

I N D I C E

	Pags.
Presentación .....	I - II
Introducción .....	III

CASO ABETEX, S.A.

Capítulo 1.- Descripción de la división técnica del tra bajo y de su relación con las condiciones- generales de trabajo.....	25
Capítulo 2.- Historia y lucha sindical.....	54
Capítulo 3.- Conclusiones preliminares.....	86

CASO ZALDO, S.A.

Capítulo 4.- Proceso de Trabajo en Zaldo, S.A. ....	96
Capítulo 5.- Vida sindical en Zaldo, S.A. ....	III
Capítulo 6.- Conclusiones preliminares .....	128
Conclusiones generales.....	137
ANEXOS .....	164

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA; División de Ciencias Sociales y Humanidades

DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGIA SOCIAL.

AREA DE CONCENTRACION : Desarrollo

PROCESO DE TRABAJO Y ACCION SINDICAL, DOS ESTUDIOS DE CASO : -  
SUR DEL ESTADO DE TLAXCALA.

TESIS QUE PARA ACREDITAR LAS ASIGNATURAS DE " INVESTIGACION  
DE CAMPO" Y " SEMINARIO DE INVESTIGACION " PRESENTA EL ALUMNO:  
GERMAN VEGA BRIONES

DIRECTOR DEL COMITE DE INVESTIGACION: Ricardo Falomir P.

LECTORES DEL COMITE DE INVESTIGACION: Lic. Raúl Nieto Calleja.  
Lic. Sergio Sánchez

México, D.F. a 10 de abril de 1983.

## P R E S E N T A C I O N

El presente trabajo: "Proceso de trabajo y acción sindical: dos estudios de caso", es resultado de mi estancia en el campo en el Estado de Tlaxcala, durante los períodos que abarcan los meses de mayo a julio de 1981 y, de octubre a diciembre de -- 1982.

En el primer período de campo se hizo el estudio de caso de la fábrica: Zaldo, S.A.; el segundo período lo constituye el estudio sobre la fábrica Abetex, S.A.; ambas con procesos productivos relacionados con la industria textil; en la primera de ellas se efectúa el acabado de la tela, una vez tejida. En la fábrica Abetex, en cambio, es donde se da inicio al proceso de la tela: se hila y se teje.

El proyecto de investigación con que partimos al campo sufrió algunas modificaciones, resultado del proceso mismo de investigación; sin embargo, en lo fundamental agotamos los puntos en él explicitados. Las pláticas con nuestros asesores, principalmente con el Mtro. Ricardo Falomir P. , algo influyeron en dichas modificaciones. También, las diferentes entrevistas sostenidas con los obreros provocaron algunos cambios mínimos. A ellos, mi agradecimiento y dedicación.

El primer estudio de caso se efectuó tanto en la fábrica Zaldo, S.A. como en el lugar de residencia de la totalidad de sus trabajadores: Papalotla, cabecera Mpal. de Xicohténcatl. El otro estudio se realizó en la localidad de Zacatelco, lugar

de residencia de la mayoría de trabajadores de la fábrica Abetex, en la que también se hizo observación participante. Ambas localidades fueron escogidas a partir de la formulación del proyecto y en base a los recogidos de campo que junto con otros compañeros realizamos en mayo de 1981, bajo la dirección del Mtro. Ricardo Falomir Parker y dentro de su proyecto: EL IMPACTO DE LA INDUSTRIA EN EL CAMPO (dentro de la región Tlaxcala Puebla).

El criterio de nuestra ubicación y permanencia en la localidades arriba referidas se hizo tomando en cuenta que eran los lugares que albergaban a la mayoría de trabajadores de las fábricas mencionadas. Era pues imprescindible para nuestro proyecto asentarnos en el lugar de los acontecimientos de la vida laboral de los obreros.

De la convivencia y entrevistas varias con ellos a lo largo de nuestra estancia en las referidas localidades es resultado la presentación de los siguientes estudios de caso.

Esta primera versión aspira a ser reformulada para darle mayor precisión y ésta hecha con el objeto de optar por el grado de Licenciado en Antropología Social en la Universidad Autónoma Metropolitana.

Enero de 1983

## INTRODUCCION

### La región sur: los orígenes industriales

La región sur del estado de Tlaxcala (comprendida fundamentalmente por los municipios de Xicontécatl, Xicotzinco y Zacatelco) se empezó a industrializar desde principios de siglo. Alrededor de 1960, el gobierno de Tlaxcala, entonces encabezado por Cirilo Ortega, lleva adelante una política de industrialización motivada por dos razones: una, los incentivos y ventajas y, otra, la desocupación generada en la zona por el cierre de las empresas textiles y la presión demográfica sobre la tierra. Sin embargo, es a partir de 1972 que se refuerza el proceso de industrialización de la "región sur de Tlaxcala" debido a la política de desconcentración industrial promovida por el Gobierno Federal más las obras de infraestructura industrial. Esta política de atracción de inversiones recibió aún mayor impulso con el ascenso al poder del estado de Emilio Sánchez Piedras.

Manuel Canto, en su tesis de Licenciatura sobre la región sur, atinadamente comenta que: "El impulso que la industrialización recibe en Tlaxcala habría que dividirlo en tres periodos; uno sería el del gobierno de Anselmo Cervantes, el cual propicia el establecimiento de varias fábricas a partir de 1963; después con Luciano Huerta sigue un período de aceptación de la industria pero con cierta actitud pasiva. a partir -

de 1975, con la llegada al poder de Emilio Sánchez Piedras hay un drástico cambio que se orienta a incrementar el número de establecimientos manufactureros en todo el estado y, naturalmente en la "región sur". (1)

Desde que Sánchez Piedras es "destapado" por el PRI como candidato a Gobernador inicia una serie de recorridos con el propósito de invitar a los inversionistas a establecerse en Tlaxcala, para tal fin visita Monterrey y el estado de México. Ya desde 1973 Nacional Financiera había manifestado su interés en que se industrializara el estado con lo cual de alguna manera podía verse el interés de la Administración federal, el cual será expresado localmente por Sánchez Piedras a partir de 1975. Es por las anteriores razones y teniendo como antecedente la situación campesina referente al excedente relativo de población, que "(....) Sánchez Piedras considerando esa situación planteaba como alternativa la proletarización del campesino. En su discurso de toma de posesión declaró lo siguiente: "Nos esforzaremos por capacitar a los campesinos para que se conviertan en obreros con mejores oportunidades de trabajo y salarios". (2)

Luego del cierre de las fábricas textiles en los 50s, la población desplazada de las labores textiles tuvo tres alternativas:

- 1.- La vuelta al trabajo agrícola.
- 2.- La emigración hacia otros estados.
- 3.- La ocupación en las fábricas que fueron instalándose hacia 1960. Esto fue posible debido a que los obreros (y ésta es una característica que permea y distingue a la nascente clase-

obrero Tlaxcalteca) nunca se separaron del todo de las labores agrícolas. Aunque en realidad éstas tres alternativas se encuentran combinadas, pues de otra manera no podría explicarse a -- los proletarios Tlaxcaltecas.

Como ya se dijo, alrededor de 1960 se inicia el fenómeno de industrialización, promovida y apoyada por el estado, de las -- nuevas empresas que llegaron, la mayoría se instaló en la zona de Panzacola (región sur), Municipio de Xicohténcatl, mientras que las otras lo hicieron en el norte del estado o en Apizaco- 1.) La razón de que se hayan establecido en la periferia del -- estado radica en que ahí hay mayores posibilidades de conse -- guir mano de obra abundante, además, al estar establecidos en este lugar o entidad les permite pagar menores salarios a los obreros procedentes de otras entidades, ya que el salario míni -- mo en la entidad es de los más bajos del país.

2.) La cercanía al im<sup>por</sup>te mercado que es el D.F.

3.) A partir del sexenio de Echeverría, extensiones de impues- tos Federales.

4.) Infraestructura diversa para la industria.

Otro elemento que resulta imprescindible para entender la -- situación de la población proletaria de la "región sur" de Tla- xcala es, la existencia de la C.R.O.M. como central dominante. Esto se debe al hecho de que, primero: es la central más anti- gua del país y, segundo: a ella se encontraban afiliados los -- trabajadores de la industrial textil que desde tiempo atrás se habían instalado y, cuando a partir de 1963 comienzan a llegar las "nuevas industrias", fueron integrándose en la organiza -- ción que ya se había hecho <sup>fuerte</sup> en la zona. Integración que tiene --

como explicación - y esperamos mostrarlo a lo largo de la monografía- el manejo excesivamente centralizado del sindicato por la "burocracia sindical", respecto a las decisiones que importan y afectan a los obreros.

Aunque ya existían industrias textiles instaladas en el municipio de Xicontécatl hacia 1888, (La Josefina, La Tlaxcalteca, El Valor), no es sino hasta la década de los años 60s. del presente siglo cuando se <sup>instalan</sup> empiezan los corredores industriales en el estado ( el primero es el que se le conoce como corredor de "Panzacolá"), y que tenían y tienen como objetivo retener a la población migrante y, asegurarles una forma de subsistencia dotarles de empleo.

Se inició la industrialización del corredor contando con 68 Has., mismas que se compraron a pequeños propietarios de Papalotla (cabecera municipal de Xicohtécatl) a razón de .50 cvs. el metro cuadrado; esto sucedió en 1958, fecha de arribo de la fábrica Anderson Clayton, procesadora de alimentos para animales. Y aunque el máximo líder sindical del corredor asegura que: "Mi inquietud (dice Federico Pérez) fue que mi pueblo progresara, ya que la tierra resultaba insuficiente para vivir, la gente se veía en la necesidad de migrar para conseguir trabajo"; el propio Gobierno Federal reconocía la " (...) inobjetable necesidad de acelerar el proceso de industrialización como única medida de mejorar el bienestar económico de su población ( la Tlaxcalteca)". (3)

Otras personas observan que: "En los años 60s, cuando se vendieron los terrenos para las industrias, nos obligaron a vender éstos, incluso bajo amenazas. Se nos decía que de no



vennerlos nos los iban a expropiar. Todas esas tierras eran de labor, cultivábamos maíz y algunas hortalizas. Había hasta un pozo en el que jugaban los niños. Luego que se instalaron las industrias y ante la falta o insuficiencia de tierras nos fuimos empleando en las fábricas; entonces teníamos que ofrecer un marrenito o un guajolote al Sr. Federico Pérez y a otros líderes para que no nos negaran el trabajo. En ocasiones hasta de nuestras hermanas se aprovechaban; por si fuera poco, nuestra primer raya iba a parar a sus bolsillos, por eso hay quienes llaman al corredor: "El valle de los miserables".

Aunque ya se sabe del funcionamiento de fábricas Textiles desde finales del siglo pasado, y aún a pesar de que tanta gente de Papalotla como de Zacatelco acudían a prestar sus servicios a éstas ( en el Estado de Tlaxcala las fábricas. El Valor La Tlaxcalteca y la Josefina eran las que facilitaban trabajo a los habitantes de estos dos Municipios y a los de un terreno XICONTZINCO); sin embargo, en lo fundamental las actividades de los habitantes de estas poblaciones consistían en el trabajo agrícola. Aún a pesar de que el movimiento agrario en estos dos Municipios tienen un origen bastante temprano ( en 1923 se dotó de 1400 Has. a Zacatelco y en 1922 se dotó de 212 has. a Papalotla) sin embargo, La tierra nunca ha representado una fuente de trabajo suficiente y segura para ambas poblaciones. Por el contrario, las constantes migraciones explican la política industrializadora, tanto Estatal como Federal, como única salida a los problemas a que se enfrentaban ( y aún se enfrentan) estas localidades respecto a la carencia de fuente de

trabajo. Ni aún la política de expansión del riego e uso intensivo de la tierra-emprendido-desde los 60s por el Gobierno del Estado garantiza la solución a la problemática de empleo en el mismo. Así la Industrialización del Estado, representa la solución más inmediata a los problemas del empleo.

Una fuerte tradición de trabajo, caracteriza a los habitantes de los tres Municipios del sur del Estado de Tlaxcala (Xicohténcatl, Xicohtzinco y Zacatelco). Muchos habitantes de estos Municipios cuentan con experiencia de trabajo en Fábricas-establecidas tanto en el Estado de Puebla, como en las asentadas en el Estado mismo de Tlaxcala; fundamentalmente trabajaban en las Factorías La Tlaxcalteca, El Valor y La Josefina en el Municipio de Xicohténcatl. También se sabe que trabajaron en fábricas de Metepec, Atlixco, Santa Ana Chiautempan y en fábricas de la ciudad de México. La experiencia laboral de estas personas fue obtenida principalmente en fábricas textiles desde década de los 20s.

Pero en los años 60s se instalan varias fábricas en Panzacola, estas son:

- Apeaba ( Se instala en 1958), hoy se llama Anderson Clayton.
- Acabados Textiles Zaldo S.A. (1965).
- Itisa (1963)
- Onix y Mármoles (1962)
- Textiles Panzacola (1963)
- Bencafer (1965)

- Keramika (1965)
- Abetex (1965)
- Fulton (1967)
- Polimex (1968)
- Moto equipos (196) (hoy Rolls Royce)
- Anur (1969)
- Acumuladores del centro (1970)
- Resistol S.A. (1972)
- Plásticos Tlaxcala S.A. (1977)
- Granitos finos de México S.A. (1975)
- Ebesa
- Fábrica de Hilados y tejidos Egar S.A. (1980)
- La Artel (1980)
- Textiles Papalotla (1980)
- Para 1983 hay tres fábricas más: una de jugue -  
tes, otra textil (Sky Lab 2001) y una pequeña -  
de acero.

Estas fábricas permiten diversificar la experiencia laboral de muchos trabajadores, pues ya no sólo son factorías textiles sino que las hay de muy diversas ramas. (plásticos, derivados de petróleo, químicas etc.)

A las fábricas arriba citadas, poco a poco van ingresando - las mujeres: estas se ven obligadas aceptar salarios más bajos

Aquí en la "región sur" la central dominante es la C.R.O.M. la más vieja del país, misma que ha monopolizado la Industria Textil, sin embargo a principios de los 70s, la C.T.M. hace acto-

de presencia y constituye un fuerte rival para la C.R.O.M. Dos Sindicatos del corredor Panzacola, están afiliados a ésta central: La sección 75 del sindicato de la Industria Textil (Abetex) y el Sindicato de la fábrica Resistol, S.A.

Otros obreros se han percatado de las diferencias entre ambas centrales, ( se dice que disfrutaban de mejores prestaciones los sindicatos afiliados a la C.T.M., que poseen mejores contratos de trabajo y que a nivel nacional tiene más poder la C.T.M. que la C.R.O.F. ) ha habido intentos de disidencia y/o de intenciones por cambiar de central, pero no han fructificado ya que las amenazas de despido aunado a ciertas concesiones ( estímulos económicos de diverso índole), han amortiguado los brotes de descontento. La excepción la constituye el caso de la fábrica Abetex.

La gran mayoría de los "Nuevos" obreros, los que han obtenido algún empleo en las fábricas del corredor de Panzacola, son ex-campesinos que ya poseían cierta experiencia fabril. Cuando decimos ex-campesinos no queremos decir que ya no tengan ninguna relación con la tierra; por el contrario mantienen aún un vínculo bastante estrecho con ésta. Más bien deseamos expresar que su nueva situación de obreros, los imposibilita desarrollar por sí mismos las actividades del campo.

Ahora son las fábricas las que absorben la mayoría del tiempo de estos trabajadores. Aunque cada vez más la fragmentación de la tierra va desvinculando a estos trabajadores las actividades agrícolas. Nos hemos encontrado con obreros carentes de tierra; hay quienes jamás han poseído tierras. Han sido algu -

nos de los que más prontamente migraron en busca de trabajo.

La caracterización socio-económica de estos nuevos trabajadores es bastante heterogénea: Así, entre los mismos obreros - encontramos agiotistas, pequeños propietarios de terrenos de - riego, carnicerías etc.. Lo mismo que gente sin tierras, que - rentan una vivienda y cuya esposa tiene que salir a jornalear - al campo.

Dos Municipios de la Región Sur de Tlaxcala: Xicohtécatl y Zacatelco:

DATOS HISTORICOS.- Se estima que el Municipio de Xicohtécatl fue fundado en 1870. Papalotla es la cabecera Municipal, - aunque en la primera década del presente siglo Panzacola ocupó provisionalmente la cabecera Municipal. Existe una leyenda con respecto a la formación de Papalotla, la cual es la siguiente: Se dice que antes de la conquista española un pequeño grupo indígena errante al ir caminando encontraron una pequeña laguna, a su alrededor existían flores de distintos colores y sobre de ellas colaban una infinidad de mariposas se instalaron alrededor de la laguna y así fue como formaron la población de Papalotla. (Papalotla = Mariposa).

ECONOMIA. - Los habitantes de Papalotla y del Municipio en general, se encuentran distribuidos, principalmente en tres - sectores que son:

- a) El industrial en un 70%

- b) El agrario en un 20%
- c) Otro 10% entre los que se encuentran:  
comerciantes, profesionistas y personas  
que trabajan por su cuenta (albañiles,-  
carniceros, sastres).

Los obreros ganan arriba del salario mínimo de la región. Sin embargo la separación de éstos diferentes sectores no es tajante, pues en la mayoría de los casos nos encontramos con personas que lo mismo acuden 8 horas diarias a la fábrica y que a su vez alternan su tiempo libre entre las labores del campo y otras actividades como la de ser peluquero, sastre, músico, chofer, comodante de policía, vendedor taquero etc.

La población de Papalotla (cabecera municipal de Xicohténca tl) tienen como característica central el contar con la mayoría de la población económicamente activa en el sector industrial ( el 70% según afirma el presidente Municipal del período 1980-1982). Aún a pesar de carecer de información estadística, la simple observación nos ha permitido constatar el gran movimiento-existente entre la población que hay alrededor de las fábricas. Así, es imposible presumir que una extensión de 2495 hectáreas de pequeñas propiedades más 212 hectáreas ejidales pueden garantizar, por sí solas, la reproducción de los 14962 habitantes que habían en 1980. El proceso mismo de redistribución de la tierra ( a partir de la herencia) descalifica de por sí la posibilidad de vivir únicamente del campo.

De las varias entrevistas sostenidas a lo largo de nuestra investigación de campo (mayo a julio de 1981), pudimos concluir que hoy en día es necesario para la reproducción de las poblaciones el acceso a otras fuentes de trabajo: las fábricas - entre otras. Así, por ejemplo. Cada vez más se ha incrementado la participación de las mujeres en las labores fabriles, pues el salario del "jefe de familia" resulta insuficiente para costear la mantención de la familia.

La población fabril del Municipio de Xicohténcatl (Municipio de origen y asentamiento de los obreros de la fábrica de acabados textiles Zaldo, S.A. en la que efectuamos nuestro primer estudio de caso) reside fundamentalmente en Papalotla. Esta localidad ha venido sufriendo una serie de transformaciones a partir de la instalación del "corredor Industrial de Panzacola" (que desde mediados de los años 60s abarca alrededor de 25 fábricas). En Papalotla solo hay alrededor de 100 has. de riego, el resto son de temporal.

Por un lado la descripción hecha por Hugo Nutini (4) acerca de Papalotla nos presenta a esta población caracterizada por una serie de elementos que pudieramos considerar como "Típicos de las sociedades campesinas", como es el hecho de conservar festividades ceremoniales (baile del guajolote durante las bodas), el carnaval de semana santa, el sistema de herencia denominada Xocoyotl (que consiste en heredar los bienes al más pequeño de la familia, por ser éste el encargado de velar por la vejez de los progenitores), los sistemas de compadrazco durante los días de muertos, por ejemplo. Sin embargo, en esta mis-

ma descripción efectuada por Nutini, nos da cuenta ya del ace-lerado cambio que desde los 60s estaba sufriendo este Munici-pio. Era la etapa de integración de Papalotla a la vida nacio-nal. Así, por un lado cuenta este Municipio con diferentes me-dios de comunicación (camino, T.V., periódicos, radio etc.) - por otro lado, aún subsisten elementos socioculturales que dan cuenta de un pasado inmediato de vida étnico-campesina. (- pues Papalotla estuvo poblado por indígenas que hablaban Na -- huatl), población que sucumbió a los embates del mestizaje y - que en parte se integró a las fábricas textiles que existían - desde inicios del presente siglo.

La población actual de Papalotla combina, también, sistemas de producción agrícola en los que participan todos los mien-bros de la familia como contratando jornaleros sobre todo para las labores de siembra y de cosecha. Combina, a su vez, modali-dades de financiamiento "Oficial" (Banrural) como formas depen-dientes de agiotismo vía compadrazgo.

Las casas, por ejemplo, están construidas tanto de adobe como de material, aunque cada vez mas sobresale éste último. En di-gnas casas aún se logran ver lo mismo animales de corral que - el uso de este espacio para autos de combustión interna.

El ausentismo en las fábricas ("problemas" cada vez más contro-lado a través de la disciplina laboral) tiene que ver con dos-actividades socioculturales:



- 1).- Las festividades (religiosas, de compadrazgo, mayordomías matrimonios)
- 2).- El ciclo agrícola (fundamentalmente el ciclo de temporal, pues en los casos de tierras de riego, la táctica usual es la contratación de jornaleros). El "ausentismo" tiene que ver con el acompañamiento de bebidas alcohólicas durante dichas festividades. Este fenómeno reviste gran importancia entre los trabajadores, puesto que en muchas ocasiones les permite sellar pactos o alianzas. Se fortalecen amistades (alianzas) de amigos (políticos), se neutralizan conflictos con los líderes sindicales e incluso se puede pactar algún empleo.

En cuanto a la cuestión agrícola de Papalotla, las tierras no son de muy buena calidad, las de riego permiten dos cosechas al año. Obviamente cultivos como la alfalfa (muy extendido aquí y orientando para satisfacer las demandas de los ganaderos y poricultores en general, tanto de la región como de otros lugares) se cosechan durante todo el año. Alfalfa, hortalizas, maíz y frijol son los cultivos principales del municipio. La estrechez de las superficies agrícolas de que disponen los habitantes de Papalotla así como el salario percibido en las fábricas es lo que permite explicar el que algunos obreros tengan sus propios asalariados: los jornaleros. Sin embargo, la importancia, en términos cuantitativos, de los ingresos que el campo permite son cada vez más relativos a menos de que se dispongan de grandes propiedades, es decir más de 10 hectáreas.

Lo contrario es considerado como mero complemento de lo obtenido en las fábricas. Agreguese a esta situación el hecho de que el campo está dejando de ser fundamental en la vida de las poblaciones donde se han instalado las factorías.

En cuanto a éste último punto, no es que el campo haya perdido "fuerza", en realidad lo que sucede es que ambos elementos campo y salario de fábrica, no podrían, al menos en el contexto Tlaxcalteca, explicarse por sí solos. El salario representa una entrada segura, pero insuficiente; el campo, representa una entrada insegura e insuficiente. Insegura en el caso de los terrenos temporaleros e insuficiente aún en el caso de las tierras de riego, pues los productos están sujetos a las fluctuaciones de mercado y al coyotaje en el mejor de los casos. Realmente, para la gran mayoría de los obreros de Papalotla e incluimos a los de Zacate|co, el campo sólo viene a significar una pequeña alcancia no muy segura en muchos casos.

En la mayoría de las fábricas en las que desempeñan sus actividades los habitantes de Paploat, los obreros ganan arriba del salario mínimo establecido para la entidad ( 260.00 diarios en 1981). De cinco años a la fecha (1983) el arribo de las mujeres al sector Industrial ha ido en aumento y es considerado como consecuencia de los bajos salarios que éstas suelen estar dispuestas a aceptar.

