organización internacional del capital oponen la organización internacional de los trabajadores*.

Cuadro I

LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL EN MÉXICO (1976-1978)

	Ubicación	Capital (en miles de pesos)	Nacionalidad del capital	Composición del capital			Tipo de producción				
				extranjero	nacional		1	2	3	4	5
					Privado	Estatal					
Volkswagen de México, S. A.	Puebla	1 132 952	Alemán	100%			X	X			
Chrysler de México, S. A.	D. F. y Lerma, Méx.	550 000	EUA	100%			X	X			
Ford Motor Company, S. A.	Cuautitlán, Tlalnepantla, La Villa	300 000	EUA	100%			X	X			
General Motors de México	D. F. y Lerma, Méx.	176 724	EUA	100%			X	X			
Vehículos Automotores Mexicanos	D. F., Lerma, Méx.	157 021	EUA, Méx.	38.54%	1.23%	60.23%	X	X	X		
International Harvester de México, S. A.	Saltillo, Coah.	150 000	EUA, Méx.	49%	51%			X			X
Kenworth Mexicana, S. A.	Mexicali, B. C.	96 000	EUA, Méx.	49%	51%				X		
Massey Ferguson de México	Querétaro, Qro., Tultitlán, Méx.	53 100	EUA, Méx.	40%	60%						X
John Deere, S. A.	Monterrey, N. L.	120 000	EUA, Méx.	49%	51%						X
Trailers de Monterrey, S. A.	Monterrey, N. L.	140 000	México	100%				X	X	X	
Trailers del Norte, S. A.	Monterrey, N. L.	---	México	100%					X	X	
Fábricas Autocar Mexicana, S. A.	Santiago Tianguis- tengo, Méx.	---	México	100%					X		
Victor Patrón, S. A.	Mazatlán, Sin.	---	México	100%					X		
Diesel Nacional	Cd. Sahagún, Hgo.	500 000	México		62.4%	37.6 %	X	X	X	X	
Renault Mexicana, S. A.	Cd. Sahagún, Hgo.	---	Francés, Méx.	40%		60%	X				
Mexicana de Autobuses	D. F.	117 000	México		30%	70%					X
Nissan Mexicana, S. A.	Cuernavaca, Mor., Lerma, Méx.	435 000	Japonés	100%			X	X			

FUENTES: Sergio Ramos G., Margarita Camarena y Benito Terrazas, Spicer, S. A., *Monografía de una empresa y de un conflicto*, México, UNAM, 1979, p. 35; *Revista Círculo*, vol. 1, n. 1, enero, 1978, p. 14; e investigación personal.

Tipo de producción: 1: automóvil, 2: camiones, 3: tracto-camiones, 4: autobuses integrales, 5: tractores agrícolas.

NOTA: Los datos sobre el capital social corresponden al año de 1976.

Cuadro II

PRODUCCIÓN ANUAL EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL (1976-1978)

	<i>(No. de vehículos)</i>		
	1976	1977	1978
Volkswagen de México, S. A.	83 452	52 143	93 980*
Chrysler de México, S. A.	56 642	57 946	76 806*
Ford Motor Company, S. A.	46 147	50 513	67 663*
General Motors de México, S. A.	37 624	34 638	49 424*
Nissan Mexicana	34 332	37 066	39 505
Vehículos Automotores Mexicanos	25 146	18 564	23 113
Renault Mexicana, S. A.	23 159	20 630	13 572
Diesel Nacional, S. A.	14 785	6 929	16 841*
International Harvester	1 161	772	972
Kenworth Mexicana, S. A.	1 148	428	900
Mexicana de Autobuses	790	916	888
Fábricas Autocar Mexicana	313	203	602
Trailers Monterrey, S. A.	101	65	91
Víctor Patrón, S. A.	113	130
Trailers del Norte, S. A.	66
TOTALES	324 979	280 813	384 127

*Estas empresas producen partes, refacciones y bienes de capital (pequeñas herramientas y equipo). Es importante esta anotación para ponderar las cifras de este cuadro, ya que sólo en la Volkswagen en 1978 se vendieron \$ 1 382 000 000 en partes, lo que representa un 14.89% de \$ 9 276 000 000 que fue el importe de las ventas totales.