Aún a pesar de esto o quizá consecuencia de este fenómeno de competencia por el trabajo, algunos habitantes de Papalotla

realizan actividades complementarias (al salario) al término de la jornada de la fábrica. Los oficios de peluquero, Músico, tendero, albañil, traficante de cerdos, sastre son los más so-corridos.

El panorama educativo entre la población ha ido cambiando, - mucha población asiste a escuelas secundarias, preparatorias - (ambas se disponen en Papalotla) e incluso acuden a la Univer- sidad Poblana distante a 30 minutos en camión urbano.

La descripción mejora pero sigue siendo  
insuficiente.

DATOS GENERALES SOBRE EL MUNICIPIO DE ZACATELCO

HISTORIA DE LA POBLACION:

Al parecer fue en el año 1529 cuando se fundó Zacatelco fecha en que el español Don Agustín Castañeda, se dice, donó se veneraba los santos Cosme y Damían, pero debido a la gran devoción de Don Agustín hacia santa Inés fue considerada ésta como la santa patrona del pueblo. Sin embargo, versión considerada a Don Esteban Díaz Guzmán como el fundador de Santa Inés Zacatelco, propietario, además de las rancherías de Santa Inés Tepeyahualco, de Santa Inés Ailetitla, San Juan, la Concepción y Ametoxtla. Esta persona fundó en 1760 la Iglesia principal de Zacatelco.

Las colindancias de Zacatelco para esa época eran: al norte San Juan Huatzinco, Xacaltzinco, San Francisco Tepeyanco y B. Tizatlán; al sur, Santa Elena de la Cruz Michatenco, el rancho de Torrecilla, Santo Toribio, al oeste, colindaba con el pueblo de San Juan, San Lorenzo Axocomantla, y con el rancho de Briones hasta llegar a los linderos de la Hacienda de los Reyes por el este, colindaba con los terrenos del rancho San Antonio Tlalipachilla, con la venta y el barrio de Quiletla que perteneció al pueblo de San Antonio Acuámanala. Estaba compuesto, hacia 1891, de una superficie de labor de 1588 hs. (5)

Otro de los escasos datos históricos de que se dispone se refiere a la expropiación de la Hacienda: para la formación de

ejido de Zacatelco. se afectaron Santa A ueda y su anexa dolo-  
res, 476 has.; San Isidro Pinillos, a la que se le afectaron -  
97 has. a Cuacualaya 162 has. y a la Hacienda de San Miguel Xa  
stla 339 has, más 326 hectáreas de la cabecera municipal de -  
las que se pagaban el 6% anual por concepto de renta, porcenta-  
je que cubrían los vecinos de Santa Inés Zacatelco. Así, fue -  
un total de 1400 hectáreas expropeadas por el gobierno Nacio-  
nal, a cargo del entonces presidente de la República Alvaro O-  
regón. La resolución presidencia, interpuesta el 11 de abril-  
de 1917 y dictada el 5 de julio de 1923. Solicitaba la restitua  
ción de tierras misma que fue negada por carecer de documentos  
que probaran el despojo. Esta resolución presidencial menciona  
que esta localidad tenía, a principios de los años veinte, 550  
4 habitantes, agrupados en 1555 familias cuyos jefes se dedica  
ban exclusivamente a la agricultura, 94 poseían lotes de una -  
hectárea aproximadamente: 157 poseían lotes de media hectárea-  
o no poseían nada. A sí mismo, refiere que se cultivaba: maíz,  
hortalizas, árboles frutales. Indica finalmente la dotación de  
una hectárea, aproximadamente, por jefe de familia y el compro  
miso de que los bienes forestales se nan de explotar en forma -  
comunal y en provecho de la comunidad.

En 1940 se inaugura la carretera federal Puebla-Tlaxcala, -  
que atraviesa la población. En 1945 se inicia la construcción-  
del palacio Municipal; en Junio de 1949 se inaugura la clinica  
del I.V.S.S.; en 1959 se termina la construcción del pala Muni  
cipal; en 1965 se inaugura el centro de maternidad infantil, -

que después tomará el nombre de Centro de Salud "C": en 1967 - se termina la construcción del parque público y de pavimentación de las calles circundantes al mismo; en 1970 se concluyela construcción del mercado Municipal; en 1979 se inicia la remodelación completa de la clínica rural de la S.S.A. así comola reconstrucción del parque público, de obras de drenaje y aguapotable en la mayoría de secciones de la comunidad.

Mas recientemente y dejando de paso el papel que jugó Zacatelco, a través del héroe Zapatista Domingo Arenas (6), a finales de la década de los años veinte fué el período en que de Zacatelco salieron, con rumbo a la ciudad de México, los primeros contingentes de migrantes en busca de mejores oportunidades de trabajo. En aquel entonces ya había cierta tradición fabril en las cercanías de Zacatelco, fundamentalmente en la ciudad de Puebla, Atlixco y Metepec. Los habitantes de Zacatelcopracticamente nunca trabajaron en las fábricas, La Josefina, la Tenexac, El Valor y la Tlaxcalteca que desde finales del siglo pasado se habían instalado ya en el municipio de Xicohténcatl, cercano a Puebla. Esta situación es explicada como consecuencia de la diferencia políticas que desde tiempo atrás hanexistido entre los Municipios de Zacatelco, Xicohténcatl. Diferencias que se expresaban en la preferencia mostrada durante la obtención de algún empleo a los habitantes tanto de Xicohténcatl como de Xicohtzinco. Esta situación se recrudeció sobretodo en la década de los años sesentas, época de florecimiento de la industrialización en el estado de Tlaxcala, que coincide

como consecuencia también, del poder que otorgan las cuotas -  
sindicales, poder económico que deviene en poder político.

La población de Zacatelco (cabecera Municipal del mismo nom-  
bre) también posee como característica central el contar con -  
la mayoría de la población económicamente activa en el sector-  
industrial; solo que a diferencia de Papalotla, los trabajado-  
res de Zacatelco laboran en fábricas de México, Puebla y Tlax-  
cala principalmente. Zacatelco, se encuentra ubicado, al igual  
que Papalotla, en el valle Puebla-Tlaxcala. Toda su área se en-  
cuentra a alturas que van de 2000 a 2500 metros de altura so -  
bre el nivel del mar. Este municipio consta de siete secciones  
dos suburbanas y cinco urbanas constituidas por barrios cada -  
una de ellas. En su mayoría estos barrios cuentan servicios pú-  
blicos (tomas de agua, alumbrado público, escuelas, drenaje) y  
tienen acceso a diferentes medios de comunicación (caminos, -  
T.V., teléfono, radio, revistas, periódicos. ) Pero a diferen-  
cia de Papalotla, Zacatelco es una población bastante urbaniza-  
da y con escasos vestigios de cultura indígena. La población -  
indígena que se dice llegó a poblar esta localidad, debido a -  
un temprano proceso de mestizaje y a su ingreso, también tem-  
prano, al trabajo fabril, presenta una diferenciación más pro-  
nunciada que la de Papalotla, diferenciación sociocultural que  
en la práctica ha consistido en diferentes experiencias labora-  
les, distintos niveles de vida, y variados modelos de consumo.  
En el municipio de Zacatelco existen aproximadamente un total-  
de 1200 hectáreas de pequeñas propiedades, 44 comunales y 1465

de propiedad ejidal. Sin embargo, dado que esta extensión se encuentra distribuida entre el total de sus habitantes: 22031- (según censo de 1980 ) y debido, por otra parte a su repartición o fraccionamiento a través de la herencia y/o compra-venta, son sólo unos cuantos los que viven exclusivamente de la tierra. En estas tierras, (obviamente no todas son productivas) - se siembra: maíz, frijol, haba, alfalfa, tomate, avena, flores hortalizas en general. Las hay de temporal (ciclo que inicia a finales de febrero y concluye entre los meses de septiembre a diciembre) y de riego. Este último ciclo permite dos cosechas por año, alcanza una superficie irrigable de 376 has. aproximadamente,; alrededor de 1300 has. son de temporal y, se disfruta de 1.5 has por productor. También aquí los productores agrícolas, aún a pesar de estar orientados en su mayoría al mercado no representan una fuente de ingresos suficientes para garantizar la sobrevivencia de la gente. Al igual que en Papalotla, - la de Zacatelco cuando dispone de tierras combina las actividades agrícolas con las de la fábrica.

El proceso de proletarización de las mujeres en las fábricas es idéntico al que se ha presentado entre la población femenina de Papalotla; sin embargo, aún a pesar de que en Zacatelco existan varios talleres-Fábricas textiles, debido a una serie de diferencias políticas entre líderes sindicales, las mujeres de Papalotla han gozado de mayores facilidades de acceso al trabajo.



La población económicamente activa de Zacatelco es de 5950-  
habitantes lo que corresponde al 22.8% de la población del mu-  
nicipio. El 36.3% está localizado en el sector primario y el-  
40.7% labora en el sector secundario, un 15.9% recibe sus in-  
gresos del sector terciario. Son sobre todo personas empleadas  
en la burocracia o bien se desempeñan en actividades comercia-  
les.

Las únicas festividades en que aún participa toda la pobla-  
ción es en las referidas a la de Santa Inés (patrona de Zacate-  
lco) y en las mayordomías. Los mayordomos son representantes -  
de los santos patronos de los barrios, son los trabajadores -  
quienes con sus aportaciones económicas contribuyen al manteni-  
miento de estas festividades. Las mayordomías se han extendido  
al ámbito de las fábricas, permiten la continuidad e identidad  
del grupo y, por otra parte, son cargos a los que no se puede  
renunciar y a los que se debe aceptar durante todo un año. Pe-  
ro los gastos corren por cuenta exclusiva del conjunto de los-  
trabajadores. Las mayordomías tampoco confieren prestigio, son  
cargos obligados por la tradición. Otro tanto sucede en Papalo-  
tla. Incluso se suele observar que las mayordomías de los san-  
tos patronos de ambas localidades son, además de los más impor-  
tantes, prácticamente las festividades de mayor significación-  
o tradición.

al futuro inmediato tanto de Zacatelco como de Papalotla (-  
aunque en ésta última de manera más lenta) es el fenómeno urba

no; fenómeno acompañado de una serie de dificultades o carencias como la escasez de viviendas (y la consiguiente proliferación de vecindades), y de diferentes servicios en general. Se observa ya carencia de agua en varias casas, pues esta es acaparada por las industrias y por los baños públicos (se ha empezado a distribuir ésta según horarios determinados).

En cuanto al empleo, aún a pesar del incremento de áreas agrícolas de riego a partir de los años 60s, resulta insuficiente la tierra para vivir únicamente de ella. El crecimiento de la población se ha expandido de los años sesenta a la fecha. El acaparamiento de las tierras a través de la compra-venta, de la renta y de su fraccionamiento a través de la herencia han producido hoy en día un panorama incierto y, esto explica la gran avanzada de la población por mejores oportunidades de trabajo en las fábricas, tanto del Estado de Tlaxcala como fuera de él. Es, incluso, difícil elaborar una tipología social de las poblaciones de ambas localidades, pues ésta es sumamente heterogénea. En síntesis, dos fenómenos fundamentales caracterizan tanto a los habitantes de Papalotla como de Zacatelco:

I.-La heterogeneidad de su población. (distintos antecedentes laborales, diferentes ingresos económicos, edades y niveles de educación asimétricos, posesión y carencia de bienes; tierra por ejemplo, uso diferente del tiempo libre: panadero, agiotista, tendero etc.)

2.- Proceso de urbanización acelerado, acompañado de una - práctica laboral-fábrica de ingresos bajos (respecto a otras en - tidades) y, seguido a un mercado de trabajo fuertemente dispu - tado con desempleados y mujeres (por esta razón gozan los sin - dicatos de apoyo aún a pesar de no ser del todo democrático).

Las centrales o más bien los líderes sindicales disfrutan - de amplio poder en las poblaciones, "ellos regulan la vida po - lítica de las comunidades". Tienen sus "orejas" en estas loca - lidades. La vida social de la comunidad está fuertemente liga - da a la práctica laboral en las fábricas, se constituyen gru - pos informales paralelos a los constituidos en el centro de - trabajo (ver más adelante descripción de las Asambleas económi - cas).

CAPITULO 1.- Descripción de la división técnica del trabajo y de su relación con las condiciones generales de trabajo.

LA FABRICA ABETEX, S.A. Y EL PROCESO DE TRABAJO

La fábrica Abetex fue fundada el 26 de Julio de 1969 por el señor ruat Abet Halabi; en su primera etapa; la segunda etapa se inauguró el 3 de agosto de 1979 con el objeto de procesar fibras sintéticas en ambas plantas.

Esta fábrica está ubicada en el kilometro 34.5 de la carretera Puebla-Tlaxcala, es una fábrica de hilados y torzales en la que se procesan tanto algodón como mezclas de éste y poliester y, se obtienen como productos principales: Hilo y re las.

El proceso de trabajo en Abetex está caracterizado por dos departamentos: Hilatura y Tejido. Estos están distribuidos en dos plantas y subdivididos en salas; la segunda de las dos plantas contiene maquinaria de más reciente adquisición y más moderna.

Descripción del Proceso de Trabajo: Departamento de Hilatura. En el patio descargan los carros de materia prima, -

se coloca esta en la bodega (pocas de algodón puro, por ejemplo). Inseguida se humedece la materia prima en un ducto (que funciona a base de aire y agua), esto tiene la intención de darle consistencia, y, se realiza durante unas ocho horas. Luego los prensadores llevan las pocas que son cónicas a las cargadoras del paciente; en este, el material se despedaza, se limpian las impurezas que contenga, a la vez la mezcla y da forma de rollo, éstas operaciones son realizadas con mecanismos automáticos, en donde el oficial sólo alimenta a la máquina proveyéndola de material. Los oficiales de "Cardas" van por el rollo al paciente y lo colocan en "las cardas". En estas se procesa el rollo hasta convertirlo en mecha, eliminándose simultáneamente la fibra carta y se depura aún más el material; mientras tanto el Oficial de Cardas mete rollos y saca los botes en que se va almacenando la mecha o cinta. Aquí también el trabajador es mero alimentador de su maquinaria. Posteriormente los botes cardados se conducirán a Estiradores, maquinaria donde se mezcla la materia de los botes, con la finalidad de uniformizar más la cinta y de estirlarla. El estirador prácticamente sólo observa que se estén procesando las cintas debidas y su mezcla correspondiente sea la idónea. Apilando en botes, las cintas se llevan a veloces, las cuales tienen como función dar como producto un pábilo (materia prima que antes era mecha); o sea convertir la cinta o mecha en pábilo, al cual también se le da una torción determinada. Después el pábilo es acomodado en carretes y se le traslada hacia la sala de Tróviles, donde después de una serie de procesos automáticos -

se transforma el pábilo en hilo, proceso que implica un adelgazamiento progresivo de la materia prima. Procesamiento automático en el cual el operario sólo vigila el funcionamiento correcto de la máquina, arregla la rotura de hilos que se pudieran presentar y, a su vez, cambia las unidades de alimentación de los tróciles: los carretes con pábilo. De allí, una vez salida carilla con hilo, se les conduce a Coneras, máquinas en las que se unifican dichas canillas para aumentar la longitud del hilo. Allí no hay modificación alguna de torción, aunque si se eliminan defectos ( se purga el hilo ). (Prácticamente todas las máquinas incluyen dispositivos que limpian y contabilizan la materia prima ). En seguida el hilo puede tomar dos caminos:

- 1.- O bien se trasladan los conos a la máquina llamada Urdidora, que corresponde ya al Departamento de tejido y su subsecuente recorrido por las distintas fases de ese departamento.
- 2.- O bien si se desea un hilo más grueso se le conduce hacia la sala de las Dooladoras para que posteriormente se le traslade a Torzales y se le de la torción deseada ( la cual implica dar mayor resistencia al hilo, pues su destino final podría ser el de carretes para coser ). Las fases antes descritas se repiten en hilaturas de la otra planta.

A continuación describiremos las distintas fases, -

funciones y requerimientos que conforman el Departamento de Hilatura:

PREPARACION DE HILATURA " A ".-

El Batientero, tiene a su cargo las siguientes funciones: tiene que abrir pocas de materia prima, alimentar cargadoras, vigilar que no haya atascamientos, limpiar su área de trabajo; vigilar que los rollos de materia prima salgan con el peso debido, reportar fallas de su máquina ( eléctricas y mecánicas ). Este operario requiere: contar con buena salud, habilidad manual y de ser posible poseer experiencia.

- Oficial de Cardas Plants ( funciones ): recoger rollo en sala de batiente, alimentar con estos a las cardas; sacar y meter botes llenos o vacios, según el caso. Vigilar el funcionamiento correcto de su maquinaria, en caso contrario reportar las faltas al supervisor. Realizar limpieza de su maquinaria y de su área de trabajo ( esto rige para todo el personal en general ). Regrasar rollos defectuosos, en caso de haberlos, hacia sala de batiente y patrullar sus máquinas. Este operario requiere contar con habilidad manual, buena vista, conocimientos aritméticos elementales ( esto también rige para todo el personal ).

Como también existen otras cardas " Crollos Rolls ", las funciones y requerimientos para el operario de éstas son las mismas que rigen para el oficial de cardas Plants. El ofi -

cial de la máquina " estiradora " tiene bajo su responsabilidad las siguientes funciones: traer botes llenos del área de cardas, colocarlos debidamente ( por aquellos casos en que se requiera hacer mezcla ). Vigilar que en las máquinas a su cargo no haya estancamiento de materia prima; debe hacer longitud de material que se le indique, luego tiene que cambiar botes de alimentación cuando éstos se hayan vaciado y llevar los botes ya llenos a áreas de veloces. A su vez debe reparar roturas que se presenten y reportar, al supervisor, fallas que en general se presenten.

Los requerimientos para este operario son los siguientes: poseer habilidad manual, buena vista, altura regular, buena salud y conocimientos aritméticos y de lectura generales

- El ayudante de estirador, tiene las siguientes funciones: repartirse las tareas antes descritas del oficial, también los requerimientos del puesto son los mismos.

- Oficial de veloces, este operario tiene a su cargo reportar roturas de hilo que se llegaran a presentar, evitar atascamientos, cambiar carretes llenos por vacíos, cambiar botes de alimentación ( llenos por vacíos ) y, los requerimientos de este puesto son: habilidad manual, buena vista y buen tacto.

- Por su parte al ayudante de veloces le corresponde



las siguientes funciones; ayudar a cambiar carretes vacíos por llenos ( operación que realiza en cuatro máquinas ), realizar limpieza en general; ayudar a cambiar lotes, marca el material para evitar revolturas, repara atascamientos y acarrea carretes, únicamente requiere habilidad manual, buena vista, y buen tacto.

- Las funciones del carretillero consisten en llevar carretes llenos a zona de tróviles, repartir el carrete debidamente, sacar carrete vacío de zona de tróviles hacia área de veloces. Los requerimientos, son: contar con buena salud, buena estatura, buena memoria, conocimientos aritméticos elementales.

- Las funciones del barrendero son: mantener en todo momento limpia el área de trabajo que le corresponde ( preparación de hilatura ), tener todo ordenado y dentro de áreas específicas indicadas para cada cosa. Levantar desechos, pesar materiales de desperdicio, y reportarlos al supervisor para el conocimiento del encargado del control de calidad y pérdidas.- Este operario requiere buena salud, buen tacto y ser buen observador.

Como el proceso de trabajo de la hilatura está subdividida en: preparación de hilatura " A " y " B ", es necesario indicar que los integrantes de la preparación " B ": oatientero, carnero, estirador y velocero, cumplen las mismas funcio -

nes y observan los mismos requerimientos que ya fueron descritos para los integrantes de preparación " A ", pasamos por tanto, a caracterizar las funciones y requerimientos de " hilatura A y B " respectivamente.

HILATURA " A " .-

Aquí al oficial de Tróviles le corresponden las siguientes funciones: patrullar con eficacia sus máquinas ( una vez o paradas por el mismo ), reparar roturas, y atascamientos cambiar carretes llenos por vacíos, reportar fallas tanto mecánicas como eléctricas; requiere; buena vista, habilidad manual conocimientos aritméticos elementales, estatura regular ( 1.60 mtros. ) y saber leer y escribir ( esto rige para todos ).

- Mudador, sus funciones son: ayudar a cambiar carrete cuando sea necesario ( en las cosas en que al trocilero no le de tiempo por exceso de saturación en la mudada ); mudar sacadas, esto consiste en lo siguiente: en el momento en que la canilla sea llenada, debe ser cambiada por canilla vacía y al mismo tiempo completar canillas que les falte o tengan roto el hilo. Llevar la canilla llena a zona de coneras, ponerla en su lugar, marcarla para distinguir hilos diferentes o mezclas que se hicieran. Únicamente se requiere para ocupar este puesto: - habilidad manual, agudeza visual y saber leer y escribir.

- Canillero, sus funciones son: limpiar canillas, colocar estas perfectamente dentro de coilsas; traer, en algunas-

ocasiones, canilla vacía del área de coneras y, mantener su área de trabajo siempre limpia y ordenada. Únicamente requiere tener buena salud.

- Barrendero, sus funciones son: mantener siempre limpia y ordenada todo el área de hilatura, limpiar cabeceras de tróviles, limpiar muros y plafones de ese departamento, quitar cualquier objeto que no corresponda al área que ocupa; pesquisar desperdicios y reportarlos al supervisor. Los requerimientos para este puesto son gozar de buena salud y saber leer y escribir.

- Limpia Plumas, sus funciones son: limpiar porta-carretes, cilindros de estiraje ( dispositivos de tróviles que de alargamiento al hilo ), limpiar la parte inferior de tróviles sopleteando con una manguera de aire a presión. Se requiere para ocupar este puesto: buena salud, buena vista y habilidad manual. Este puesto sólo existe en el primer y segundo turno.

HILATURA " B ".-

Los puestos de tróviles, mudador, canillero, barrendero y limpia plumas, que ya caracterizamos en hilatura " A ", sus funciones y requerimientos respectivos, son las mismas para hilatura " B ", únicamente se agregan los siguientes puestos:

- Coneros, sus funciones son: llevar cajas de canilla -

llas a extremos de sus máquinas, alimentar los revolveres ( - dispositivo donde se coloca la canilla ) con canilla vacia; vi- gilar que los carros anudadores trabajen bien y cambiar canos- cuando estén llenos por vacios. Sus requerimientos son los si- guientes: buena vista, para distinguir grosores de hilo y cla- sificarlos en la caja y evitar revolturas y buen tacto para di- ferenciar tipos de hilos.

- Oficial de Torzales, sus funciones son: acarrear - bovinas ( cilindros envueltos de hilo ) a zona de torzales, a- limentar dichos torzoles ( meter bovinas ); marcar cono, una - vez salido de torzales, lo que permitirá a su vez diferenciar- tipos de hilo y mezclas; cambiar cono lleno por vacio; colocar conos ya terminados en área especifica; reparar roturas y rea- lizar limpieza general de su área de trabajo. Sus requerimien- tos son: altura aceptable 1.70 a 1.80 metros, buena vista, -- buen tacto y conocimientos aritméticos elementales.

- Barrenderos, sus funciones son: marcar conos para- distinguir tipos de hilos, mezclas de estos; llevar conos de - zona de coneras hacia la bodega respectiva, colocarlos en bol- sas de nylon, reclasificar el hilo, según número y, apilarlos- ordenadamente. Requerimientos: buena vista, buen tacto y cono- cimientos aritméticos elementales.

- Las funciones del doblador, son las siguientes: - llevar cono a su respectiva área, con ese cono alimentar su má- quina, cambiar bovinas llenas por vacias; reparar roturas, re-

querimientos: altura regular: 1.70 metros; buen tacto y buena vista.

Dado que el proceso de trabajo de la Planta Dos está destinado practicamente en su totalidad a la hilatura, por tanto, describiremos únicamente los puestos ( sus funciones y requerimientos ) de los anotados en planta uno, puesto que el proceso de hilatura es el mismo, la diferencia fundamental - a nivel técnico - es la rapidez y cantidad que se puede obtener a partir del uso de maquinaria más moderna ( como es el caso de la planta dos, pues posee maquinaria más moderna y de más reciente adquisición ).

- Mixturero, sus funciones son: ir a la bodega, traer pocas de algodón, abrirlas, desmenuzarlas, tender capas y pintarlas con pintura fugaz ( con el objeto de diferenciarla de otras, pintura que a su vez le da resistencia a las fibras ). Los requerimientos para este puesto son: buen tacto, para diferenciar fibras, buena vista para no realizar mezclas que no correspondan a las requeridas.

- Las funciones del Nahualeiro son: mantener limpios los nahuales ( dispositivo que recoge el desperdicio de tróci- les ). Requiere únicamente buena vista y habilidad manual.

- Las funciones del Sopleteador, son: mantener lim- pios los tróci- les, inyectándo- les aire a presión a través de u-

na manguera. Requiere buena vista y habilidad manual.

- Ayudante de Conero, realiza las mismas funciones del oficial, pero además lleva la gallera ( que es un tramo de la máquina conera ). Requiere buen tacto, habilidad manual.

- Sopleteador de Coneras, sus funciones son: mantener las coneras limpias con aire a presión. Requiere únicamente buena salud en general.

- Las funciones del Torzalero son: ir a área de bovings, traer éstas ( son conos caicos ), hacia área de torzales colocarlas en éstos y echar a andar los torzales. En este puesto se requiere buena estatura, destreza manual, buen tacto y buena vista ( para distinguir grosor de hilo y poder observar la rotura posible de bovinas ).

#### PROCESO DE TRABAJO: DEPARTAMENTO DE TEJIDO

Una vez salida de coneras, se lleva el hilo a la " - Urdidora " ( la preparación del urdimbre toma en cuenta la cantidad de hilos, por eso una pileta posee una capacidad para 500 conos, mismo que abastece diez julios o cilindros enormes donde se va enrollando el hilo de los conos ). La urdidora es una máquina como soporte que contiene bastantes conos, los cuales se van " acomodando " en los julios, máquina que aseme-

una telaraña, por la gran cantidad de hilos que se van enro -- llando en dicho julio. El operador sólo observa que no se rom -- pan los hilos, si esto sucede los vuelve a atar. Inseguida se efectúa la preparación del engomado, proceso donde en general a base de almidones y resinas se lleva a cabo esta operación: -- engomar, misma que también implica suavisar el hilo, eliminar asperezas y facilita flexibilidad al tejido. En el engomado se para el hilo por estufas de secado que regulan la temperatura del hilo, le proporcionan su grado de humedad, de allí se le pasa al plegador ( julio ) y ya está listo el hilo para ser te jido. Las máquinas tejedoras realizan la unión de urdimbre, q -- que consiste fundamentalmente en el entrecruzado de los hilos la acción de tejer propiamente.

Una vez tejido el hilo y convertido en tela pasa a -- la sala donde se encuentran los medidores, donde se cuantifica el metraje, se pesan los rollos y se llevan al almacén, de don -- de posiblemente se dirija la tela al estampado, pero esta fase no existe en Abetex. Otra opción del hilo, una vez salido de -- coneras, consiste en llevarlo al almacén, donde se marca con -- calor fugaz para evitar revolturas y se pasa directamente a -- los telares, puede pasar también a la sala de canillas, las -- cuales se llenan de hilo y el baterista la reporta directamen -- te a la sala de telares, opción poco observada. Otra opción -- consiste en pasar el hilo por los torzales, los cuales unen -- dos o más hilos, esta fase se observa cuando el objetivo es la venta de hilo para cocer.

A continuación describiremos las funciones y requerimientos de los puestos que constituyen el Departamento de Tejido.

- Oficial urdidor, - Las funciones de este operario son las siguientes: acomodar conos, repartir hilos, revisar las tensiones de los hilos; ajustar el sistema de peso al plegador, corregir las orillas del mismo; verificar si la cuenta y metraje del hilo es la indicada. Los requerimientos para este oficial son: habilidad manual, responsabilidad, agudeza visual, buen tacto, buena estatura ( 1.70 metros ), tener conocimientos aritméticos y saber algo de mecánica.

- Ayudante de urdidora, sus funciones son: transportar los conos, llenar las giletas con los mismos, sacar conos vacíos, acarrearle julios vacíos al oficial y transportar los llenos a la bodega, tener limpia su área de trabajo. Hay dos ayudantes para tres urdidores. Los requerimientos son los mismos indicados para el oficial.

- Las funciones para el oficial de engomadora son: operar su máquina, saber controlar: tensiones, temperaturas, preparar ajustes ( mezclas de productos químicos para engomar debe alinear y montar bien los julios. Para ocupar este puesto se requiere: habilidad manual, visual, tactil, conocimientos aritméticos, y de lectura, elementales, requiere buena estatura y responsabilidad. Hay tres oficiales en las dos plantas



- El ayudante de engomador tiene las siguientes funciones a su cargo: transportar julios vacíos de la bodega a la sala de engomado, sopletear la máquina, barrer su área de trabajo, envolver los julios de urdimbre que ya están llenos y transportarlos a la bodega de tejido. El segundo ayudante tiene como funciones la preparación de aprestos, transportar la materia prima, patrullar el área de las canoas de engomado patrullar la parte posterior de la máquina con el objeto de vigilar que no haya rotura de hilos. Las características o requerimientos para este puesto son las mismas que enunciamos para el oficial.

- Oficial de máquinas Tejedoras, sus funciones son las siguientes: patrullar sus telares, arreglar averías ( como roturas de hilos, y paros de máquinas. Se requiere para ocupar este puesto contar con habilidad manual y visual; una gran práctica para anudar hilos, destejer, y detectar y corregir defectos de la tela. Debe conocer el mecanismo del funcionamiento del telar. Dos oficiales atienden doce telares cada uno y otros dos oficiales atienden 26 telares entre ambos, haciendo un total de 50 telares entre los cuatro, esto es observando en la planta uno.

- Mecánico Correitero, las funciones para este operario son las siguientes: corregir todos los defectos mecánicos de los telares, cambiándole engranes cuando lo necesite, debe corregir posturas, cambiar lanzaderas ( donde las haya ). Re -

quiere gran habilidad manual, táctil, de oído. Sólo hay un mecánico en la sala de los telares Ruti Plano, se conoce esta sala así porque la maquinaria no hace dibujo en las telas, le corresponde atender un total de 50 telares.

- Ayudante Correitero, sus funciones son las de ayudar al oficial a desarrollar sus tareas, aunque este puesto requiere el conocimiento de habilidades mecánicas; sin embargo, éstos en su mayoría son aprendidos empíricamente.

- Las funciones para el lubricador son: aceitar todas las partes vitales de las máquinas como son: cigüeñas y flechas. Requiere buena vista y responsabilidad pues atiende 50 telares

- Engrasador, sus funciones son: engrasar las máquinas y sus partes. Requiere habilidad manual, buena vista. Atiende a 50 telares.

- Barrendero, sus funciones son: barrer el área de trabajo del departamento de tejido, lo cual implica recoger los residuos de materia prima procesada, llevarlos a pesar y luego a la bodega. Sus requerimientos son: saber mover las tijeras, el cepillo, la escoba, gozar de buena salud y entre más joven mejor.

- Baterista, sus funciones son: alimentar de conos a los telares, corregir roturas de los mismos que se lleguen a

presentar y patrullar los 50 telares, los requerimientos para este puesto son el saber anudar, tener buena vista, saber distinguir tipos de hilos.

- Las funciones para el Macnuconero son: cortar rollos de tela, arreglar roturas de éstas y destejer marras ( hilos que no teje el telar ). Requiere habilidad manual, táctil y buena vista.

- Las funciones del Tejedor de sala Ruti son: las mismas que enunciamos para los tejedores de la planta uno, en esta sala, cada tejedor atiende a 16 telares, hasta hacer un total de 48 telares; existe además el mismo personal de la referida planta uno: correiteros, lubricador, engrasador, barrenador, baterista, el único elemento distinto es el sopleteador, mismo que tiene a su cargo las siguientes responsabilidades: limpiar telares con mangueras de aire a presión y lavar con petróleo los telares. Requiere: habilidad manual para no contaminar las telas.

- Fogonero, sus funciones son: operar las calderas, controlar: flama, cargas de agua, temperatura y presión y aplicar productos químicos. Requiere un curso técnico con título expedido por la secretaría de salubridad y asistencia, donde aprende mecánica y plomería. Es el alimentador del engomado.

- Revisor, sus funciones son: medir los rollos que

se cortan de las tejedoras, pesarlos, corregir remeridas ( fallas de tejido ); clasificar la tela por: artículos, popelina, granitel, satines, bramantes, brocadas, sargas y seleccionarla en la bodega. Requiere: Agudeza visual para distinguir colores fallas, constitución de telas, y fallas mecánicas del telar.

- Ayudante de revisador, sus funciones son: acarrear le rollos al oficial de la bodega a su maquinaria, de la máquina al almacén de telas y, barrer su área de trabajo. Requiere únicamente las características que destacamos para el oficial.

- Las funciones del atador son: peinar la tela, vigilar que no haya hilos rotos, trenzar las telas, posterior a esas tareas " manuales ", entra la atadora, máquina que une los hilos una vez terminados de tejer. Debe poseer excelente vista y conocimiento técnico, pues sólo hay un atador por turno. Es interesante anotar que con esta máquina se reemplazo a cuando menos quince trabajadores, ya que la máquina, que es automática, amarra entre 100 y 800 hilos por minuto. Las cinco horas que se requerían para realizar cambio de tela hoy, con la atadora, se reducen a 25 minutos y con únicamente dos personas. - El atador, a demás del mantenimiento mecánico que da a la máquina, atiende todos los telares que hay en la fábrica, un promedio de 15 a 20 telares diariamente.

Condiciones de trabajo en Abetex

El panorama presenta arriba, con todo el carácter técnico que posee, va un poco con la intención de referir el proceso de trabajo tal como está pensado, aunque no reglamentado, por la empresa. A este panorama pasamos a describir, las condiciones de trabajo que privan en Aoctex como resultado de las funciones y requerimientos que a cada puesto corresponden, mismos que son implementados a través de los supervisores.

En general no se puede homogeneizar las características de las condiciones de trabajo que privan en la fábrica; algunos lugares, engomado por ejemplo, son calurosos y con ciertos aromas fuertes; otros, en cambio, son ruidosos: como lo son los telares. Pero algo que sí es general para todas las salas es la carencia de ventilas que permitan la circulación de aire respirable. Las dos plantas presentan un aspecto como de celda, nadie porta uniforme y es raro ver a alguien portar dispositivos de seguridad ( como serían gafas, mascarillas contra el polvo que desprende la materia prima, o dispositivos contra el ruido ). El piso del interior de la fábrica en ocasiones es resbaloso, aún a pesar de que la política actual de los empresarios es la limpieza y el orden. Algo que llama la atención es el contorno pintado de amarillo alrededor de las máquinas y el cual señala el espacio de trabajo de cada obrero, ( Este contorno abarca todas las máquinas y asigna un espacio para el operario como de 1m. entre él y su máquina), mismo que no debe de abandonar por ningún motivo. Si viola ésta disposición, se hace acreedor a algún tipo de sanción. En general, los obreros

Dicho control, el reloj que marca y las hojas de ór-  
 den de trabajo, constituyen algunos de los mecanismos que la  
 empresa emplea como medios de control sobre el trabajador  
 pero no son los únicos, también están las máquinas y los dispo-  
 sitivos con que cuentan para medir la mayor eficiencia, a  
 cargo de sí misma como de la fuerza laboral. En general la má-  
 quina es moderna, adquirida en los años 60 y 70, la cual  
 posee dispositivos que permiten un mejor control de la produc-  
 ción y del personal, como son: cronómetros, lámparas de dió-  
 tentes colores que indican o previenen contra atascamientos,  
 falta o exceso de materia prima. Funcionan estas máquinas, en  
 su mayoría, en forma automática. Ante las señales de los dispo-  
 sitivos respectivos, los operarios deben velar por el eficiente  
 funcionamiento de las máquinas. Esto a su vez, permite que la  
 máquina dicte y controle los movimientos que en su mayoría  
 son de alimentación de la maquinaria de los trabajadores. Si  
 tuación, que por otra parte, constituye también que los super-  
 visores vigilen las tareas que a cada cual corresponden. A su  
 vez de que las máquinas son especialistas de sus máquinas y  
 en varias cosas, debido a la rotación que por causa de ellas  
 ellas se ven obligadas, también lo son en otras máquinas. Así  
 especialización que no se requieren cursos de capacitación, pues  
 en uno de la práctica, tanto en México como en otras latitudes,

de los trabajadores dependes a sus máquinas, con excepción y no se  
 la forma, de la media hora destinada para el consumo de alimen-  
 tos.

( en su mayoría textiles ) la escuela de estos obreros. La función de alimentador de la maquinaria a que se han visto constreñidos casi todos los trabajadores (-situación que por otra parte como veremos más adelante los coloca en una posición de relativo privilegio-) puede ser ocupada por cualquier otro trabajador que cuando menos haya observado el desempeño de su compañero, aunque quizá la excepción la constituyen las labores mecánicas que si exigen cierta " calificación ", misma que sin embargo casi siempre se obtiene por la via práctica y que en algunos casos puede significar prebendas. Dos serían, a nuestro juicio, los requerimientos para ocupar cualquier puesto en Apetex: la habilidad manual y la observación, elementos que la práctica se encarga de adiestrar.

La empresa no cuenta con diagramas del proceso de trabajo aunque si se tienen reglamentadas las tareas que le corresponden a cada puesto y se les hace ver a los trabajadores, a través de las tarjetas de orden de trabajo y de los supervisores, cuales son sus responsabilidades, sus tareas. Se está por introducir el sistema de cargas que consiste en trabajo, ( que consiste en fijar topes de producción determinados, basada en la estandarización de la producción y estimulados a través de altos salarios y los premios en especie.) que implica incrementos de producción basados en estímulos económicos y, para lo cual se requiere el máximo de disciplina. Esta ya se ha empezado a formalizar por escrito con el sindicato; en el caso de los cambios de turno, por ejemplo, se les ha recomendado a-

los trabajadores, a través del sindicato, que se realice éste en el interior de la fábrica, entregando aún en funcionamiento la maquinaria al operador del turno siguiente. Por esta razón se insiste demasiado en la puntualidad, tan es así que en estos días no se tolera ni un solo minuto de retraso se pena de no permitirseles la entrada y con el consiguiente castigo de tres días de suspensión por faltas acumuladas. Por las anteriores razones, en el Departamento de hilatura ( tanto en la planta uno como en la dos, mismas a cargo de una misma persona ) - se ha " inovado " en los siguientes renglones : limpieza y órden. La primera en lo que al proceso de trabajo se refiere, el orden introducido es más bien una política de disciplina. Al parecer estas " inovaciones " han permitido un incremento de producción que va de un 74% a un 94%. Las medidas disciplina - rias que han hecho posible este incremento están contenidas en las siguientes políticas o doctrina empresarial: " haciéndole -- ver al obrero que lo que él realiza es lo más importante; ex - plicándole el por qué y para qué y cómo hacerlo." Metodología - que la empresa implementa a través de los supervisores, a és - tos si se les estimula económicamente, recurso que se supone - garantizará el éxito y que se estudia ampliarlo a todo el per - sonal.

La competencia, en Abetex, también ha desempeñado y - desempeña un papel de disciplina. Los supervisores de la fábr - ca explican que cuando la industria textil se encontraba en su mayor apogeo solía privar un ambiente de competencia fomentada



por la empresa entre los trabajadores. " Los cronometristas indicábamos, a través de estudios de tiempos y movimientos, que-  
turnos y cuáles obreros producían más; por ejemplo, los tela-  
res contienen un dispositivo que da cuenta del metraje de tela  
procesado en cada turno, esto permitía además que nadie flojea-  
ra. Pero ahora que vivimos una crisis, acompañada de carencia-  
y encarecimiento de algodón, falta de mercados y reajuste de -  
personal, se ha suspendido el carácter competitivo que caracte-  
rizaba a la empresa. Y al no existir ya este mecanismo, se pa-  
ga a los obreros por horas-días de trabajo. "

Sin embargo, la competencia cobró sus frutos: los o-  
breros están acostumbrados ya a trabajar a un determinado rit-  
mo. Consecuencia de la educación que en ellos significó la com-  
petencia y los incentivos que la solían acompañar ( se le pro-  
porcionaba un comedor al obrero que obtuviera el rendimiento -  
más alto ). Esta " nueva " situación ha permitido, también, -  
que ante la carencia de incentivos: " la gente no trabaja al -  
máximo, pues tienen un salario asegurado con su simple presen-  
cia al trabajo ".

Queremos dejar constancia, a través de los siguien -  
tes pasajes, de otros mecanismos de que necna mano la empresa-  
en su afán de disciplinar a los obreros: en estos días por fal-  
ta de materia prima, el algodón está muy escaso argumenta la -  
empresa, se está supliendo éste por fibras sintéticas ( mezcla  
de poliéster principalmente ), a consecuencia de ellos algunas

máquinas están sin funcionar ( prácticamente en todo el departamento de hilatura ); pero a pesar de esto, los supervisores tienen que patricular su área de trabajo con el objeto de cerciorarse de que la gente " ni platique ni pierda el tiempo ".- Política disciplinaria, ya que " no hay materia prima para el trabajo, estamos usando material de tercera clase -comentó un supervisor-. Mas bien se trata de que impongamos una imagen de trabajo; las tareas que les damos a los obreros consisten en - mantenerlos ocupados: colocando los diferentes implementos de trabajo en su área respectiva o simplemente barriendo.". El lema de Acetex es: cada cosa en su lugar, y un lugar para cada cosa. La empresa echa mano, también, de recursos ideológicos - como el siguiente: recurre a la historia de que gracias a las industrias es como los pueblos se han desarrollado, los trabajadores viven mejor, sus hijos pueden asistir a las escuelas.- mecanismo ideológico que la iglesia se encarga de reproducir - durante las misas. Los obreros, por su parte y como es natural no desean la misma suerte para sus hijos, difunden esas concepciones y les instan a que se apuren al estudio para no ser como ellos. Se desdeña la historia obrera, se sabe que los obreros la pasaban mal, pero en muchas ocasiones se evita hacer - más comentarios: " son pláticas desagradables ", decía un obrero viejo, eran épocas de represión armada, eran tiempos de estar expuestos a los pistoleros de Antonio J. Hernández, ó de perder el empleo. ( " Cuando entraba uno a trabajar le advertían, y condicionaban el trabajo, para que no se metiera uno - en asuntos de política; y si uno no tenía otra cosa de que vi-

vir, era mejor no hacer ruido ". )

Pero no basta, la empresa recurre a cierto tipo de avisos en los que advierte al trabajador las consecuencias que pudiera traerle el no acatar las disposiciones que ésta le fija. El siguiente " letrero " es bastante elocuente:

" De gerencia de relaciones Industriales. Se le recuerda a todos los trabajadores que:

- 1.- Es obligatorio presentarse en su lugar e iniciar su trabajo puntualmente, a la hora exacta del inicio de la jornada de trabajo.
- 2.- Durante la jornada de trabajo deben estar realizando labores productivas y por ningún motivo suspender dicha labor, salvo causa de fuerza mayor.
- 3.- Deben permanecer en su lugar de trabajo y estar trabajando hasta la hora exacta marcada por el final de la jornada de trabajo, y entregarle al compañero del siguiente turno las máquinas trabajando.
- 4.- no puede separarse de su lugar de trabajo, para tratar auntos ajenos, sino se cuenta con autorización expresa de su jefe inmediato.
- 5.- está prohibido platicar con sus compañeros durante la jorenada de trabajo, salvo que se trate de asuntos de trabajo.

agradecemos su cooperación y esperamos no sea necesario aplicar sanciones por la violación a estas obligaciones. -  
Atte. Gerencia de relaciones industriales. "

Letrero aparecido en el interior de la fábrica durante el mes de octubre de 1982, y ante el cual expresaba un obrero: " siempre nos quieren espantar con esos letreros, pero en realidad no sirven mas que para justificar el trabajo del que los hace ". .

Ante toda esta política disciplinaria de la empresa, los trabajadores responden de muy diferentes maneras; algunas de ellas consisten en la asistencia prolongada a los sanitarios, algunas veces " simplemente con la intención de romper con la monotonía que impera en determinadas horas del trabajo" es tambien, una forma espontánea e individualista de manifestarle a la empresa su descontento ante las condiciones de trabajo y/o como queriendo ganar ciertos espacios de independencia. Respuestas individualistas -nos parece- que surgen como resultado de la diferenciación que establece la empresa a partir de su forma de clasificación; ( las clasificaciones en terminos prácticos consiste en ubicar a unos como oficiales o máximos responsables ya otros como " ayudantes" de oficiales ) diferenciación que además los divide ideológicamente bajo el pretexto de fomentarles aspiraciones a puestos de mayor remuneración. Esto, indirectamente provoca que algunos obreros vayan tomando conciencia del pequeño poder que tal clasificación -

confiere, mismo poder que es percibido a través del trato diferencial del que son objeto por ejemplo, los trócileros de los barrenderos. Ciertamente los trócileros poseen mayor responsabilidad pero al igual que los barrenderos son asalariados.

También en ocasiones, ante la presión disciplinaria, los obreros suelen maniobrar en forma incorrecta los botones de algunas máquinas, provocando atascamientos a la suspensión de su funcionamiento, como para tales casos se recurre al personal de mantenimiento ( electricistas y mecánicos ) cuando los supervisores les preguntan qué fue lo que sucedió los trabajadores, con una negativa de cabeza, niegan cualquier responsabilidad que se les quiera imputar. Un supervisor indica que son " mañas que los obreros implementan ante condiciones desagradables, por ejemplo cuando ya no aguantan a algún representante de la empresa o simplemente cuando se sienten agotados." Este mismo supervisor finalizó comentando que: " Con la presencia de los cronometristas esto no era posible, pero la empresa ha cambiado de política, desconozco las razones, pero supongo que fue para ahorrarse personal; además, como los estudios ya están hechos, seguramente ya se tiene estandarizada la producción y eficiencia. En realidad la cuestión de la eficiencia depende de saber manejar a los obreros. Yo tenía prohibido platicar con ellos, pero con el trato aprendemos como controlarlos. Es cosa de aceptar un taco cuando nos invitan; incluso, el convivir con ellos nos permite familiarizarnos con el funcionamiento de alguna máquina desconocida para nosotros. Esto es im

portante, pues los obreros muestran respeto y preferencia por supervisores que no sólo saben dar órdenes, sino que dan estas porque conocen el funcionamiento de la maquinaria y apoyan o -auxilian a los trabajadores en casos de problemas, cumplen un papel de auxiliares y no de capataces, imágen cada vez más pasada de moda ". Lo descrito antes por el supervisor nos permite entender, en parte, porque muchos brotes de descontento no se generalizan o manifiestan; este tipo de supervisor es visto más bien como un aliado que como un capataz, en ocasiones incluso, solapa ciertas actitudes de ellos que la empresa reprobaría o sancionaría , pero él es " elastico " y se " cobra " los favores dados a los obreros cuando se requiere incrementar la producción, dar imágen de trabajo eficiente, ordenado y de limpieza o, cuando hay que quedar bien ante sus jefes inmediatos.