FUENTES: AMIA, *La industria automotriz de México en cifras*, 1976, pp. 58-61.

AMIA, Boletín 157, enero de 1979, pp. 22-24.

Cuadro III

NUMERO DE TRABAJADORES DE LAS PRINCIPALES PLANTAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL MEXICANA (1976-1978)

	1976	1977	1978	
			<i>Estimación conservadora</i>	<i>Estimación optimista</i>
Volkswagen de México	9 379'	7 401 ²	8 700*	10 129*
Ford Motor Co.	4 944'	4 800*	5 400*	6 500*
General Motors	5 043'	4 400*	4 800 ³	6 300*
Chrysler de México	5 018'	4 450*	5 000 ³	6 400*
Nissan Mexicana	2 959'	2 800*	3 200*	3 300*
VAM	1 964'	1 656 ²	2 000*	2 000*
Dina y Renault	7 911'	5 503 ²	7 000*	7 000*
- Dina	4 739*			
- Renault	2 261*			

FUENTES: ' AMIA

² FITIM.

³ Javier Aguilar, *Cuadros estadísticos actualizados*, ed. Mecanográfica.

*Estimaciones del autor en base a información periodística, folletería, información de visitas de fábrica, etcétera.

ELABORÓ: José Othón Quiroz Trejo.

Cuadro IV

SINDICALIZACIÓN EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL (1978)

		1978			
		<i>Estimación conservadora</i>	<i>Estimación optimista</i>	<i>Central</i>	<i>Carácter del sindicato</i>
Volkswagen de México.		8 700	10 129	UOI	Empresa
Dina y Renault		7 000	7 000	UOI	Nacional
Nissan Mexicana		2 900	3 000	UOI	Empresa
Nissan Mexicana		1 200	1 200	UOI	Empresa
	Subtotales	19 800	21 329		
Chrysler de México		5 000	6 400	CTM	Nacional
Ford		5 400	6 500	CTM	Nacional
	Subtotales	10 400	12 900		
VAM	Subtotales	2 000	2 000	COM	Nacional
General Motors		4 800	6 300	CROC	Empresa
Trailers Monterrey		1 500	1 500	CROC	Empresa
	Subtotales	6 300	7 800		
International Harvester		1 250	1 250	CT	Empresa
Kenworth		1 025	1 025	CT	Empresa
Autocar		1 000	1 000	CT	Empresa

Víctor Patrón		1 000	1 000	CT	Empresa
		_____	_____		
	Subtotales	4 275	4 275		
Trailers del Norte	Subtotales	1 000	1 000	FSINL	Empresa
		_____	_____		
	TOTALES	43 775	48 304		

FUENTES: Javier Aguilar, *Cuadros estadísticos actualizados*, ed. mecanográfica, Estimaciones del autor en base a información periodística, folletería, información de visitas de fábricas, etcétera.

ELABORÓ: José Othón Quiroz Trejo.

Cuadro V

PORCENTAJES DE AUMENTOS SALARIALES LOGRADOS POR LOS TRABAJADORES AUTOMOTRICES (1974-1979)

<i>Compañía</i>	<i>Fecha de revisión</i>	<i>Topes salariales</i>					
		<i>74</i>	<i>75</i>	<i>76</i>	<i>77</i>	<i>78</i>	<i>79</i>
Dina	7 de febrero	10%		15%	7%	12%	13.5%
Renault	7 de febrero	10%		15%	7%	12%	13.5%
General Motors	8 de febrero		13%		10%		14 %
Nissan Mex.	31 de marzo	22%		20%	12%	14%	18 %
Volkswagen	19 de julio	24%		26%	15%	16%	18 %
Ford Motor Co.	1 de agosto		16%	18%	15%	16%	18.5%
VAM	4 de octubre*	—	—	—	—	—	—
Chrysler de México	— ²	—	—	—	—	—	—

*En VAM no ha habido jamás una huelga.

² En Chrysler, desde 1975 en que hubo un paro de dos días, no ha habido nuevos conflictos.

ELABORÓ: José Othón Quiroz Trejo.