Los supervisores, en general, disponen de sus propias artimañas para conseguir una producción eficiente y alta de los trabajadores a su cargo. Así, el supervisor de tejido, ante la impuntualidad, indisciplina y falta de responsabilidad y aspiración que observa entre los obreros, recurre a los siguientes mecanismos:

" En ocasiones me acerco a los trabajadores y les pregunto sobre sus problemas. Es una manera de demostrarles que uno quiere ser su amigo. Les suelo decir, en ocasiones, que en pláticas con los dueños, estos me han preguntado por aquellos que son más tenaces en sus labores. Entonces le dijo -

al obrero respectivo que le favorecí a él en mi opinión, se siente halagado, entonces le pido que me corresponda con mayor eficiencia y, efectivamente se esmera más, pues siente que se valora su trabajo y su persona. En otras ocasiones recorro a picarles el amor propio, comparándolos, les cuestiona su falta de empuje, les digo que a poco otros pueden más que él, hasta lograr que rindan más. "

El supervisor de hilatura, en cambio, suele recurrir más al factor competencia ó rivalidad entre trabajadores. Relató que a raíz de que prácticamente todo el departamento de hilatura está parado debido a la crisis algodonera que vive el país en estos días, el departamento está reprocesando material de desecho y de mala calidad. En los veloces concretamente por las anteriores razones, se observan constantes roturas de pábilo, esto implica que la jornada de trabajo para el velocero resulte más extenuante, pues el operario requiere efectuar un mayor desplazamiento sobre sus máquinas para atender dichas roturas. Ante esta situación, el supervisor invitó a un doblador para que auxiliara al velocero. " Los puse a pique, comprometiéndolo a aquel obrero que tardara más tiempo en efectuar una mudada ( que consiste en el vaciado de botes con pábilo, adelgazándolo y encintándolo en conos ) tendría que invitar los refrescos de varios trabajadores ". Ambos se vieron obligados a aceptar, pues sería ridiculizado aquel que desistiera el reto. Entonces apuran su trabajo y, al final, el supervisor en tono paternalista confiesa que los refrescos los invitará él. Ha lo

grado su objetivo: ha estimulado a los obreros y ha obtenido un mayor rendimiento de producción en condiciones desfavorables.

También el portero cumple su papel para la empresa, difundiendo juicios que contienen elementos de disciplina y control, y ante los cuales nuevamente se deja sentir la respuesta de algunos trabajadores: durante la hora del almuerzo ( 9.30 a.m. ) a la entrada de la fábrica, el portero dijo a dos obreros que portaban gorros de hilo, que tuvieran cuidado porque si los dueños o los ingenieros los descubrieran les iba a ir mal ellos respondieron que el supervisor los había autorizado y, que además, la empresa tenía la obligación de uniformarlos debidamente, pero que aún no les cumplía con ese derecho. Incluso, el portero les señaló a los refresqueros -personas que desde mediados de noviembre de 1982 son los comisionados para llevar éstos a los trabajadores de las distintas salas- que no podían llevar refrescos con corcho, pues estaban prohibido, debido a que -según él- en ocasiones se colaban las fichas entre la materia prima e iban a parar a alguna máquina, suponiéndose que algún obrero con toda la intención había arrojado la ficha en dicha máquina. Al término del turno, el portero registra a los obreros para cerciorarse de que no haya robos.

---



CAPITULO 2.- Historia y lucha sindical.

El personal de Abetex, S.A.- Hay un total de 458 trabajadores, sindicalizados en la sección 75 del Sto. nacional de la industria textil y similares de la república mexicana y los cuales laboran en tres turnos fundamentalmente ( un cuarto turno ha sido prácticamente desaparecido ). El primer turno inicia a las 7 a.m. y finaliza a las 3 p.m.; el segundo turno es de las 3 p.m. a las 11p.m.; el tercer turno labora de 11p.m a 7 a.m. . En el primer turno se labora un total de 48 horas a la semana, el segundo y tercer turno unicamente 42 horas a la semana; el cuarto turno sólo labora de jueves a lunes en ciertas máquinas coneras. Cerca de un 50% del personal han entrado a raíz del movimiento de 1980, año en que el sindicato cambió de central, y el otro 50% o quizá menos es el mismo con que inicio operaciones la fábrica en 1969. Muchos de ellos no concluyeron sus estudios de primaria y algunas son analfabetas ( desconocemos las cantidades exactas, pero por los comentarios de varios de ellos sabemos que esta información es fide digna, incluso en 1962 se intentó formar un grupo para enseñar los a leer, pero como sólo se reunieron 35 personas los funcionarios de la S.E.P. desistieron del programa, se presume que había más analfabetos pero por pena o falta de tiempo no asigtieron a las reuniones ). La escolaridad hasta hace un par de años no representaba ningún obstáculo para ingresar a la fábrica, hoy en día les piden para ingresar a trabajar: dos cartas de recomendación, acta de nacimiento, célula cuarta, carta de antecedentes no penales, dos fotografías, firmar un papel en -

blanco y sobre todo una recomendación del sindicato. Las edades del personal entre los 18 y los 35 años más o menos, muchos entraron antes de cumplir los 18 años. y fundamentalmente están ocupando puestos de base o de contrato por tiempo y obra determinada ( de tres meses cada uno mientras prueban sus aptitudes en el trabajo ).

Los obreros de Abetex residen y son de las siguientes poblaciones: de Zacatelco ( de la cabecera municipal ), de San Lorenzo Axocomanitla, de Santo Toribio ( cabecera municipal de Xicotzinco ), de Papalotla (cabecera municipal de Xicotécatl, de San Miguel Tenancingo, de Puebla. El que la mayoría sean de Zacatelco y San Lorenzo se debe a que cuando inició la industria, el contrato de trabajo se le dieron a un líder de la F.R.O.C.- C.R.O.C. que era de San Lorenzo Axocomanitla, éste le dio preferencia a las personas que él conocía, mismas que en su mayoría eran vecinos del referido lugar.

Algunas de las características más sobresalientes de la población obrera de Abetex, consisten en el desarrollo de actividades agropecuarias o comerciales como complemento de su salario. Cultivan la tierra (o contratan jornaleros agrícolas de diferentes lugares ) y poseen animales. ( El cultivo del maíz y la alfalfa, mas la explotación de ganado vacuno y de corral en pequeña escala, constituyen esas actividades agropecuarias ). Estos antecedentes permitieron que en los inicios de funcionamiento de la fábrica mucho de su personal lo constitu-

yeran campesinos empobrecidos. Por esta razón, s<sup>o</sup>n embargo, la gran mayoría ya tenían experiencia laboral en fábricas textiles principalmente. Por esta razón, incluso, en los años 60s hubo algunos accidentes de trabajo, pues la gente no conocía la maquinaria.

Historia de la F.R.O.C.-C.R.O.C. en Abetex, s.a.

Un obrero explica la sindicalización de los trabajadores de Abetex de la manera siguiente: "Nos afiliaron a la F.R.O.C.-C.R.O.C., porque el secretario general de esa central en Puebla era muy amigo del señor Fuat Abet, dueño de la fábrica; al señor Abet otras centrales le pedían el contrato, pero al fin accedió por esa central que seguramente era la que más garantías le representaba. Entonces tuvimos como asesor, desde 1970, al señor Heriberto Morales Arroyo y como secretario general de nuestro sindicato al señor Abraham Mendoza, el cual ocupó esa cartera durante diez años hasta que la gente lo sacó, pues no gozabamos de ninguna prestación, los salarios eran bajos y de aguinaldo nos daban dulces. Estas mismas personas nos habían dicho que los estatutos de esa central establecían que durante los dos primeros años de inicio de una fábrica deberíamos aceptar salarios bajos, sin exigir aumentos, pero pasamos diez años y no veíamos ninguna mejora, por eso cambiamos de central. " Muchos obreros desconocen la procedencia del movimiento que permitió el cambio de central, " sólo nos pidieron-

nuestro apoyo, nos avisaron unos días antes de que se tomara la fábrica, ( se tomó durante cinco días ) firmamos un documento, unos volantes nos incitaban al cambio de central. ( Durante esos 5 días la gente, además de vigilar las instalaciones, jugaba baraja, contaba " chistes " y discutían sobre su suerte y sobre como responder organizadamente a los posibles agresiones externas ) " El movimiento fue mas o menos el siguiente: - " Ya existía descontento entre los trabajadores cuando estábamos afiliados a la F.R.O.C.-C.R.O.C. nunca nos otorgaron ninguna prestación, los banos estaban en malas condiciones, no nos daban utilidades, no había comedor, no existían garrafrones para tomar agua, no gozábamos de media hora para la toma de alimentos, no había vacaciones, ni aguinaldo; la empresa no otorgaba el 10% de fondo de ahorro, el secretario ni siquiera sabía leer: nos incrementaban las cargas de trabajo en cualquier momento y sin previo aviso, nos obligaban a trabajar más de ocho horas bajo amenazas, no podíamos celebrar mítines; el comité realizaba asambleas cada año en las que se trataba lo relacionado con la marcha del primero de mayo, pero sólo se nos llamaba integrar la comisión de marcha y para dar las aportaciones económicas para la compra de los uniformes, nunca se trataba otro asunto; no éramos mas que un sindicato de empresa sin fuerza. A partir de esta situación, se observan los primeros brotes de descontento, se organiza la gente bajo la asesoría de la " organización del pueblo " ( organización vinculada al entonces partido comunista roblano ); se realizaban reuniones clandestinas, por barrio, por turnos, por localidades, po-

co a poco se iba ganando fuerza. Eran siete personas las más activas, comandadas por un obrero de nombre Rosario Matamores. En una de esas reuniones se decidió tumbar a Abraham, lo logramos y quedó como secretario general Rosario, pero como no se prestó a los arreglos que le proponía la empresa, esta lo suspendió. Creció el descontento, se nombra a un nuevo secretario simpatizante de la froc-croc, ante esto se vuelven a manifestar los obreros democraticos y se da el golpe que permitió cambiar de central; previamente se reunieron firmas, se acudió a la C.R.O.M., pero no hubo respuesta favorable de esa central, entonces se recurrió a la C.T.M.. Se habló con el asesor de esa central Raúl Hernandez, él les dijo que no servía la documentación que presentaban, los dotó de unas formas, volvieron a reunir las firmas, se hizo un pliego petitorio ( el cual presentaron con emplazamiento a huelga, una vez cambiado de central ) en el que se pedía la reinstalación de Rosario y una serie de demandas, entre las que figuraban: la petición del 10% de fondo de ahorro con carácter retroactivo de diez años ( de 1970 a 1980 ) y, otras prestaciones, algunas de las cuales hasta la fecha no han sido satisfechas como es el caso de los uniformes.

El cambio de central estuvo precedido de un paro que abarco del 27 al 31 de mayo de 1980, las del tercer turno quedaron resguardando las instalaciones. Recibiamos amenazas de la empresa y de la facción de la froc-croc. Se echó mano del recuento , para que se viera quienes representaban a la mayo -

ría. Este se celebró el 5 de junio a las diez a.m. en el interior de la fábrica; se usaron unas tarjetas que portaban los emblemas de ambas centrales, uno de los cuales deberían cruzar los trabajadores, ganó por mayoría de votos la C.T.M. y el 6 de junio se reiniciaron labores y se quitó la bandera de huelga; ya solo quedaban como recuerdo los carros de sitio que la empresa y la facción de la froc-croc mandaron para intimidar a los cetemistas, se solicitó, ante esto, ayuda al gobernador Emilio Sánchez Piedras para que se vigilara por la integridad de los trabajadores; también, es ya sólo un recuerdo el volanteo, el boteo y las comisiones, actividades que de alguna manera mostraron a los obreros el poder que la unidad proporciona. A los iniciadores del movimiento, la empresa los liquidó, el nuevo comité les dio una ayuda económica. Era Anselmo Rojas el nuevo secretario general, durante su período y a escasos dos meses de este nuevo comité se estalló la huelga, por violaciones al contrato ley, se solicitaba un incremento salarial y la parte correspondiente al 10% de fondo de ahorro. cantidad con la que posteriormente se adquirió el terreno para la construcción del local sindical, mismo que hasta la fecha no está terminado, y satisfecnas estas demandas se dio por terminada la huelga. Desde entonces se exigieron y conquistaron algunas de las demandas que abandonaron el movimiento de 1980. ( comedor, baños en mejores condiciones, media hora para alimentos...). Posteriormente se formuló un plan de trabajo ( una vez cambiado de central y durante el período de Anselmo Rojas ), bajo la asesoría de la " organización del pueblo ", mismo que preten -

día: atacar el analfabetismo, preparar cuadros sindicales para que conocieran y defendieran sus derechos, la compra masiva del diario oficial, en el que aparece el contrato de ley, para uso y conocimiento de los trabajadores; se pretendía, además, que todos compraran la ley federal del trabajo, la creación de un periódico mural y la circulación de boletines informativos que explicaran problemas nacionales y de interés general para los obreros; la celebración de asambleas mensuales y cuando las circunstancias las requirieran ( por turnos, departamentos localidades ). Pero para hacer operativo este plan de trabajo, se fijó el objetivo de preparar cuadros al interior del propio comité, el cual se encargaría de concientizar al resto de los trabajadores, a partir sobre todo de experiencias nacionales. Pero al parecer, la gente del propio comité no mostró mucho entusiasmo y desvió sus ojos a la solidaridad con otras fábricas ( de Puebla, del corredor de la Malintzi y del mismo corredor de Panzacola ), esa intención del comité no permitió consolidar el plan de trabajo. Empezaron, incluso, a despertarse las coquicias, se dispersaron y se abandonó prácticamente el interés por el plan. El entonces secretario general; Anselmo se frustra y renuncia aún antes de terminado su período, durante el cual por cierto metió mucha gente a raíz de que varios simpatizantes de la froc-croc abandonaron el empleo, " por temor a represalias ". Ante esta renuncia, en asamblea sindical se decidió nombrar como nuevo secretario al señor Alejandro Corrente, este dinamizó los cuatro meses que restaban al período de Anselmo. En ese entonces surgen Cirén Cisneros y Margarito-

Taxpan, con la pretención de organizar un movimiento que independizara al sindicato de la C.T.M., lo llevaron a cabo, hubo un recuento, pero al parecer sólo conquistaron dos votos; sin embargo, atraídos por la experiencia sindical que se decía poseían, ganaron el apoyo de los trabajadores y en enero de 1982 arriban al poder, pero ya sin las intenciones de independizar al sindicato. Se decía que Mirén había ocupado puestos sindicales en fábricas de la ciudad de México y que había trabajado - incluso en la Vols Wagen. Pero según varios obreros, desde enero y hasta mayo de 1982 ni siquiera asambleas había celebrado, situación que le significaría pérdida de simpatizantes; surgen protestas del tercer turno, turno al que no le habían hecho efectiva la media hora para ingerir alimentos.

Este comité, encabezado por Margarito y Mirén, demandaba a la empresa por incumplimiento del contrato, pero sorpresivamente se suspende a 15 obreros ( el 20 de abril de 1982 ), - bajo el pretexto de que la maquinaria que operaban iba a quedar inmovilizada argumentándose incosteabilidad para la empresa; se presiona, reinstalan a diez, pero liquidan a cinco de ellos. Este mismo comité presionó para que se otorgara el incremento del 30% decretado por el presidente de la república: José López Portillo al final de su sexenio y como resultado de la crisis y devaluación que sufre el país.

Estructura Sindical.-



El comité ejecutivo local de la sección 75 de la fábrica Abetex está integrado por siete miembros, con sus respectivos suplentes, que atienden las siguientes secretarías:

- 1.- Secretaría Genral;
- 2.- Secretaria del Trabajo y Conflictos;
- 3.- Secretaria de Asuntos técnicos e Industriales;
- 4.- Secretaria de Organización y Propaganda;
- 5.- Secretaria de Educación y Problemas Culturales;
- 6.- Secretaria de Previsión Social;
- 7.- Secretaria de Finanzas y Estadística.

Antes de mencionar las facultades y obligaciones que a cada uno de sus ocupantes corresponde, quisieramos indicar la forma como se estructura el sindicato de la industria textil: " El sindicato de trabajadores de la Industria Textil, de la confección, Similares y Conexos de la República Mexicana, se estructura con las secciones y delegaciones de resistencia que a su vez se integran con trabajadores que se dedican a la producción o beneficio industrial y confección de toda clase de prendas con fibras textiles, de origen vegetal, animal, mineral, artificial o sintéticas y de las llamadas poliamidas, así como los de las fábricas de preparación de tejidos, tintorería, blanqueo, estampe y acabado, trabajos anexos o conexos de algodón, lana, artisela, seda, bonetería, listones y cintas, etiquetas, colchas, tapetes, alfombras, fibras duras y fibras sintéticas, sujetas a los diferentes contratos colectivos de trabajo de carácter obligatorio y singulares clasificados en -

la siguiente forma: rama del algodón; de la lana; de la seda; -  
artisela y fibras sintéticas; boneteria; de fibras duras; bene-  
ficiadoras de borras; listones, tiras cordadas, cintas, etique-  
tas, elásticos, encajes, telas elásticas, colchas, tapetes, al-  
tombras, nilos para coser, nilos y redes; fábricas productoras  
de fibras sintéticas, tejidos de plástico, fibras metálicas, -  
fibras de vidrio, de sabesto, filamentos continuos etc., y de-  
las llamadas poliamidas, así como el corte y confección en ge-  
neral y otras actividades relacionadas con la rama de que se  
trate, inclusive trabajadores de la administración, supervi-  
sión, mantenimiento, almacenes de distribución, oficinas etc."  
( Estatutos, p. 10 ).

#### Facultades y Obligaciones.-

##### 1.- Secretario General.-

Asumir la dirección del comité de la sec-  
ción correspondiente; asumir su representación; turnar a los  
demás miembros del comité los asuntos de su competencia para  
su estudio y despacho; cumplir y hacer cumplir los estatutos y  
demás disposiciones, así como los contratos colectivos de tra-  
bajo y; rendir informe de su actuación ante las asambleas ( es-  
ta disposición rige para todos integrantes del comité, igual-  
mente la disposición que señala la obligación de suplir a los  
secretarios en sus ausencias, en forma escalonada y sólo duran-  
te treinta días, tal como a continuación están presentados ).

2.- Secretaria del Trabajo y Conflictos.-

Conocer todos los conflictos de trabajo de su sección; remitir oportunamente los datos necesarios al comité ejecutivo nacional para que éste interponga las demandas que procedan; dar a conocer la vigencia del contrato que rija a la sección.

3.- Secretaria de Organización y Propaganda.-

Hacer propaganda de la ideología del sindicato entre los asociados; organizar los actos de masas, mítines o reuniones de carácter local.

4.- Secretaria de Asuntos Técnicos e Industriales.-

Realizar estudios técnicos respecto del centro de trabajo; intervenir en todos los aspectos técnicos de la industria para obtener mejores condiciones de trabajo; organizar toda clase de eventos para capacitar a sus compañeros.

5.- Secretaria de Educación y Problemas Culturales.-

Promover la labor educativa, sindical, cultural, política y social entre los miembros de la sección, mediante informes o seminarios; procurar el intercambio de libros, publicaciones con las demás secciones; divulgar por todos los medios posibles las conquistas de los trabajadores para contribuir al desarrollo de la conciencia de clase.

6.- Secretaria de Previsión Social.-

Luchar porque se cumplan las leyes, reglamentos, con-  
tratos colectivos y demás ordenamientos en materia de previ-  
sión social; promover la integración de las comisiones de hi-  
giéne y seguridad, su vigilancia y; promover conferencias so-  
bre esos renglones; vigilar que se preste la debida atención  
médica a los trabajadores y a sus familiares.

7.- Secretaría de Finanzas y Estadística.-

Cuidar los fondos que recabe por concepto de cuotas;  
llevar un registro de los nombres de los trabajadores, sus  
sueldos y empleos que desempeñan; preparar sus cortes de caja  
y en general, informes relacionados con las finanzas de la sec-  
ción sindical. ( estatutos, pp. 54 a 64. )

Estos mismos estatutos señalan en sus primeras pági-  
nas la manera como se constituyó el sindicato de la industria-  
textil, lo relatan de la manera siguiente:

" En el año de 1939, después de una intensa cruzada de orienta-  
ción sindical entre los trabajadores textiles, agrupados en  
sindicatos de empresa, se llegó al convencimiento de que había  
que perfeccionar el sistema de agrupamiento creando un organis-  
mo de carácter nacional, que con unidad de pensamiento y de ac-  
ción revolucionaria, fuera capaz de luchar por los intereses  
fundamentales del gremio textil, a cuyo efecto la Confederación  
de Trabajadores de México, tomando en cuenta esa aspiración,  
los convocó con el objeto de integrar el Congreso Constituyen-  
te.

" La central mencionada formuló la convocatoria respectiva y la hizo llegar a cada uno de los sindicatos de empresa y gremiales que militaban en sus filas, los que con pleno conocimiento de causa constituyeron el Sindicato de trabajadores de la industria textil y similares de la república mexicana ( hoy sindicato de trabajadores de la industria textil, de la confección, similares y conexos de la república mexicana ), filial de la confederación de trabajadores de México.

" El congreso se efectuó en el palacio de las Bellas Artes de la capital de la república, del 26 al 29 del mes de junio del año de 1940 y a él concurrieron los representantes de los sindicatos de empresa y gremiales, radicados en las distintas entidades del país.

" La declaración de principios, táctica de lucha, estructura, domicilio, objeto, lema y duración del sindicato, fueron aprobados por unanimidad de votos; los sindicatos de empresa y gremiales, se transformaron en secciones y delegaciones y el sindicato de trabajadores de la industria textil y similares de la república mexicana ( hoy sindicato de trabajadores de la industria textil, de la confección, similares y conexos de la república mexicana ) quedó constituido como organismo nacional de resistencia. " ( Estatutos, p. 1 y 2 ).

Algunos de los principios de este sindicato son los siguientes:

- La lucha de clases como fenómeno socioeconómico de carácter-

histórico.

- La democracia sindical que permita a los trabajadores su participación en la toma de decisiones para lograr el constante mejoramiento económico, social y cultural.
- El sindicalismo que preconiza: la libertad de asociación profesional, la contratación colectiva, el ejercicio irrestricto del derecho de huelga, la unidad y solidaridad clasista - para la satisfacción de una auténtica justicia social.
- La igualdad de derechos y oportunidades al trabajo de la mujer y los jóvenes respecto a los adultos; como maneras de alcanzar metas reivindicadoras de la clase trabajadora.

Sin embargo, muchos trabajadores sostienen que gran parte del contenido de los estatutos son letra muerta; en parte debido a la falta de empuje de algunos trabajadores como a su falta y dificultad de acceso a los conocimientos acerca del quehacer sindical. Y como consecuencia, también, de que incursionar en los medios sindicales, tarea no tan fácil, pudiera representar un riesgo para su empleo; otros trabajadores han asimilado la idea de que ese tipo de actividades son para aquellos a quienes les gusta política o que disponen de suficiente tiempo. Así mismo priva la idea de que se podría ocupar algún cargo, pero que a final de cuentas es el comité ejecutivo nacional el que decide: convenios, revisiones salariales, empla-

zamientos a huelga y, en general todo aquello que de alguna manera tenga que ver con la industria textil. Esta situación, la ha hecho explícita el propio secretario general cuando refiere que el comité que el comanda no ha hecho ningún pliego petitorio, desde que ingresaron a la C.T.M. dado que " estos pliegos son responsabilidad del comité ejecutivo nacional, mismo que es quien los elabora, nosotros sólo nos basamos en lo que establece el contrato ley. ". Otro caso que demuestra la verticalidad en las decisiones sindicales lo caracteriza la pasada revisión salarial ( nivelación en base a revisión contractual ) de febrero de 1982, en la que el comité ejecutivo nacional, basado en el Contrato ley, emplazó a huelga a las empresas que rigen sus relaciones laborales a partir del referido contrato; ésta fue estallada, la sección 75: Abetex sólo estuvo al pendiente de lo que en la ciudad de México le indicara y, fue el mismo comité ejecutivo nacional el que decidió, una vez obtenido un incremento salarial del 36 %, levantar la huelga, misma que no duró más de quince días. Una situación que constata el poder de decisión del comité nacional lo constituye el hecho de que en Abetex no hay convenios ( con excepción del reciente Convenio en el que se estableció la reducción de la jornada laboral a cuatro días en el departamento de Huatula, con motivo de la crisis algodonera que padece la industria textil- según se dice. ); ya que la celebración del Contrato ley de la Artesa y Fibras Sintéticas, aglutina y sintetiza las demandas de los trabajadores, formuladas en los pliegos petitorios correspondientes. O sea, y como explica el asesor de la confederación --

ción de trabajadores de México: Raúl Hernández Ortega, " después de revisar los diferentes pliegos petitorios de las distintas secciones, las sintetizamos en el Contrato ley. Mismo que depende del comité ejecutivo nacional, pues las secciones en que se divide el sindicato de la Industria Textil únicamente administran dichos contratos; situación especificada y reglamentada en los estatutos, los cuales son ley para todo aquel trabajador que preste sus servicios a la industria textil. Una vez revisados los pliegos petitorios, los tiramos pues son basura para nosotros, ya cumplieron su función".

Otra particularidad que arroja luz acerca del papel de control que el comité ejecutivo nacional ejerce sobre las secciones, consiste en la escasa o nula comunicación que entre las secciones es posible; no se fomenta ésta, aún a pesar de que los estatutos lo establece; los contactos con otros obreros, sólo son posibles en casos de convenciones, mismas que se realizan prácticamente cada dos años. Las excepciones son las visitas de consulta y asesoría que los representantes sindicales efectúan en México ó convenciones como una reciente que se realizó en la Malintza, en la que se trató asuntos referidos a la salud en el trabajo, pero a la cual sólo pueden acudir unos cuantos comisionados ( casi siempre los integrantes del comité ).

Esta situación, refleja la manera como se percibe y vive la actividad sindical. Algunas de las ideas expuestas son



resultado de una propaganda ideologizante diseminada y hecho -  
suya por algunos obreros, como aquella que identifica ( y más-  
bien censura ) acción o participación sindical con política, -  
esta última desdeñada por los compromisos y peligros que aca -  
rrea ( como son las amenazas de despido ). Pero podemos soste -  
ner que en Abetex priva un ambiente de crítica y participación  
situación que es posible gracias a la conjugación de varios e -  
lementos, entre los que podemos destacar el diferente lugar de  
procedencia de los trabajadores, su distinta y rica experien -  
cia laboral, la participación de organizaciones independientes  
la discusión e intercambio de información entre algunos obre -  
ros, la apertura democrática que significó el cambio de cen -  
tral sindical, la fuerza que ejerce la posesión de un contrato  
ley que rige a nivel nacional, la participación en asambleas -  
sindicales, la circulación de la Revista independiente " engra  
ne ", el puesto base del que la mayoría disfruta y proporci -  
ona estabilidad y seguridad en el trabajo, gozar de uno de los  
salarios más altos que se perciben en el corredor industrial, -  
el que muchos no hayan ingresado de manera condicionada a la -  
fábrica.

---

Asamblea y presencia sindical en Abetex.-

Dentro de la industria textil se llevan a cabo un tipo de asambleas denominadas económicas, las cuales se efectúan previamente a la celebración de cualquier asamblea de carácter general o extraordinaria. Este tipo de asambleas "informales" se realizan entre representantes de grupos y/o localidades. Son un ensayo o preparación de lo que se desarrollara en las asambleas ordinarias, la intención es no cansar a la gente e ir con propuestas claras y precisas, previamente discutidas. Este tipo de asambleas se celebra según las necesidades e intereses. En tales asambleas se han ventilado problemas como los del reajuste de personal, la suspensión de labores y el reciente convenio que fijó la reducción de la jornada de trabajo. Recientemente, en una de las asambleas efectuadas se convino prohibir la entrada a éstas a toda persona ajena al sindicato; esto como consecuencia de que en el interior del sindicato existen dos grupos que rivalizan en cuanto al poder y, respecto a la manera de entender los problemas por los que atraviesa la fábrica. Se temía, pues, algún tipo de enfrentamiento. También se trató el asunto relacionado con la crisis que vive el país; una posición manifestó su intención de irse a la huelga, motivados por los problemas de abasto de materia prima y por los constantes rumores que se dejan oír y que presumen el cierre de fábricas y liquidación de personal, pero los obreros con más claridad sostienen que esto sólo beneficiaría a la empresa y opinan-

que mas bien se trata de una embestida de la empresa en contra de ellos por el carácter de combatividad que cada dia acrecientan; observan que si hay materia prima, pero que por las anteriores razones los patrones la están llevando a otra fábrica (- F.I.T.S.A.) que poseen en la ciudad de Puebla, fábrica en la que el sindicato es muy pasivo. Otro problema que han debatido, es el concerniente a la liquidación de personal; este problema se manifestó primero como un simple rumor, mismo ante el cual opinan dos obreros entrevistados- es posible que la gente los acepte con cierta naturalidad, pues por un lado el constante bombardeo de los medios de comunicación han creado las condiciones psicologicas para que la gente no proteste ante el despido de gente; por otro lado, los rumores cada vez más constantes acerca de la suspensión de labores en ciertas salas podría provocar la división entre los trabajadores, que en estos momentos requiere propuestas unitarias, todo esto podría dar como resultado que cada quien intente defender su trabajo a expensas o indiferencia de aquellos obreros que se vieran afectados. La falta de presión se debe -según ellos- a que les han hecho creer a los trabajadores que, ante la crisis nada se puede hacer para impedir reajustes. Por eso la posición del actual comité es mas bien conciliadora que de lucha y, como mucha gente no sólo depende de su salario de la fábrica sino que tiene otras entradas prestan muy poca atención a las medidas de organización que se requieren". ( una semana después de realizada esta entrevista; la empresa liquidó primero a 50 trabajadores y después a otros doce más, lo cual sucedió el 6 de octubre de 1982 ). Posterior-

mente el rumor se hizo realidad, el 6 de octubre de 1982 se encontraban a la entrada de la fábrica 42 trabajadores liquidados mismos que hasta ese momento no sabían como se les iba a pagar; el secretario general del sindicato dijo que se les iba a dar dos días de salario por cada mes acumulado, la mayoría no tenía más de seis meses de haber ingresado a la planta. Algunos de estos obreros liquidados comentaron que fue en asamblea extraordinaria en la que se decidió su liquidación. dicha asamblea se celebró el 26 de Septiembre de ese mismo año, misma en la que al decir por estos trabajadores se manifestaron dos posiciones: una de ellas impugnaba el reajuste; la otra, apoyaban la liquidación, pero condicionada a que se aplicara solamente en el personal de mas reciente ingreso, el de menor antigüedad. Ganó esta última posición. Independientemente de que se celebró en la mas completa de las democracias, llama la atención que no se hayan manifestado otro tipo de alternativas, como sería la reducción de las horas de trabajo por ejemplo, alternativa que hubiera significado la no afectación para ningún trabajador. Ante esa decisión tajante de las mayorías, los afectados nada pudieron hacer. Como a la mayoría del personal liquidado no les habían pagado el total que les correspondía, hizo acto de presencia uno de los asesores del comité ejecutivo nacional; se reunió el personal en pleno, dicho asesor explicó que ya había dialogado con los empresarios respecto al problema del personal liquidado. Hubo una moción de algunos trabajadores que pidieron que para la proxima entrevista que sostuviera con la patronal se hiciera acompañar por los integrantes del comité local, pues-

no les habían permitido la entrada. El asesor, después de dar una explicación sobre la crisis, les dijo a los obreros que concretamente lo que la empresa proponía era la reducción del personal y les sugirió que lo discutieran entre ellos. Un trabajador gritó " que nadie trabaje ", el asesor respondió; "compañeros, sean sensatos, hagan propuestas sanas, concretas... Tenemos que esperar a Raúl Hernández para ver que sugiere que hagamos ". Luego indicó que les tendría informados de lo que aconteciera. Pero ni el comité local ni el nacional nunca pudieron hacer por los trabajadores liquidados; antes bien recibieron un nuevo golpe al anunciarseles, a través de una circular de la empresa, el paro de labores en el tercer y cuarto turno del departamento de Hilatura; algunos trabajadores comentaron que esto no lo previeron en la asamblea pasada donde discutieron lo del personal recientemente liquidado. La empresa a través de una circular comunicó que: " Por causas de fuerza mayor ( falta de abasto de materia prima ) nos vemos en la necesidad de suspender labores en los tres turnos, en las Hilaturas A y B de planta uno, y la hilatura de planta dos; y los cuatro turnos en Conneras, desde el segundo turno de hoy 7 de octubre de 1982, y se reanudarán labores el lunes 18 del presente mes. Estos días de suspensión de labores se otorgarán a cuenta del período de vacaciones. Atentamente la Empresa. " Esta circulación destaca la actitud unilateral e impositiva de la empresa, pues como lo señaló un obrero: " debieron darnos con suficiente tiempo, esto es una violación al contrato ". La reacción del personal fue de completa desaprobación, hubo quienes rasgaron la circular

Tres suplentes del comité sindical dijeron que iban a pelear-- porque dicha medida no la contemplaba el reciente convenio que se estableció con la empresa respecto al personal reajustado. Ningún propietario del comité estaba presente. Hubo quienes culparon a éste de la " sorpresa " de que fueron objeto los trabajadores. En general se observaba descontento, impotencia y coraje, pero sobre todo se observaban rostros de desconcierto.

La presencia del sindicato en el interior de la fábrica es prácticamente relegada a segundo término. Esta situación se puso de manifiesto respecto al problema de la circular que acabamos de referir mas arriba, Se dice que la empresa buscó a los integrantes del sindicato para informarles, pero como estos no se encontraban se concretaron a adherir dicha circular en la pared de la fábrica; esto es verdad, pero a medias:

a).- Pues los trabajadores nunca supieron con anticipación el paro de labores ( aún a pesar de que días antes ya se dejaban escuchar rumores en este sentido ).

b).- Los representantes sindicales, aunque sólo encontraban los suplentes, debieron de haber sido informados, se debió de negociar con ellos. Es importante hacer notar aquí en la empresa sólo negocia con los representantes titulares, y fundamentalmente con el secretario general: " conocedor y máximo responsable de todos los asuntos que competen a los trabajadores ". Pero ¿Porqué no se discutió éste problema con los suplentes?, ellos también son representantes. Agreguese a esto que u-

na vez localizado al secretario general y al secretario del trabajo y conflictos, éstos no sabían que decisión tomar, al final optaron por ir a consultar a su asesor: Raúl Hernández O.. Al - quien sugirió realizar la demanda respectiva ante la secretaria del trabajo y previsión social, pero nadie se inmutó ni se hicieron más comentarios.

Otro de los problemas que se han discutido en Asamblea es el que se refiere a la propuesta empresarial de reducir la jornada laboral a cuatro días a la semana; el secretario general concretamente preguntó a los trabajadores que cuál era su decisión respecto a esta propuesta. Los obreros, por su parte, - inquirieron acerca del tiempo en que se reestablecería la jornada anormal de trabajo, el secretario admitió ignorarlo pero dijo que tenía entendido que esa situación se prolongaría cuando menos hasta el mes de enero de 1983. Finalmente y ante el apremio del secretario, que urgía a los trabajadores a votar la propuesta empresarial, con el objeto de llevar el acuerdo a la secretaria del trabajo y previsión social, los trabajadores aceptaron tal propuesta. Pero al parecer, en esa asamblea no se mencionó las impugnaciones que algunos obreros hicieron ante el problema del reajuste de personal, éstas iban en el sentido de no permitir el reajuste y presentaban como alternativa la reducción de la jornada; o sea, en este sentido la propuesta de los trabajadores se adelantaba a la hecha por la empresa, pero como no se optó por esta medida ( muchos obreros no la previeron ni aceptaron después como la mas idónea ) la empresa -se dice- se les adelantó. Así, el 16 de octubre de 1982 apareció el siguiente

te Convenio:

" Secretaria del Trabajo y Previsión social. Departamento: Dirección General de Convenciones. Sección textil. Asunto: convenio.

En la ciudad de México, D.F. el 15 de Octubre de 1982 ante el Lic. Felipe Ferrer, subdirector de conciliación de la dirección general de convenciones de la S.T.P.S., por una parte los cc. Mirén Cisneros Portillo; Margarito Tuxpan y Rubén Guzmán Rojas, en su carácter de secretario general, del trabajo y conflictos, y propaganda de la sección 75 del sindicato de trabajadores de la industria textil, de la confección y similares de la república mexicana, asesorados por Raúl Hernández Ortega, secretario del trabajo y conflictos del comité ejecutivo nacional del mismo sindicato y; por la otra, los cc. Lic. José Javier Guerrero, jefe de relaciones industriales y dijeron: en virtud de pláticas han llegado al siguiente convenio:

Antecedentes.- como consecuencia de la crisis que padece el país y que ha afectado a Aotex, descapitalización de la misma, carencia de divisas, materias primas tres o cuatro veces incrementada en sus precios de adquisición etc. para sobrevivir se conviene:

Claúsulas: 1.-A partir del próximo lunes 18 de octubre de 1982- se laborara en semana reducida de cuatro días: de lunes a jueves, con cinco días de pago de salario  
2.-La vigencia del siguiente convenio será la primera semana del mes de enero de 1983, quedando entendido que si los efectos de la crisis disminu-



yen o se acentúan se tomarán las medidas que las partes convengan, lo cual se acordará durante la segunda semana del mes de enero. La reducción de labores será en los departamentos de preparación de Hilados e Hilados, dado que el departamento de tejido seguirá laborando normalmente. Por lo que respecta al pago de aguinaldos y vacaciones de fin de año, se pagarán por la empresa como si la fábrica hubiera laborado normalmente.

- 3.- Para el efecto del pago de los días de los trabajadores que dejaron de laborar del 29 de septiembre al 4 de octubre y 17 y 18 de septiembre, así como del 7 de octubre hasta el 18 de octubre, la empresa se compromete a pagarles el 50 %.
- 4.- La empresa se faculta para movilizar al personal según las necesidades de fabricación sin perjuicios de sus salarios.
- 5.- La empresa acordará con el sindicato respecto a uniformar a quienes proveera de ellos.
- 6.- Empresa y sindicato se comprometen a sus trabajadores: puntualidad, entrega de maquinaria trabajando al compañero del siguiente turno, el cumplimiento fiel del contrato y limpieza en general.

Sindicato y empresa ratifican el convenio antes mencionado. Firmas. "

---

USO DEL TIEMPO LIBRE

Existe cierta actitud " apática " entre algunos trabajadores la cual no solo es entendida como posición individual o subjetiva, sino que es entendida, también, como parte o consecuencia de la falta de información y educación respecto a asuntos laboral-sindicales. Este tipo de obreros, representan una posición pequeña pero no insignificante del personal de Abetex; juega en ocasiones un papel de esquirolas, pues desdeña la participación sindical por considerarla propia de los " grillos " - separa política de acción sindical, desmoraliza y confunde a otros obreros y son presas fáciles de campañas publicitarias como la reciente acerca de la crisis y ante la cual presume que nada se puede hacer; sin embargo, en Abetex, priva un ambiente crítico-participativo. Incluso algunos trabajadores sostienen que gran cantidad de decisiones dependen de la correlación de fuerzas que los " dos grupos " que se disputan el poder sean capaces de usar a su favor, uno de estos grupos está representado por el actual comité sindical y, el otro es reconocido o identificado como la disidencia. Todo esto no sería posible de entender sino se tiene claro el uso del tiempo libre entre los trabajadores, tiempo en el que la gente se reúne, discute aprueba o disprobar, determina mecanismos de lucha y despliega toda una gama variada de acciones que hacen posible su participación de alguna manera, en las decisiones sindicales, acciones que a fin de cuenta están determinadas por el uso y conocimiento de la correlación de fuerzas que impera en el seno de la vida sin-

alcal. Todo esto fue puesto de relieve, y quizá fue el único momento en que se obtuvo la mayor cohesión y unidad, durante el movimiento de 1980 en que se cambió de central sindical.

Y a su vez entender los distintos grados de participación del personal de Abetex, es fundamental tener presente la heterogeneidad de éste, misma que está caracterizada por la edad de los trabajadores, su experiencia de trabajo en otras fábricas de distintos lugares, sus discusiones con " expertos " de otras organizaciones y la posibilidad de participación, ( aunque no del todo democrática), que el cambio de central les hizo posible o mas bien que ellos hicieran posible.

Aún tiene gran importancia para los habitantes de Zacatelco, y del estado de Tlaxcala, las actividades religiosas, esto recientemente fue puesto de relieve por la actividad desplegada por la población ante los preparativos que la peregrinación a la basílica de Guadalupe, durante el mes de octubre, les requirió. La misma es organizada por los mayordomos de la localidad, costumbre que data de hace veinte años cuando menos. La peregrinación, por cierto, se efectúa a pie, en bicicletas o en transporte mecanizado. La costumbre establece que cuando menos durante tres años consecutivos se tiene que cumplir con tal evento, sobre todo para aquellas personas que acudan por primera vez. Así el tiempo libre (nos referimos al uso del tiempo una vez finalizadas las 8 horas de trabajo en la fábrica, ) además de ser usado para la satisfacción de necesidades materiales ( la actividad en el campo, que a su vez tiene su función económi

ca: constituir un complemento del salario ) y/o culturales ( actividades: religiosas, recreativas y de fortalecimiento de las relaciones sociales ), también es utilizado como aparte y espacio para la educación en asuntos del trabajo ( reuniones, en ocasiones clandestinas, para discutir o seguir los acontecimientos de la vida laboral ).

Problema reglamento interior de trabajo.-

En Abetex no se cuenta con reglamento interior de trabajo documentado, aunque de diferentes formas se observa su aplicación. Así, por ejemplo recientemente uno de los propietarios encontró a un par de obreros " jugando dentro de la fábrica ", intentó recindirles el contrato de trabajo, pero ante la intervención del comité sindical únicamente se castigó a éstos con ocho días de suspensión de labores. Problemas derivados de la antigüedad existente como resultado de la falta de este documento, lo que provoca arbitrariedades, hubo una disputa entre el supervisor de hilatura y el de Mantenimiento en la que este último pidió al otro supervisor que prohibiera al personal a su cargo " meterle mano a la maquinaria ", pues para eso estaba su personal de mantenimiento ( mecánico y eléctrico ).

Casi siempre todo tipo de problemas que se suscitan dentro de la fábrica " son resueltos de mutuo acuerdo entre empresa y sindicato ". Cuando falta algún trabajador, por ejemplo los supervisores ya saben por quien sustituirlo, conocimiento-

que es facilitado a través del trato diario con los trabajado - res; sin embargo, todo aquel trabajador que llegue a ausentarse un día, si no justifica su falta se le castiga con tres días de suspensión de labores, " exceptuando cuando el trabajador es im prescindible en ciertos momentos o tareas que requiera la empre sa ", por eso en ocasiones se es flexible. También cuando se conceden permisos, por algún tiempo determinado, además de efectuarseles el descuento económico, respectivo, únicamente se concede estos permisos se su cuenta con alguien que los sustituya si el trabajador es imprescindible en esos momentos para la producción es probable que se le niegue el permiso, salvo en casos de fuerza mayor. Incluso entre el personal de la empresa existe ambigüedad respecto a la aplicación del reglamento interior del trabajo; uno de los supervisores refirió que en una ocasión en que castigó a un obrero, su jefe inmediato le llamó la atención por no consultarlo antes con él, pero cuando lo llegan a hacerles responde que si acaso ellos no pueden tomar decisiones, les dice que están para mandar; situación que los confunde y hace opinar: " nos exigen mucho en esta fábrica, pero no cumplen lo que ofrecen, por eso entendemos las rebeliones de los obreros "

En cuanto a la situación de la hora extra, por ejemplo, la empresa, a través del sindicato es la que decide cuando es posible otorgarlas y a quien. Si el trabajador es necesario y no simpatiza del todo con el comité, la empresa hace el trato directo con él; pero a fin de cuentas las horas extras dependen de las necesidades de la empresa. En Abetex existe la posibilidad de cubrir turno cuando falta algún trabajador del turno si-

guiente. Es el sindicato el encargado de comunicar a la empresa que persona está en condiciones de suplir al ausente. Quizá donde se aprecia con mayor nitidez la operacionalización del referido reglamento es en la distribución de tareas, mismas que son comunicadas a través de las hojas de programas de trabajo. En otros casos es el mismo contrato de trabajo el que hace las veces de reglamento interior de fábrica, establece, por ejemplo, las horas de trabajo para primero, segundo y tercer turno ( 42- para éste último ). Esto lo entendemos así, pues el contrato fija derechos y obligaciones para los trabajadores, que inciden aún dentro del proceso de trabajo: como son cargas de trabajo, por ejemplo.

No es posible, por tanto, aceptar la explicación de la empresa en el sentido de que en Abetex no hay reglamento interior de fábrica, lo hay y casi siempre a favor de la empresa, pues aún el comité local cree que todo lo relacionado con el proceso de trabajo es de la incumbencia exclusiva de la empresa. Comité que concentra el mayor de sus esfuerzos en la consecución de mejoras salariales y otras prestaciones, muy raramente vela por el mejoramiento de otro tipo de labores.

#### La Capacitación formal en Abetex

Únicamente en el año de 1982 se ha ofrecido un curso de capacitación, de un mes de duración, a un par de obreros para que se adiestraran en temas relacionados con las cargas de -

trabajo ( medir la ediciencia hombre-máquina ). Todo esto con el objeto de estar en condiciones de efectuar modificaciones en la forma salarial actual; o sea, con los estudios de cargas de trabajo se podría generalizar, por ejemplo., la forma salarial a destajo o por monto de producción ( misma que era o fue exclusividad del departamento de Tejido ), también se podría recurrir a un salario fijo más incetivos según producción. El curso, que fue tomado en una fábrica textil de Puebla, duró un mes; tres semanas a cargo de la comisión mixta del algodón y una por parte del sindicato nacional de la industria textil. Los temas versaron sobre: el control emocional de las personas mensajes transmitidos a través de una película de Walt Disney. El tema de fondo de esa proyección es la lucha de la razón contra la emoción; la intención de ésta es la de preparar al personal para el cambio a la modernización, cuya contraparte son la rutina y la resistencia. Posteriormente, el siguiente tema versó sobre lo que es el trabajo y la productividad, como mejorar ambos y cómo motivar al personal. Luego vieron el estudio de tiempos y movimientos, con el objeto de entender la introducción de cargas de trabajo y establecer tiempos estandar. Se analizó la ley federal del trabajo, el contrato colectivo, los estatutos y la relación de éstos con la " racionalización " de la producción. Cuando este par de trabajadores pretendieron hacer el Abetex los estudios correspondientes, que en última instancia buscaban el mejoramiento para los obreros, les fue boicoteada su intención; la empresa les daba información incompleta o errada. Ni empresa ni sindicato apoyaron dichos estudios, incluso ni siquiera les pagaron a estos trabajadores el tiempo

que invirtieron en el curso, " la capacitación nos la dieron só  
lo para taparle el ojo al macho ".

---



CAPITULO III.-

Conclusiones preliminares.-

Una de las primeras cosas que llama la atención es el proceso de urbanización, que fundamentalmente se expresa a través del incremento y mejoramiento de los servicios en la localidad de zacatelco, lugar de residencia de la mayoría de los trabajadores de la fábrica Abetex; proceso de urbanización que es consecuencia del proceso de industrialización y, de la política adoptada por el gobierno del Estado de Tlaxcala. La industria requiere contar con las condiciones que le son imprescindibles; buenos caminos, mercado seguro y cercano, abundante fuerza de trabajo, medios de comunicación en general. La vida fabril de la población de zacatelco, posibilita, a su vez, un poder de compra con mayores ventajas que la que caracteriza a las comunidades donde predomina un campesinado pobre y con tierras temporales.

En la fábrica Abetex se observa como primera característica el uso y procesamiento de materia prima constituida por fibras sintéticas; el procesamiento del algodón va cediendo terreno al uso cada vez mayor de éste tipo de materia prima y al de mezclas de otras fibras como el poliéster. Es significativo, también, el hecho de que parte de la maquinaria este pensada para procesar fibras sintéticas y no de otro tipo.

Es en el proceso de trabajo donde se empiezan a obser

var esos cambios y sus respectivas consecuencias, el personal -  
na tenido que ir adaptándose a ellos, modificando " sus hábitos  
laborales "; ha tenido que prestar mayor atención, por ejemplo,  
al uso de materiales distintos al algodón y, en algunos casos -  
de mayor problemas ( roturas constantes de éstos durante el a -  
prendizaje y adaptación a estos nuevos materiales. En general, -  
al personal de Abetex cada vez más se le va reduciendo a simple  
alimentador de la maquinaria durante el proceso de trabajo. Vi-  
gilar, observar y alimentar " sus máquinas " constituyen sus ac-  
tividades prioritarias, mismas que la disciplina laboral se en-  
carga de que sean observadas atinadamente. Ha introducido, por  
ejemplo, estímulos económicos que en otras fábricas textiles no  
suelen ser la norma ( como sería el caso de la fábrica Zaldo, -  
S.A. ); ha imprimido un sello empresarial jerárquico, subdivi-  
diendo el proceso productivo y distribuyendo normas de trabajo -  
que cada vez más distancian a los trabajadores de sus activida-  
des agropecuarias " típicas ". Así, la disciplina laboral, ---  
transformadora de hábitos de trabajo, ha hecho acto de presen-  
cia a través de dispositivos que regulan y controlan el proceso  
productivo y, por ende, la participación de los trabajadores en  
éste respecto a las funciones y requerimientos que le impone.

Si bien podríamos afirmar que en la fábrica Abetex el  
aspirante a obrero no requiere contar, en última instancia, con  
escolaridad o experiencia, es claro que a la empresa lo que ac-  
tualmente le preocupa es la disciplina y el orden. Las activida-  
des laborales pueden ser aprendidas empíricamente, la disci-  
plina es requisito fundamental para ingresar a la fábrica. Por-

eso, incluso, desde nace como un par de años cualquier aspirante tiene que realizar un " exámen " ( prueba y entrevista con carácter psicrométrico en el que se miden aptitudes e intereses experiencia laboral y participación sindical ) mismo del que depende su ingreso. Cuando se instaló la fábrica no se pedía ningún requisito, se necesitaban simplemente brazos para el trabajo, hoy en día, en momentos de crisis que se vive, la empresa, ya cubiertas sus plantas, se vale de mecanismos de selección y de disciplina laboral que le garanticen la " racionalización " óptima de todo tipo de recursos.

Las condiciones de trabajo, las tentativas de los trabajadores por tratar de modificar o alterar éstas, son, sin embargo, uno de los primeros elementos en que podemos observar la respuesta obrera a la política disciplinaria que la empresa impone. Los brotes de descontento se viven diariamente, unas veces en forma individual y espontánea; otras, bajo la presión del conjunto de los trabajadores, acciones que incurrirán tanto en el proceso productivo como en demandas sindicales pro-defensa de sus derechos. Es muy probable que la correlación de fuerzas se incline en varias ocasiones a favor de la empresa; el sindicato en otras tantas suele estar presionado por:

- a) el comité ejecutivo nacional,
- b) por la empresa,
- c) por los trabajadores.

Esta situación en parte permite explicar porque el avance y conquistas sindicales se hayan fuertemente condicionados a las presiones que cada uno de estos tres elementos sean

capaces de desplegar. Incluso, al interior de los propios trabajadores la existencia de dos grupos de poder condiciona el tipo de demandas que cada uno de ellos exprese y las cuales están supe<sup>di</sup>ditadas a la decisión de las mayorías. Es un estire y arloje que se vive diariamente. Correlación de fuerzas que se nutre del descontento emanado de las condiciones de trabajo que se vive, de concepciones, actitudes y valores exclusivos en ocasiones de los lugares de residencia de los obreros, de respuestas organizadas a través de la asambleas económicas. El tiempo libre también juega su papel: permite la reproducción de una serie de elementos culturales, y económicos que se entrelazan para constituir la vida obrera.

Las características " físicas " de las condiciones de trabajo son un elemento que permite a los obreros tener claridad respecto a su nueva condición de asalariados; las limitaciones que la empresa impone en relación a las posibilidades de independencia del trabajador respecto a las funciones que le fijan cotidianamente, son un factor que da cuenta del distanciamiento existente entre empresa y obreros, los nutre a su vez de una visión sindicalista o sindicalclasista y les fomenta ciertas perspectivas de disidencia.

Si bien en general podríamos reconocer el carácter intermediatista ( economicista en la mayoría de los casos ) de las demandas obreras, esto sólo es entendible si seguimos, por una parte las distintas medidas de lucha que los trabajadores van implementando en la práctica y, por la otra, a través del reco-

nocimiento acerca de las posibilidades reales que las condiciones objetivas y su particular enfoque de la problemática obrera les permita a generar como alternativas de lucha. Condiciones objetivas que están caracterizadas por el control empresarial y por las limitaciones que la burocracia sindical impone; una de éstas, por ejemplo, cobra forma a través del Contrato Ley. Se reconoce a este como único y último mecanismo de negociación, en el se plasman las demandas y se definen las conquistas. Esta fetichización del contrato es el resultado de asumirlo como la única garantía de sus reivindicaciones; es " él " el que reglamenta las condiciones y relaciones obrero-patronales de no sólo la empresa sino de la industria textil dedicada al procesamiento de fibras sintéticas. Sus portavoces: los asesores del comité ejecutivo nacional, son los únicos representantes en quienes adquiere cuerpo y alma el Contrato; sin éstos expertos las posibilidades de triunfo son escasas. Esta situación hace asumir en algunos trabajadores la idea de que sus acciones participativas son estériles sino se cuenta con el respaldo y aprobación de dichos asesores; por esta razón, muchos de los pequeños combates que a diario se viven dentro y fuera de la fábrica son considerados únicamente como medidas de presión, pues no son ellos; los trabajadores, en quienes recaen las decisiones a fin de cuentas, son sus asesores los que tienen la última palabra. Dialectica sin cuya presencia sería imposible explicar las conquistas y avances de los trabajadores textiles de la fábrica Abetex.

La lucha sindical o más bien la participación de los-

trabajadores en asuntos " sindicales", como fue el caso del cambio de central sindical en 1980, la circulación y lectura de la revista independiente enrane, las discusiones en Asamblea y la escasa indiferencia a la vida sindical, ha constituido un triunfo basado en su propia participación. La explicación de esa manifestación de acción y poder, tiene atrás como antecedentes: las distintas historias laborales de los obreros, sus diferentes lugares de residencia, el intercambio de información durante su tiempo libre, la fuerza que constituye la posesión de un contrato ley, el acceso no condicionado de muchos trabajadores al empleo, y la presencia y participación de organizaciones independientes.

Aún a pesar de no tener satisfecnas varias de las demandas que abandonaron el cambio de central en 1980, se deja sentir un ambiente crítico-participativo por parte del conjunto de trabajadores de Abetex, singularidad que fue tarea y logro de los propios obreros gracias a su organización y unidad, ésta última cada vez más escindida, pero que sin embargo es mas bien una muestra de la participación de distintos puntos de vista

Los trabajadores han sufrido procesos de educación disciplinaria, a través del proceso de trabajo principalmente, pero también han reconocido en la acción y unidad como acceder al poder y, por ende, a mejores condiciones de vida, la participación es también un mecanismo de educación clasista para las masas de trabajadores asalariados. La misma presencia de la falta de empleos y los constantes flujos migratorios de las comuni-

dades aledañas a los lugares de residencia de los obreros de Abetex, misma que constituyen un fuerte factor de competencia - potencial y de facto en algunos casos para los obreros respecto al mercado de trabajo ( del cual se suelen valer algunos empresarios para presionar o chantajear a los trabajadores ) son un elemento que acentúa dos respuestas obreras contradictorias: la unidad y visión clasista entre los obreros y, la individualidad y competencia por defender el empleo. Esta última respuesta sugiere ya la escasez y los problemas de empleo que se viven en la región del corredor industrial y la importancia que el salario va cobrando en detrimento de las supuestas entradas que se presume el campo permite. La anterior situación se ha recrudecido a raíz del problema de reajuste o liquidación de personal - que ante la crisis que vive el país las empresas han tenido que realizar.

Uno de los rasgos más sobresalientes de que se vale - la burocracia sindical ( nos referimos a la constitución por el comité ejecutivo nacional del sindicato de la industria textil y a su extensión local: el comité de Abetex, independientemente de que es éste sea posible la participación aunque no siempre - el acceso a la toma de decisiones ) es el hecho de hacer recaer en la persona del secretario general toda la responsabilidad y decisiones que afectan la vida laboral de los trabajadores de Abetex. La estructura sindical y los estatutos que reglamentan - las facultades y obligaciones de sus componentes, no son en sí mismas garantías de vida democrática ,

Otro rasgo, del sindicato de Abetex, es su oasa inci-  
dencia en asuntos referidos a los problemas que se suscitan res-  
pecto al proceso de trabajo, se cree que son de las incumbencia  
exclusiva de la empresa. En este renglón la burocracia sindical  
no rebasa cuestiones inmediatas como la referida a los unifor-  
mes ( mismos que hasta la fecha no se han otorgado ) o a la en-  
trega de garrafones de agua para hacer más soportable las tempe-  
raturas de algunas salas en la fábrica; no ha intentado hasta -  
la fecha ( ni los obreros han presionado en este sentido ) alte-  
rar, modificar o simplemente participar en medidas adoptadas -  
por la empresa respecto al proceso de trabajo: cargas de traba-  
jo, reglamento interior de trabajo ( la empresa ha efectuado -  
reuniones para discutir este sin la presencia del sindicato ), -  
modificaciones en las condiciones de trabajo ( innovaciones en -  
el Departamento de Hilatura tanto de orden como de producción )  
se han abandonado estas cuestiones al libre albedrío de la em-  
presa.

La operacionalización del mencionado reglamento inte-  
rior de trabajo del que se supone carece la empresa, se ha veni-  
do implementando a través de la conjugación de dos elementos: el  
papel disciplinador desempeñado por los supervisores y, por el  
control que ejerce la maquinaria a través de sus ritmos, dispo-  
sitivos de regulación y, los mecanismos de " racionalización " -  
que la empresa sintetiza en ambos. Así, están al acecho todos-  
los días los órdenes de trabajo, los chantajes de los superviso-  
res, los letreros de disciplina, la intolerancia ante la impun-  
tualidad, el patrullaje de los jefes inmediatos...



Las genealogías e historias laborales efectuadas a algunos trabajadores de Abetex nos han mostrado y nos han permitido hacerlas siguientes generalizaciones:

a).- La primera y segunda generaciones anteriores a ego, en general se han desempeñado en actividades donde predominan las tareas agropecuarias, laborando en industrias, han migrado a otros lugares fuera de su localidad de origen o bien, combinan actividades agrícolas con labores fabriles. En cambio, la primera y en algunos casos la siguiente generación después de ego ( las que le siguen ) presentan cierta tendencia a ocuparse en el sector de servicios, han tenido oportunidades de estudiar ( a nivel universitario inclusive ) o nuevamente aparecen como migrantes definitivos situaciones que han dependido y aún dependen de la situación socioeconómica que hemos caracterizado en el capítulo referido a los municipios tanto de Xicontécatl como de Zactelco. Condiciones que están caracterizadas por la realización de actividades agropecuarias en pequeños " pedacitos de tierra " que en su mayoría no rebasan las dos hectáreas y no son de riego en la mayoría de los casos.

b).- Los trabajadores de Abetex cuentan mas o menos con una rica experiencia laboral que les sirve de antecedente o experiencia previa a su ingreso a Abetex, esta la han adquirido tanto en algunas de las fábricas existentes en el Estado como fuera de este y no sólo en fábricas textiles. Experiencia que les ha valido diferentes apreciaciones y dis -

tintas formas de participar en la vida sindical.

c).- Muchos trabajadores aún se dedican en su tiempo libre a otras actividades que no necesariamente corresponden a la agrícolas y que pudieron calificar como de marginales : oficios como de peluquero, chofer, albañil, tendero, músico.- Marginales, pues fundamentalmente dependen del salario de la factoria en un 75 %.

Aquí también sería de suma importancia estudiar a los viejos obreros, muchos de los cuales han trabajado en fábricas como las de Atlixco, Metepec y Puebla, obviamente también en México, vinculando la visión de éstos a la de los obreros más jóvenes como parte de la conformación de la cultura obrera y de la formación de la clase trabajadora de Tlaxcala.

---

CAPITULO IV.- Proceso de trabajo en Zaldo, S.A.

el personal de Zaldo, S.A.

Hay un total de 118 obreros que laboran en dos turnos fundamentalmente ( un tercer turno está compuesto por cinco personas ). El primer turno inicia a las 7 a.m. y concluye a las 3.30 p.m., el segundo turno es de 3.30 p.m. a 11 p.m.. La mayoría de éstos trabajadores son los mismos con los que inició la planta hace 16 años. Casi ninguno de ellos tiene la primaria concluída; sin embargo, la escolaridad ( salvo la primaria, aunque ésta no es un obstaculo para ingresar ) no es un requisito imprescindible para ingresar a Zaldo, S.A.. Las edades del personal de Zaldo, S.A. oscilan entre los 24 y 43 años de edad. Los tipos de contrato que ocupan son:

- a) aprendices, ( sólo hay dos ),
- b) eventuales ( cubren el trabajo de los que faltan al trabajo)
- c) temporales,
- d) de planta permanente.

Todos los obreros de Zaldo son y residen en Papalotla. La razón de esto es de que cuando se iniciaron las gestiones para la instalación de la nave debido a que los terrenos en que se proyectó la construcción de ésta pertenecían a los habitantes de ésta localidad. Empresa y representante de los futu -

ros obreros, el líder " sindical ": Federico Pérez, convinieron en que se contratara gente de Papalotla. ( Observese la capacidad de negociación del líder Federico Pérez aún antes de que se construyera el local de la fábrica, capacidad que le fue posible gracias al hecho de pactar el Contrato de Trabajo con la patronal aún antes de que se colocaran los primeros cimientos de la fábrica.

Las características principales que se observan en el personal de la Fábrica Zaldo son: las siguientes:

La mayoría de ellos ( principalmente en la gente de más edad ) desarrollan actividades agropecuarias: cultivan la tierra y poseen " animales "

#### Proceso de Trabajo de la Fábrica de Acabados Textiles

##### Zaldo, S.A.

Dentro de la Industria textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, el " Acabado " constituye una de sus fases, pero en la Fábrica Zaldo, S.A., el acabado es el proceso de trabajo que se realiza en ella. Aquí en Zaldo, se tratan " preferentemente " mezclas de algodón y poliéster. Algunas telas son futuros pañuelos y otras, camisas.

Los obreros de Zaldo, S.A. son maduros, sus edades oscilan entre los 22 y 40 años de edad. Tienen un promedio de 14 años de prestar sus servicios. Están clasificados, fundamental-

mente, en eventuales, temporales, Aprendices y de Planta y subdivididos a la vez en " Oficiales y Ayudantes " ( a excepción del Departamento de Acabado y los " carreros " donde todos son iguales, igualdad definida a partir del salario percibido. )

Características del local de la Fábrica.

A la entrada del local de la fábrica existe una placa que da cuenta de su fundación y cuya fecha es: 31 de Enero de 1965. Allí cerca está el reloj donde checan tarjeta los trabajadores ( entrada y salida ). Sobre el reloj está un altar de la Virgen de Ocotlán, patrona que los obreros veneran en Noviembre a continuación hay una báscula, donde se pesa la tela recibida; después de ésta se está propiamente ya en el local de la fábrica. El piso es de concreto, las paredes son de tabicón, no están pintadas. Sobre de ellas sólo se ven dos letreros que dicen así; " Cada paso bien dado en tu trabajo es un pan sembrado para tus hijos " y " El soñar despierto, causa accidentes. " Cerca de todas las máquinas existe un dibujo técnico de cada una de éstas. En general, el mecanismo de funcionamiento de todas ellas es a base de poleas ( rodillos ) y engranes y se ponen en marcha de manera automática. Casi todas las máquinas ocupan un espacio como de 15 metros y con un margen de 4 metros entre ellas, mismo que patrullan tanto los oficiales, sus ayudantes, los jefes de Departamento, también el jefe de personal y la Gerente. Esta cercanía entre las máquinas permite la comunicación

entre los obreros ( esto también es posible debido a que cada máquina es alimentadora de la que le sigue, pues en general cada una de ellas depende de las demás ) y, aunque tienen prohibido platicar y abandonar su trabajo o distraerse, se establece a ratos charlas entre ellos. Pero en general el ambiente que priva entre los obreros es h́ostil: bromas pesadas y escasos temas laborales es lo que domina este ambiente. La gente se trata con apodos y se observa poca solidaridad entre ellos, a veces debido a situaciones como el agiotismo y otras como la renuencia a tomar una decisi3n colectiva ( fue un caso recién sucitado en el cual al irse la luz, les descontaron dos horas de trabajo, se propuso demandar a la Empresa, motivo para el cual se les pidió sus tarjetas. Muchos tuvieron miedo, otros recelaron ).

Otros momentos en el que es posible el contacto entre diferentes personas es durante el Almuerzo. Este se efectua todos los dias a las 10 a.m. mientras en general las máquinas continuan funcionando. Los obreros desde sus mesas de lonchar observan el funcionamiento de sus respectivas máquinas, a ratos suspenden el almuerzo para atender su trabajo. En las mesas de almuerzo se ven, ( casi en todas ) 3 personas. Los asientos son un trozo de madera en forma de T, mismos que cuelgan al concluir el alimento, es quizá el único momento en que se les ve sentarse y charlar de manera libre, sin presiones. Pero el hecho de no contar con un comedor espacioso y de ser reducido el número de comensales que se acompañan, limita un intercambio generalizado de ideas u opiniones. En general desarrollan sus funcio-

nes parados y tienen prohibido trasladarse a otros Departamen -  
tos, aunque de hecho no hay barreras físicas que se los impida.

El Proceso de Trabajo en Zaldo, S.A.

El proceso de trabajo de la factoría está dividido en  
los siguientes Departamentos:

- 1).- Departamento de Crudo ( o recepción de tela );
- 2).- Departamento de Blanqueo;
- 3).- Departamento de Tintorería;
- 4).- Departamento de Apresto;
- 5).- Departamento de Acabados;
- 6).- Taller de Reparación ( este es practicamente independiente -  
del Proceso de trabajo como tal ).

Cada uno de estos Departamentos está a cargo de un je  
fe o " empleado ", como le llaman los obreros, pues se trata de  
personal no sindicalizado. Como a su vez estos Departamentos es  
tán constituidos por diferentes máquinas, estas están a cargo -  
de un oficial y un ayudante, en forma general.

1).- Departamento de Crudo ( o recepción de Tela ).-

En el departamento de CRUDO, que practicamente solo -  
incluye la máquina " coseadora " y a su oficial: el costurero, -

se dicta la orden de la manera como se va a efectuar al procesamiento de la tela. En este Departamento, luego de recibida la tela, se elabora el número de orden, el metraje a procesar, el tiempo de entrega e incluso los colores que adquirirán éstas. Obviamente las instrucciones para el Departamento vienen de la dirección, misma que dicta, a través de tarjetas los ritmos y cargas de trabajo. El local de este Departamento es espacioso y claro. El techo es de lámina galvanizada ( al igual que el de toda la fábrica ), cuenta con ventanillas que permiten la entrada de claridad solar. Hay lámparas para el alumbrado y los muros cuentan con pequeñas celdillas que permiten la entrada de algo de aire respirable. Se siente calor y un pequeño olor a sudor. En este Departamento están formadas las órdenes de tela. El primer obrero que se ve trabajando es el costurero, quien va costurando ( uniendo ) las telas que posteriormente pasarán a "enamascarse", las telas traen un número, es la orden. La máquina de coser es automática. El obrero lleva una mascarilla contra el polvo que suelta la tela, unas gafas y una gorra, pero carece de uniforme y zapatos apropiados ( mismo problema de todos los obreros ). Junto a él hay un letrero que le enmarca sus obligaciones: ( defectos fundamentalmente que debe observar y reportar )

- 1.- Conservar su área de trabajo limpio. Ver su programa de trabajo en el pizarrón o en su defecto recibir las instrucciones del encargado del departamento.
- 2.- Checar que la tela que va a coser esté marcada con su respectiva orden de fabricación. Checar que sus mantones sean-



siempre del mismo ancho y cuando hubiera otro ancho, juntar todas las piezas y devanarlas ( separarlas ) en otro carro aparte

3.- Checar si la tela trae en las puntas algunas marca de control de la fábrica de donde procede. Checar que todas las piezas de una órden sean de la misma calidad. Checar las condiciones en que viene la tela que está cosiendo, reportando de inmediato al jefe de departamento y cortando muestras de los defectos más graves, además de anotar en la tarjeta, que le firmará el jefe de su Departamento, las manchas de grasa, perforaciones, manchas de óxido, roturas etc ; Que vea al estar efectuando su trabajo! ". Como se podrá ver la secuencia de trabajo es dictada por la Dirección de la empresa, a través de unas tarjetas donde se especifica el programa de trabajo y, en las cuales deben reportarse las observaciones a que está obligado a realizar el obrero sobre la tela y sobre sus instrucciones de trabajo.

2).- departamento de Blanqueo.

Este departamento incluye las siguientes máquinas:

- a) Rasuradora;
- b) Chamuscadora;
- u) Mercerizadora;
- e) Lavadora;
- i) evaporizador,
- g) Secadora.

Despues de que en el Departamento de Crudo se ha pues

to el número de Orden de fabricación a la tela, ésta pasa a la " rasuradora ", en la cual se cepilla ésta, es decir en ésta máquina se hace pasar la tela con el objeto de remedirla. Se anotan las características de ella, se revisan los defectos posibles, que dan cuenta además de la calidad de la tela. En este momento se pueden reportar los defectos notables de ésta. Sobre un pizarrón ( que se haya al lado de todas las máquinas ) están anotados: el lugar de origen de la tela, su número de fabricación, los metrajes a procesar, la fecha de realización de éstas tareas, las características de la tela ( concentración en porcentaje de los elementos mezclados, por ejemplo: poliéster y algodón, 50 % de cada uno ). La rasuradora posee un dispositivo que cuenta el metraje y otro, que consiste en una lámpara de rayos ultravioletas que permite revisar los defectos del tejido. Esta máquina tiene unas cuchillas que rasuran los defectos. Las obligaciones del oficial de Rasuradora son: " Señores operadores de rasurado: limpieza en la máquina y Departamento. Orden en el seguimiento de su programa.

- Revisar y reportar los defectos del tejido de inmediato al jefe del Departamento.
- Frecuencia de los defectos de las telas y usar criterio y reportar en las tarjetas los defectos graves, después de que el jefe del Departamento los ha checado y firmado. "

Una vez rasurada la tela, pasa a la Chamuscadora. En el programa para esta máquina ( anotado sobre el pizarrón ) se lleva un control de la tela a chamuscar,; ( que consiste en quemar los residuos de fibra para darle suavidad a la tela ) salir

da de aquí , la tela se concentra en rollos que se dejan reposar durante 24 horas. Las obligaciones para los operadores de la Chamuscadora son las siguientes:

- "Conserve su máquina y su área de trabajo limpios.
- Checar su orden de trabajo en el pizarrón.
- Saber que clase de tela va a pasar con la solución de tinajas de impregnación a saber: telas de algodón 100 %, telas de mezcla de algodón y poliéster, telas de mezcla de poliéster y vislan telas de poliéster 100 %.
- Verificar que la tela que se le forme sea precisamente la que se le ordenó.
- Checar que la tela vaya marcada correctamente con su orden de fabricación.
- Checar los defectos graves que lleve la tela (...) y reportarlas al jefe de su Departamento.
- Checar que el metraje total de la tela que pase sea igual al que tiene programado (...).
- Estar vigilando constantemente el trabajo de su máquina y cuando vea un defecto grave en la tela que se este originando en su proceso, parar de inmediato y avisar al empleado. (...)
- Hacer uso de su equipo de protección: gafas, guantes etc. (...) ojo, por ningún motivo parar la máquina a medio rollo en los baños de impregnación. " De la chamuscadora, la tela pasa a la lavadora y luego a la Secadora. Posteriormente de realizadas éstas labores, ( de lavado con agua y secado de la tela a través de calor ), se efectúa el chamuscado de la tela que consiste fundamentalmente en suavizar ésta a partir de productos químicos. Las " obligaciones " del Oficial de Chamuscadora

son:"(...)

- Checar su programa de trabajo y continuarlo de acuerdo con la instrucciones del encargado del Departamento.
- Checar que las telas que vaya a mercerizar estén chamuscadas, lavadas y secadas, Exeptuando los pañuelos que se blanquean - en tinas (...). Patrullar toda la máquina periódicamente.
- Vigilar constantemente cómo está saliendo su tela, ya que mediante el comunicado de su ayudante él debe tener una información constante de las condiciones en que está entrando la tela. (...) Avisar inmediatamente de cualquier falla mecánica - al empleado (...).
- Mantener la velocidad de su máquina constante, seguir las indicaciones del empleado ".

#### DEPARTAMENTO DE TINTORERIA

En este departamento hay tres máquinas: La Hot Flue, - La Thermosol y la Lavadora de la continúa. En la Hot Flue se - tienen diferentes clases de telas, hay dos operarios y un preparador de colores. Las instrucciones para el operador de ésta máquina son las siguientes: " Tener mucho cuidado en los siguientes puntos:

- 1.- Mantener su máquina siempre limpia.
- 2.- Tener cuidado en que la orden a procesar cheque con la tarjeta del carro formado.
- 3.- Ajustarse al metraje.
- 4.- No hacer paros innecesarios en su máquina.

- 5.- Conservar la velocidad de su máquina.
- 6.- Cortar muestras siempre en costuras.
- 7.- recoger donde se hagan cortes.
- 8.- Checar tono de orilla a orilla, de orilla a centro y de ca-  
ra.
- 9.- que la tela no salga húmeda ni muy caliente. (...)."

De la hot dye, pasa la tela a la máquina llamada Therma-  
sol, donde se prefiija el color a base de temperatura, aquí sólo  
hay un operario al cual vigila temperatura y velocidad de la má-  
quina. A continuación la tela se va a la Lavadora de la conti-  
núa, donde se contrarrestan los excesos de color. Hay tres ope-  
rarios en ésta máquina: un oficial y dos ayudantes. Como ésta -  
máquina se compone de una secadora, una lavadora y un patdeas -  
tin, el ayudante de ésta ( pues es una unidad ) vigila en que -  
condiciones entra la tela y el oficial " observa " que los pro-  
ductos químicos sean adecuados; el segundo ayudante, vigila el  
proceso de secado.

#### Departamento de Apresto.

Este departamento incluye las siguientes máquinas: La  
rama, La Sanforizadora y dos Tórculos. Las máquinas rama ( 1 )-  
y ( 2 ) están a cargo de dos operadores cada una y un prepara-  
dor de aprestos.

Los Tórculos son una serie de rodillos donde se plan-  
cha y da Textura ( fineza ) a la tela. La actividad del oficial  
del Tórculo llamado " Universal ", consiste en observar manchas

agujeros, quemaduras, y defectos en general, y pasar un reporte de éstos a su jefe inmediato, el encargado del Departamento. - También manipula controles, además de su función de vigilante.- El ayudante, tiene también que vigilar los posibles defectos que se presenten en la tela y reportarlos, a través de tarjetas a sus superiores.

El Tórculo plancha a base de presión, el planchado le proporciona cierto brillo a la tela. Los tórculos también posee un dispositivo que contabiliza la tela.

Los operarios de los tórculos, al igual que todos los operarios de las demás máquinas de la fábrica, se rigen mediante un programa de trabajo, pero explican que se trata más bien de "cargas de trabajo", puesto que el ritmo y las cantidades varían. Por otra parte, señalan que no están reglamentadas, por escrito, las funciones de cada uno de ellos. Sin embargo, las instrucciones para el operador de la máquina llamada Rama son:-  
" (...)

- Checar frecuentemente el ancho indicado de las telas.
- No abandonar la máquina sin motivo.
- Cualquier defecto que salga en la maquina, reportarlo inmediatamente a su jefe de departamento.
- Anotar en la tarjeta los defectos observados, esto debe estar firmado por el jefe del departamento, siempre y cuando haya sido reportado a tiempo.
- Revisar que los carros estén limpios y que la tela esté bien-

colocada en ellos así como que una vez salido el carro lleve la tarjeta correspondiente y el metraje sea correcto." Una vez salida la tela de la máquina llamada Rama, y a partir de una muestra obtenida por el jefe del Departamento, se dicta a los operarios de la sanforizadora el encogimiento requerido. Así, por ejemplo, el ayudante de sanforizadora explicó que su trabajo consiste en fijar que la tela no salga doblada y que los ancos y encogimientos sean los requeridos.

#### Departamento de Acabado.

Este departamento está compuesto por cuatro "Revisadoras", máquinas donde se realizan tres o cuatro operaciones manuales. Las máquinas están separadas como un metro una de otra. Aquí se hacen rollos de tela, luego los marcan y sellan. El trabajo de las revisadoras arranca desde de acercarse los "patines" (carros en que se transporta la tela), cambiarlos por otros, hacer tubos y cortar la tela una vez entubada; posteriormente se marca el metraje y se "sella". Los "revisadores" tienen que estar atentos ante los posibles defectos (manchas y hoyos) que pudieran tener la tela, si los tiene, se clasifican entonces la tela en "de segunda, Tercera y así sucesivamente". Luego de hacer los tubos, la tela se va al "empaque", donde la tela se envuelve en polietileno (los tubos son de diferentes dimensiones). Como a 10 metros de distancia de las revisadoras están dos "Dobladoras". Estas son algo independientes, pues, su funcionamiento depende de la manera como pida el cliente la

tela.

Todos los trabajadores de este departamento trabaján a destajo y no siempre ganan lo mismo.

El personal está clasificado por el mismo proceso de trabajo en números. Esto permite, al entubarse la tela, ( y antes de sellarse con polietileno ) saber si hay algún error y quien lo cometió. Las funciones del personal de este departamento son las siguientes:

" Rollero ": separar los cultos de tela por órdenes, colores, por tonos, por pieza ( de 50 a 100 por ejemplo ).

" Cortadores ": cortar las piezas según las pida el cliente. También clasifican los tonos y revisan defectos posibles.

" Empacadores ": elaboran etiquetas de acuerdo a la orden, tono y color.

" Dobladores ": doblar la tela a una medida uniforme. Revisan defectos o sea, en la entrada de éste departamento están las Revisoras, donde se va contando, enrollando, y marcando la tela, una vez que ésta ha sido teñida y se le ha sanforizado. A su vez, en las Dobladoras se acomoda la tela en pliegues y en dos mesabancos que se encuentran a continuación, se empaca, corta y enrolla la tela.

En este departamento el ruido y el calor que aún se



sentía en el penultimo departamento: Apresto, son practicamente desconocidos.

A los obreros de éste departamento, que son un total de diez, les pagan un porcentaje de 17.56 cts. por metro de tela ya lista para el Mercado. Anteriormente ( antes de pasado aumento del 32 % obtenido en la última revisión salarial ) les pagan 13.38 cts. el metro.

----

CAPITULO V.

Vida Sindical.

La entrada de cualquier aspirante a obrero, en cualquiera de las Fábricas del corredor industrial de Panzacola y en particular en Zaldo, S.A., depende, en forma exclusiva, de los dirigentes sindicales. Por eso, incluso, algunos pueblos en especial: como es el caso de Papalotla, son los más privilegiados. Luego del primer " requisito " para entrar a alguna Fábrica, que es: conocer al líder sindical o ser su amigo y habiéndole dejado la impresión de que sólo se desea trabajar, " sin causar líos, sin llevarles la contraria ", es posible que se pueda ingresar a la fábrica que el líder indicará a su debido momento ( tres líderes son los que mantienen en su poder un poco más de las fábricas del corredor industrial ). También se puede entrar si se tienen palancas, a través del compadrazgo o el parentesco fundamentalmente. Aunque las palancas no son objeto de remuneración alguna, " no cuestan dinero " ( si acaso alguna invitación a comer y/o beber ), si en cambio la representación sindical, los líderes, tienen sus formas de cobro por los servicios prestados. Estas deudas con el sindicato- una vez que ya se ha ingresado a alguna fábrica- se liquidan mediante el silencio de inconformidades o aceptando las decisiones que los líderes toman en su representación o simplemente no presionando sobre sus derechos a sus representantes. Pero existe un problema; al me -

nos es el caso del Sindicato " Justicia Social " de la Fábrica Zaldo: no es localmente como se toman las decisiones que afectan a sus agremiados, sino que es a través del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del algodón ( cuya particularidad es que vale para todos los trabajadores de ésta Rama ) y por tanto a nivel de las centrales sindicales que conforman la Coalición Nacional Textil ( C.T.M., C.R.O.C., C.R.O.M. ) como se puede tener acceso a las conquistas sindicales.

Los mecanismos de ingreso, arriba referidos, sirven a los líderes como formas de control, pues velan no sólo por la entrada del personal, sino que son una " red " que no permite la entrada de aquellos que rebasan las aspiraciones políticas de los líderes, tal como un obrero de Zaldo lo afirma: " el líder me preguntó que quién era mi padre, como sabía que él no era alborotador, me dijo que luego me avisaba y así lo hizo. Supongo que me aceptó en el empleo porque entendió que a mí tampoco me gustaba la política. "

Los mecanismos antes expuestos ( en la fábrica Zaldo se carece de un departamento de personal a la manera de las grandes industrias ) son para los líderes, a la vez que una forma de control de personal, un trampolín sobre el que erigen su carrera política. De el control sobre el ingreso de los trabajadores saltan al dominio y capacidad negociadora que de las bases extraen, como es el caso del líder Federico Pérez que fue premiado con una Diputación local en 1973.

Anteriormente, hacia los 40s, la forma de control sindical usada por la C.R.O.M. ( central dominante en el lugar de estudio ) fue el pistoleroismo, hoy en día es más sutil el control como lo explica un obrero: " Cuando alguien llega a una fábrica, los líderes preguntan dónde trabajó uno, a qué sindicato estuvo adherido, si ocupó algún puesto o no y, basándose en esta información lo aceptan a uno o simplemente le hacen dar vueltas hasta agotarle la paciencia. "

A pesar de que la Fábrica viene operando desde 1963, no es sino hasta el 4 de junio de 1972 cuando gestionan, los trabajadores de Zaldo, S.A., su sindicalización, y es hasta 1973 que los 130 miembros son reconocidos dentro del Sindicato ( afiliado a la C.R.O.M. ) que de aquí en adelante llevará por nombre: " Justicia Social ". La decisión de constituirse en Sindicato, parece, surgió de sus miembros, los cuales explican que se constituyeron en Sindicato para proteger sus derechos como trabajadores y como resultado de los problemas que continuamente se presentaban con los representantes de la Empresa. Se adherieron a la C.R.O.M. " por ser la más seria, antigua y la que más garantiza los intereses de todos los trabajadores ".

Sin embargo, algunos obreros comentan que cuando se eligió al actual Secretario General del Sindicato: Gregorio Pérez ( hijo del líder Federico Pérez: primer secretario general de Zaldo ), elección realizada en Asamblea plenaria y a la cual si no se asistía se era acreedor a un castigo de tres días labora-

les, Federico Pérez dio a conocer a todos los miembros del Sindicato, " sus representantes ", les pregunto que si había inconformidad alguna, " pero su gente de confianza, los que siempre hablaban por los demás. Dijeron que no ". Agreguese a esto la inexistencia de otro candidato, " mas bien se trató de un dedazo " como atinadamente explicó un trabajador. Algunos obreros señalan que nunca ha habido oposición ( disidencia ) a excepción del año 1973, año en que se despidió a unos trabajadores - que intentaron cambiar de central, ( Los obreros despedidos no recibieron apoyo, " por miedo a perder el empleo nadie les ayudó. ) " y arguyen como razón el hecho de que todos se conocen, son amigos, compadres o parientes. Cuando se presenta la oposición, al menos, potencialmente, separan, congelan, jalan o eliminan a los trabajadores inconformes.

Esta cerencia de oposición tiene su raíz, primero en el hecho de que al solicitar, los aspirantes a obreros, trabajo se ven envueltos en una maraña de situaciones que van del chantaje sutil ( recordándoles a quien les facilitó su entrada a la fábrica o en caso de aquellos que faltan algún lunes, si no son incondicionales del líder, éste no intercede por ellos ante el castigo a que se hacen acreedores ) a formas de agresión veladas, por ejemplo en el caso de préstamos económicos o al solicitar permisos, se les niega o se les relega hasta el último.

Estructura Sindical.

El sindicato Justicia Social está compuesto de la manera siguiente:

- 1).- Secretario General: el cual se encarga de todos los problemas referidos a la vida sindical.
- 2).- Secretario del Interior: está atento a los problemas que se suscitan y los comunica al secretario general.
- 3).- Secretario del Exterior: se avoca a asuntos externos: pláticas, conflictos de otras plantas etc.
- 4).- Secretario del Trabajo: observa los problemas de la planta tales como la inasistencia, necesidades de personal etc.
- 5).- Secretario Tesorero: cuida las entradas ( cuotas ) sindicales.
- 6).- Secretario de Actas: levanta las actas de las Asambleas que se efectuen y de los acuerdos que se toman en ellos.
- 7).- Secretario del Consejo Federal: atiende la vida política, cultural, económica y deportiva del sector obrero. Asiste a las Convenciones que se celebran.

Apesar de poseer una estructura formalmente democrática, la vida sindical en los hechos cotidianos, se reduce, en mucho, a las decisiones del secretario general, él es la voz y voto de todo aquello que afecta a los miembros del sindicato. Nada se puede hacer sin su opinión. Este poder centralizado le-

que posible, al menos en el caso del Sindicato Justicia Social, gracias a que como fue su padre el que facilitó empleo a todos los trabajadores de Zaldo, S.A. éstos " se sienten " obligados a guardar respeto, fidelidad y gratitud al vástago.

Para la mayoría de los obreros es claro que el poder que otorgan los máximos puestos sindicales, son instrumento de arbitrariedad y en muy pocos casos son un instrumento real de democratización. Es -dicen los obreros- el contrato Ley y no el sindicato el que otorga las prestaciones, la representación sindical, los líderes poco hacen, o mas bien es poco lo que les está permitido realizar. Algunos perciben al Sindicato como mera agencia del Estado, hay quienes declaran o comparten la siguiente declaración: " Antes los líderes si luchaban por los derechos de los trabajadores, hoy en día éstos últimos tienen que luchar hasta contra los líderes. Estos problemas se iniciaron desde que la C.R.O.M. se maneja a través de asesores ( como desde 1958 ), pues éstos han generalizado la corrupción. "

También está claro para los trabajadores el mínimo papel de defensa que desempeña el sindicato al interior del mismo proceso de trabajo. En Zaldo, S.A. no hay reglamento interior de trabajo, " arma de doble filo, pues implica obligatoriedad para ambas partes: Empresa y Sindicato ", como la misma representación empresarial lo declara. Lo que hay es un acuerdo entre las dos partes, " según se van presentando los problemas ". Por eso, las instrucciones de trabajo " las comunicamos a tra

vés del Sindicato ". Verdad a medias, porque si es cierto que no se cuenta con Reglamento Interior de Trabajo por escrito, si en cambio existen mecanismos de sanción que norman las relaciones de trabajo. Mecanismo que se hacen presentes no solo a nivel sindical, sino aún dentro del mismo proceso de trabajo, como es el caso de los " letreros " ( obligaciones ) que indican a los obreros sobre sus tareas, sobre sus límites de acción o decisión, revelándoles a la vez las jerarquías a que están sometidos y, por si esto no fuera suficiente de vez en cuando se le aparece la Gerente o el jefe de personal para llamarle la atención y/o decirle lo que tiene que hacer. Pero aún hay más: los obreros deben atender las especificaciones de trabajo que las " tarjetas " les señalan, ellas indican las tareas del día e incluso sirven para controlar el tiempo del trabajador. El caso extremo de control, donde el Reglamento Interior de Trabajo no requiere de especificaciones " por escrito ", se observa en el Departamento de Acabado, donde cada obrero está designado mediante un número, mismo que permite detectar, en caso de algún " error ", a la persona que lo ha cometido. En este asunto de control, al igual que en la designación de cargas y ritmos de trabajo, el sindicato ha hecho poco a favor de los obreros. Los representantes sindicales tienen la idea de que las cargas y ritmos de trabajo competen exclusivamente a la Empresa, al obrero está para " cumplir con las obligaciones que la Empresa le señale ".

Otra medida correctiva ( entiendase como sustituto del R.I.T.) radica en el otorgamiento de " permisos ". Teniendo



como antecedente las inasistencias por motivo del consumo de bebidas embriagante durante las festividades de los trabajadores la Empresa para disciplinar a sus obreros implementó el otorgar permisos " sólo a las personas más cumplidas " y las formas de castigo, en general, van desde suspenderlos durante tres u ocho días laborales, hasta obligarlos a permanecer todo el día en el interior de la fábrica, " soportando el calor que allí hace ".

#### La Rotación en el Trabajo.

Cuando falta algún miembro al trabajo, el ayudante su ple al oficial ( si se trata de la falta de éste ) con su respectiva diferencia salarial. Existen también aprendices ( solo - dos ) que pueden ocupar el hueco que dejan los ausentes. En o - tros casos y como casi todos saben desempeñar diferentes tareas entonces se recurre al movimiento interno de personal, o tam - bién se puede pedir a algún obrero que recorra su tiempo y do - ble turno, hecho que le significa méritos. Es el secretario del trabajo el que se encarga de aduinar éstas funciones.

Aunque sólo permitidas 9 horas extras a la semana, se da libertad a los obreros de solicitar las que deseen y puedan, siempre y cuando exista la necesidad en la Empresa. Todo esto - puede repercutir en los ascensos, los cuales por motivo de juvi - lación o por retiro voluntario, posibilitan que el trabajador - con mayor antigüedad ascienda, pero la Empresa, al respecto de-

clara que: " el elemento clave que define la posibilidad de ascenso es la aptitud del trabajador o su experiencia ". Lo anterior da cuenta de la factibilidad de violar el derecho escalafonario. De hecho en Zaldo, S.A. muchos obreros desconocen cual es su situación al respecto... Otro tanto sucede con el Tabulador. La dirección declara enérgicamente su desconocimiento en relación a ésta instancia. En realidad éstos dos elementos de la vida sindical existen, pero son manejados de manera arbitraria y con poco conocimiento por parte de los afectados.

Los trabajadores en general, perciben la carencia de reglamentación por escrito ( tanto del R.I.T., el tabulador y el escalafón ) como un arma de doble filo, pues la Empresa por tal motivo se maneja a su gusto y cuando se presenta presión obrera alguna, entonces recurre al sindicato, negocia directamente con él. De esa forma se desembaraza de cualquier conflicto, a excepción de los aumentos conquistados anualmente en las revisiones salariales o en los acuerdos fijados cada dos años en el Contrato Ley. De ésta manera hace recaer, en las espaldas del sindicato, la tarea de amortiguar cualquier brote de descontento.

No se cuenta ni con R.I.T. ni tabulador, pero si la Dirección Empresarial lleva un " record de asistencia " y un diario de los problemas que se suscitan en la fábrica. Este les permite el control asistencial del personal y, detectar cualquier " virus " de inconformidad y por tanto la implementación-

de los correctivos acordos. El recor de asistencia registra la frecuencia de ausentismo, retardos, bajas, enfermedades, indemnizaciones, incapacidades, castigos, permisos. Lo que se puede observar también en el recor de asistencia es que las inasistencias tienen su punto álgido durante los meses de Marzo y Abril, meses en los cuales los obreros que aún poseen tierras o realizan actividades vinculadas con las actividades agropecuarias, dedican parte de su tiempo a atender éstas actividades, son los días de la siembra del maíz y como en Papalotla ya no se realizan tareas comunales, entonces los obreros de manera particular se avocan a resolver éstos problemas ( y lo son, pues los obreros de Papalotla que tradicionalmente encomendaban éstas tareas a la gente de su pueblo vecino: San Cosme Masatecochco, ahora se encuentran con que la gente de ésta población y lugares vecinos se están integrando a las Fábricas que se están instalando en el corredor de la Malinche o bien les cobran muy caro ).

#### Las Asambleas.

Practicamente nadie recuerda en que fecha se efectuó la última Asamblea sindical y menos que fue lo que se trató. Algunos piensan que se realizó hace tres o cuatro años y parece que se habló sobre una cooperación económica para instalar una red de protección que cubriese el techo de la Fábrica y de ese modo protegerla de las haces de los pájaros. Ha habido problemas laborales, como el caso de un obrero que echó a perder una-

tela, que le cobraron, lo cual ameritaba ser tratado en Asam --  
-dice un obrero- y ante el cual el sindicato nada hizo, ni  
siquiera orientar.

Parece que uno de los pocos asuntos en que se ha to-  
mado en cuenta a todos los obreros es en el de la adquisición -  
del autobús propiedad del sindicato que sirve para el transpor-  
te del personal desde Papalotla hasta su centro de trabajo. Es-  
te se adquirió en 1968; " mediante la cooperación de todos los-  
trabajadores ", a un precio de \$ 128.000.00 y a iniciativa sin-  
dical.

#### Las Prestaciones)

Las prestaciones que gozan los obreros de Zaldo con;-  
según el secretario general del Sindicato:

- 10 % del Fondo de Ahorro. Este porcentaje lo entrega la Empre-  
sa al sindicato anualmente ( desde que entró en vigor el Con-  
trato Ley ) y al final de cada año se otorga la cantidad refe-  
rida.
- vacaciones, según la antigüedad del trabajador.
- Aguinaldo, 17 días al año.
- Reparto de Utilidades: Ante esto, la Empresa presenta su cara-  
tula de utilidades ante la Secretaria de Hacienda y Crédito -  
público, pero independientemente de sus ganancias tenemos de-  
recho al 8 % de éstas. En 1961 por ejemplo, hubo dos millones  
de ganancias, se repartió el 8 % entre todo el personal, a -

partes proporcionales sobre su salario y días trabajados.

- Prima de antigüedad: son 12 días por año. Alguien que cumple 15 años de servicios, por ejemplo, tiene derecho a 18 días. - esta prima se otorga cuando el trabajador se retira, pero es necesario cumplir 15 años de servicios, o se otorga en casos de muerte o por pensión.
- en cuanto a INFONAVIT, la empresa da un 5 % mensualmente sobre su salario ( gozan de ésta prestación desde hace 9 años ).

Dentro del concepto prestaciones, los trabajadores alegan que nunca han formulado como demanda su necesidad de portar uniformes apropiados para el trabajo, algunos dicen que sí, pero que no se los han otorgado. El secretario general explica que " prácticamente nunca han hecho convenios ( caso de los uniformes ) pues nos basamos en el Contrato Ley. " Nadei en Zaldivar porta uniformes, la gente desea para que no se gaste su ropa. - Se dice que lo que les dan son trozos de tela para que ellos mismos se confeccionen sus uniformes.

Otra de las conquistas que se han alcanzado a través del Contrato Ley y que muchos identifican como prestaciones, de las cuales se uianan de que la misma ley federal del trabajo no las contemple, son el reconocimiento del día 7 de Enero como día de descanso obligatorio ( fecha en que se conmemora el estallido de la huelga de Rio Blanco ). Reconocimiento de los días 5 y 10 de mayo como de descanso obligatorio . Otra de las prestaciones a la cual no se le ha puesto mucha atención es la habi

tacional; ya que los trabajadores de Zaldo, S.A. Todos tienen + casa. El secretario del Trabajo explicó que mas bien se destina rá una cantidad para ampliar o reparar éstas o se otorgará una-cantidad en efectivo a los propios obreros, pero que esto está, aún en discusión. Pero los trabajadores ignoran los porcentajes a que tienen derecho y muchos no saben casi nada sobre ésta - prestación. En general reina una enorme confusión en torno a - las prestaciones, muchos dicen que nunca se les ha dado la pri- ma de antigüedad, por ejemplo; y alegan que el reparto de utili- dades tampoco se les ha concedido. En realidad el problema más- grande es que el sindicato nunca los ha educado en éste renglón pero tampoco ellos han presentado alguna forma de presión como- alternativa. Pero lo que también sucede es que no se les da ac- ceso a la información y en muchas de las ocasiones ( y sin pe- dirles su autorización o consultarlos ) se toman decisiones, co- mo fue el caso de la pasada revisión salarial.

#### Revisión Salarial 1981.

Esta tuvo efecto el pasado 24 de Junio del año en cur- so; desde el mes de Mayo pasado, se había acordado pedir el 40% de aumento salarial. El acuerdo lo tomaron en la ciudad de Méxi- co las centrales que constituyen la Coalición Nacional Textil.- Ante ésta revisión salarial que se avecinaba, el sindicato Just- ticia Social metió, ante la Junta Federal de Conciliación y Ar- bitraje ( ante la Junta Federal pues la revisión es un problema de competencia Federal un pliego petitorio con emplazamiento a-

Huelga. Posteriormente los obreros de Zaldo recibieron la noticia, en boca de su secretario general, de que se había conseguido un aumento del 32 %. Previamente, les había indicado su representante sindical que habría de organizarse comisiones de huelga, por si estallaba ésta. Pero se daba por hecho el aumento, puesto que ni siquiera se preocuparon en reunir un fondo de resistencia, menos aún se discutió en Asamblea lo del aumento ni lo de la comisión negociadora, simplemente se les comunicó que una comisión iría a México representando a Zaldo, S.A. Los obreros intuían lo del aumento por ser algo "rutinario" - cada año. Esta misma razón es la que permite entender el desconocimiento, por parte de los obreros, del porcentaje de los aumentos en cuestión. Ignoran en qué condiciones se realizan las discusiones en México y cuál es la participación de sus voceros

Si bien los obreros, en general, observan una conducta pasiva, también es cierto que desconocen los mecanismos mediante los cuales se gestan las negociaciones. Y se da el caso, por ejemplo, que desde que en 1973 Gregorio Pérez asumió el poder del sindicato, prácticamente no ha habido cambios en su "equipo", podrán cambiar los nombres - comentó un obrero - pero en realidad los asuntos del sindicato los sigue manejando las mismas personas.

visión de los obreros al Sindicato y a las Relaciones laborales en general.

La mayoría de los obreros observan que las relaciones de trabajo no son del todo aceptables, los jefes de Departamento suelen subestimar a sus subordinados: "son como capataces".

Los obreros comentan que, por ejemplo, cuando se solicitan aumentos, casi siempre les son negados, incluso les hacen en cara desperfectos provocadas por las máquinas.

En ocasiones les "sugieren" sustituir a algún trabajador que falta, pero aceptan porque se sienten presionados, comprometidos.

Se dan casos (aunque esto ha sido esporádico) de que cuando ha habido necesidad de personal; a los aspirantes se les realizan contratos con duración de 28 días, durante tres meses consecutivamente, en los que "se observa como trabajan". Estos contratos se hacen con el objeto de evadir obligaciones.

Pero también la empresa tiene su visión acerca de los obreros, para ella éstos son "flojos, mecos y falta por motivo de consumo de bebidas embriagantes". "Son muy difíciles, los hay quienes ante una orden recibida contestan: "comuníquesele a mi sindicato." También consideran que si las Comisiones no funcionan es por motivo de los trabajadores, los cuales ni siquiera a las pláticas van. "Hay que obligarlos" -comenta la Gerencia-.

La necesidad atribuída a los obreros, no es más que una forma de protesta espontánea e individualista (puesto que has-



ta ahora no ha adoptado una forma organizada ), ante las condiciones de trabajo que privan en Zaldo, condiciones cuyo determinante principal radica en la inconformidad por el salario percibido, el trato despótico y humillante de que son objeto e, incluso, las condiciones insalubres de trabajo a que se ven sometidos a diario.

Como son " negligentes ", según la visión de la Empresa, se ha colocado, en torno a las máquinas, letreros que tienen por objeto recordarle a los obreros sus responsabilidades.- A su vez, la representación sindical a ésta respecto aduce que los letreros " responden a que hay personas que protestan por tareas que no les correspondían, por eso y para tener claro las funciones que a cada uno corresponden, se elaboran, los letreros. "

Muchos obreros tienen más de 9 años laborando en determinada máquina y como no ha habido cursos de capacitación ven pocas posibilidades de " desarrollo ". Suelen comentar que su trabajo les parece monótono, rutinario, aburrido. No contemplan la posibilidad de " cambio ", pues como ya tienen su edad, lo que desean es no perder su empleo, jubilarse y retirarse con su pensión económica.

Los trabajadores de Zaldo comentan que tienen miedo de salirse de ésta factoría, por las edades que tienen, y por el hecho de gozar de derechos sindicales; abandonar el empleo se

ría, por tanto, volver a empezar y en condiciones no muy favorables por cierto.

O sea la competencia por el empleo se está agudizando ven con ojos temerosos la proletarización de la gente de San Cosme Mazatecoenco ( población vecina a Papalotla, al pie de la Malinche ) por dos razones: primera, porque en épocas anteriores era de ésta población de donde se abastacían de fuerza de trabajo para las labores agrícolas y; segunda, porque dicha población representa un competidor real y actual sobre el mercado de trabajo.

---

CAPITULO VI. Conclusiones preliminares Caso Zaldo, S.A.

Como se podrá ver, a pesar de que la empresa sostiene que no hay ningún requisito, a parte de contar con primaria, buena salud y ganas de trabajar, para ingresar a la fábrica, sin embargo, es fundamental resaltar las características que debe poseer todo aquel aspirante a obrero; éstas son principalmente: ser un excelente observador, no perder ningún detalle de su trabajo ni abandonarlo por ningún motivo y reportar por escrito todas las anomalías que observe; el trabajo le exige a cualquiera no solo habilidad manual sino sobre todo concentración; se le exige acatamiento de cualquier tipo de instrucciones que le sean encomendadas; no le es requerida, en última instancia ni escolaridad ni especialización alguna, pero si el cumplimiento de disposiciones que lo convierten en prácticamente un autómeta situación misma que le reduce las esperanzas de obtener algún curso de capacitación.

Por otra parte, no fue resultado de " sus estrategias " el insertarse en la vida fabril, fue el capital el que los arrojó a las fábricas, fue el hecho de que sus pedacitos de tierra resultaron insuficientes para garantizarles la existencia.- Pero, por qué el capital no hecnó mano de jornaleros sin tierra o de migrantes empobrecidos?. La respuesta la encontramos en el hecho de que los pedacitos de tierra también cumplen un papel para el capital: permiten la reproducción del proletariado a un

bajo costo para el capital y; a su vez, esos pedacitos se convierten en un arma de doble filo para los trabajadores, quienes al contar con esas extensiones de tierra no presionan a la fábrica por mejores condiciones de vida ( como es el caso de los uniformes o de las condiciones ambientales de la factoria, lo cual se percibe en su escasa participación sindical ), no exigen como señalaba un obrero.

Los pedacitos de tierra se presentan como un enemigo, como un velo, pues los trabajadores no se consideran ni totalmente como obreros ni como campesinos, ya que en muchos casos combinan ambas actividades. Arma de doble filo como apuntabamos mas arriba, porque lo que en un momento de lucha, una huelga - por ejemplo, pudiera constituir un fondo de resistencia, es por el contrario minimizada su importancia.

Los pedacitos de tierra son necesarios pero insuficientes, actualmente se vive fundamentalmente del salario del jefe de familia y ante la cada vez más aguda insuficiencia o carencia de tierras, hoy en día es común observar a los obreros o a algunos de sus familiares desempeñando actividades marginales ( vendedores, boleros, lavando ropa ajena... ).

La mayoría de los trabajadores, en Zaldo están identificados por lazos de parentesco, de compadrazgo o por intercambio de favores. Todos se conocen y viven en la misma población; aquí también la presión que ejerce la comunidad sobre los obreros.

ros juega un papel clave. Manifestar descontento podría significar amistades o privilegios, ya que el poder de los líderes se deja sentir en las mismas autoridades del ayuntamiento. Esto al menos hasta que la C.R.O.M. se logre mantener en el poder, pues cada vez va adquiriendo mayor presencia la oposición; y esto ya se hizo sentir en el año de 1973, fecha en que la "organización del pueblo" y este último, quemaron la casa del líder Federico Pérez y lo echaron de la localidad. ( Cf. Canto, Manuel. La dinámica del equilibrio y el control en el sistema político mexicano, un estudio de caso: el sureste del estado de Tlaxcala.- Tesis para obtener el grado de Lic. en ciencias políticas U.N.A.M., México 1970 )

La escasa movilización sindical de los trabajadores de la fábrica de acabados Zaldo, S.A., el hecho de no contar con una organización consistente como alternativa a la burocracia sindical cromista, podría bastar para suponer que los trabajadores constituyen proletariado sin conciencia no solo de clase o de tipo sindical minimamente. Pero qué es lo que sucede? Los mecanismos de ingreso a la fábrica, mismos que son controlados por la "burocracia sindical", son una primera instancia donde se detectan y sancionan las aspiraciones político-sindical de los futuros trabajadores, por tal razón se prefiere reclutar a gente sin experiencia, ésta la da la práctica y, en la mayoría de los casos ni siquiera es requisito imprescindible. El personal ha sido reclutado de las filas de trabajadores agrícolas depauperados, los cuales se veían en la necesidad de migrar

constantemente. Y aún a pesar de que la mayoría de los trabajadores de Zaldo cuentan con pequeños pedacitos de tierra agrícolas, éstas son insuficientes como para pensar que les pudieran garantizar la subsistencia.

El hecho de haberse presentado la relación de contratación de personal como " un favor concedido por el líder sindical ", aunado al desconocimiento de muchos obreros de todo aquello que tiene que ver con el sindicato o sus derechos, ha permitido, por una parte, la fácil y cómoda reproducción de la burocracia sindical y, por otra, que se identifique la escasa participación de los trabajadores como desprovista de conciencia o sin posibilidades de ofrecer un proyecto alternativo a dicha burocracia. Así, únicamente a través del sindicato es como se puede pensar en algunas mejoras y aún más el comité ejecutivo nacional, a través del contrato ley, el que toma las decisiones de mayor envergadura y en ocasiones se adelanta a las demandas del comité local. Por si fuera poco los sindicatos cumplen un papel conciliatorio más que de lucha. También, el hecho de tener acceso a las prestaciones a través del referido contrato ha provocado entre los trabajadores la idea de que éste es el único camino para obtener triunfos.

Si bien el contrato ley ha permitido la unificación de los trabajadores de la industria textil y la posibilidad de presentar y conquistar algunas demandas en bloque, también ha dado cabida a su dispersión y a que la toma de decisiones esté a cargo de " expertos ": sus asesores.

Se supone que no hay reglamento interior de trabajo, situación ambigua que da pie a que cuando los trabajadores son sometidos a un ritmo de sobretabajo o cuando reciben un mal trato, opongan medidas de resistencia o protesta que se traducen en la rotura o corte de telas, en el exceso de tiempo dedicado a la visita de sanitarios o boicoteando el funcionamiento de algunas máquinas. Incluso, algunos trabajadores ante las presiones de la empresa responden: " comuniquese lo a mi sindicato " Esto pudiera bastar para entender como se manifiesta el mínimo grado de conciencia existente. En efecto, se perciben sus expresiones, pero aún de manera espontánea e individual.

Puede considerarse también, en terminos generales, que el tipo de demandas a que aspiran los trabajadores poseen un carácter inmediatista, reflejo de sus necesidades cotidianas. Se trataría de lo que Eric Hosbawn denomina " conciencia sindical " (7). Y de ahí su limitación, aunque no por tener ese carácter desmerece importancia. Se debe tener en cuenta lo joven de esta clase trabajadora: escasos quince años de ingreso a las factorías; y considerar el escaso papel que hasta el momento han desempeñado las organizaciones políticas independientes.

La afirmación de Hosbawn, en el sentido de que la conciencia sindical para los trabajadores se presenta de manera más fácil y espontánea pudiera ser cierto, pero considerar a ésta como elemento fundamental de un proyecto global, es aún terreno poco avanzado entre los obreros de Zaldo, S.A.. Podríamos más bien opinar que la conciencia de clase necesita ser induci-

da, el proletariado requiere de sus intelectuales orgánicos.

Ahora bien, también tiene importancia para entender la calificación de " conciencia sindical " que le hemos imputado a los trabajadores de Zalco las diferencias existentes entre ellos respecto a: salario, antigüedad, categoría y experiencia laboral. No todos ganan lo mismo, ni se encuentran en un mismo nivel socioeconómico. Las experiencias no se comparten por igual, priva un ambiente individualista. La ideología cumple su parte: los premios y recompensas ( que se presentan en la fábrica como permisos fundamentalmente ) ayudan a incrementar las diferencias. A su vez, el sindicato nunca se ha preocupado por educar sindicalmente a sus afiliados.

La vida social entre los obreros, también tiene peso en la explicación sobre la conciencia de clase de los obreros; algunos trabajadores han podido acumular dinero, a través del comercio, el agiotismo o de las actividades agropecuarias principalmente, sus intereses se diferencian de los de otros,

En Zalco no hay personal calificado o que haya recibido algún curso de capacitación; sin embargo esto no es pretexto para que tanto la empresa como el sindicato presionen a los trabajadores para que den un mayor rendimiento, para " que hagan méritos ".

La gerencia afirma que los obreros son flojos y difíciles, categorías que permiten entender las manifestaciones de-



descontento como consecuencia del trato despotico del que son -  
objeto por " padecer " tales atributos. Sus condiciones de tra-  
bajo son rudas y en general reciben un trato despectivo.

Los trabajadores conciben al sindicato como la insti-  
tución que, a pesar de funcionar como mecanismo de control en-  
tre ellos, es sin embargo la única alternativa que les garanti-  
za empleo o estabilidad en este, pues la desocupación en la zo-  
na es una amenaza constante. Aún a pesar del papel tan poco de-  
mocrático que el sindicato desempeña, es considerado como la ú-  
nica garantía de empleo seguro.

Las labores agrícolas que requieren los pedacitos de  
tierra con que cuentan muchos trabajadores de Zaido no son rea-  
lizadas por ellos; éstas son encargadas a sus vecinos de las po-  
blaciones colindantes a la suya, pero también esas poblaciones-  
( San Cosme Mazatecoanco, San Luis Teolocoelco, etc. ) están su-  
friendo un proceso de proletarización, convirtiéndose a la vez  
en un enemigo potencial para los trabajadores de mayor edades e  
incluso para algunos de los ya establecidos en lo que al merca-  
do de trabajo respecta; proceso mismo que pudiera implicar un -  
movimiento de esquirolaje o de boicot respecto a algún proyecto  
democrático, pues hay abundante mano de trabajo joven necesita-  
da de un salario. Este fenómeno, la amenaza de la competencia -  
por trabajo, podría significar el fomento de la solidaridad de  
clase al interior de la clase obrera o su unidad, pero antes -  
bien provoca mayor división entre ellos, pues ante la inestabi-  
lidad o amigüedad que representa la burocracia sindical si no-

se es su incondicional, cada quien se preocupa por no perder trabajo.

También es determinante el hecho de que los trabajadores de Zaldo prácticamente no mantienen contacto con organizaciones políticas, no hay difusión de los problemas que a ellos o a sus hermanos de clase les afectaban, salvo contadas excepciones. Priva un ambiente hostil, de agresiones; en muchos casos ni siquiera a la hora del almuerzo se logra la comunicación ni aún en el trayecto a sus casas.

Esta última se puso de manifiesto muy precariamente cuando por motivo de una falla eléctrica les descontaron a los trabajadores una hora de trabajo. Muchos entregaron sus comprobantes de pago para que el sindicato les regularizara tal anomalía, pero no todos se unieron, algunos tuvieron miedo, otros recelaron o de plano desconfiaron de la eficiencia del sindicato y, hubo quienes ni siquiera interés mostraron.

El hecho de que el estado, a través del contrato leyese adelanto a las demandas o reivindicaciones sentidas por los obreros textiles, también tiene implicaciones políticas que amortiguan o mitigan los brotes de descontento, que de vez en cuando se presentan como respuesta al control que sobre ellos ejerce la burocracia sindical. Esto aparece mas claro cuando observamos sorpresas entre los trabajadores ante conquistas sindicales de las que no tenían idea. ( Lo cual expresa de paso el grado de avance de conciencia entre otros obreros textiles ).

Algunos obreros se cuestionan las diferencias salariales existentes entre los trabajadores del corredor industrial, pero estas son entendidas como logros sindicales mas que como resultado de su presencia, fuerza o presión.

Algunos trabajadores no se consideran totalmente obreros y sostienen que lo que los diferencia de los obreros urbanos es el que ellos cuentan con pedacitos de tierra, poseen casas, o sea no pagan rentas por alquiler ni transporte en las casas, como el de Zaldo, en que cuentan con transporte para el personal. Si titubean o tienen dudas respecto a su condición de trabajadores es explicable, el que la conciencia de clase no haya dado los frutos deseados.

Un problema que valdría la pena estudiar es el que tiene que ver con la población obrera vieja que desde principio de siglo laboraba en las fábricas textiles tanto poblanas como Tlaxcaltecas. O sea, sería importante entender cómo se ha perdido o de qué manera se ha asimilado su experiencia; cómo percibir su influencia en la clase obrera tlaxcalteca de reciente -- cunco. Esto sería importante para aclarar más las expresiones de la conciencia de clase entre los obreros.

---

### Conclusiones Generales.

Una de las primeras consecuencias que se derivan del impacto de la industria en el campo, es que este fenómeno en lugar de reforzar las actividades agrícolas las debilita al quitarle brazos de trabajo. Esto como resultado de la fuerte atracción que los salarios de las fábricas provocan entre los aspirantes a obreros, dado que la cuantía de dichos salarios es mayor y representa una entrada segura que los obtenidos en las tierras temporales de que disponen esos aspirantes. Incluso, el trabajo en las fábricas confiere prestigio. Así el salario representa una fuente de ingresos fija y constante, que no depende de las condiciones climatológicas de la región ni de los intermediarios o "coyotes".

El lugar de residencia de los trabajadores también impone ciertas implicaciones. Todos los obreros de la fábrica Zalaco, por ejemplo, son de y radican en la localidad de Papacotla, situación que supondría mayores facilidades de comunicación e integración entre éstos mismos; sin embargo, esa situación no ha conllevado expresiones concretas respecto a la transformación o destitución de la burocracia sindical (la excepción fue el movimiento de 1973, emprendido por la mayoría de los habitantes de Papacotla, en el que se expulsó de esta localidad al líder Federico Vérez Corona, aunque en general se admite que este movimiento no significó pérdida de poder para este líder sino que fue únicamente la escisión con su sobrino Raúl Rincón lo que se

le valió merma de poder. ); por otra parte, esta situación de los trabajadores de Zaldo les ha significado su primera y única experiencia laboral, dado que en Papalotla se instaló el primer corredor industrial y por tanto la inserción de ésta población en actividades industriales era mínima hasta antes de los años 60s. En cambio en los obreros de la fábrica Abetex, su distanciamiento geográfico les ha posibilitado la obtención de experiencias laborales de mayor diversificación; al igual que los habitantes de Papalotla, la población de Zacatelco se vió en la necesidad -desde las primeras décadas del presente siglo- de migrar en busca de mejores oportunidades de trabajo fundamentalmente hacia poblaciones como la ciudad de Puebla, Atlixco, Metepec y México, pero a diferencia de la población de Papalotla los de Zacatelco no tuvieron las mismas facilidades de acceso a las fábricas que se instalaron en los años sesenta en el municipio de Xicohtécatl ( Papalotla ), dificultades derivadas de las rivalidades existentes entre los líderes de ambas localidades. Esta situación ha permitido que los trabajadores de la fábrica Abetex no se encuentren tan comprometidos por lazos de parentesco o compadrazgo como sucede entre los trabajadores de la fábrica Zaldo, S.A.. Así, los trabajadores de Abetex no " obtuvieron el empleo, no fueron " favorecidos " en la obtención de éste ni por amigos, compadres o parientes, para quienes la desidia sería considerada como traición, chantaje de que se valen los líderes sindicales para manipular y controlar a los trabajadores, pues estos últimos se encuentran " comprometidos " con los líderes.

Las diferencias de edades también son muy significantes; actualmente muchos trabajadores de Zaldo por ejemplo- algunos de los cuales tienen más de 12 años de antigüedad- aspiran a jubilarse o acumular más años para retirarse con una buena cantidad de dinero por el servicio prestado a la empresa; por esta razón a muchos " no les gusta buscarse problemas ". Por su parte el personal de Abetex -fábrica en la que los trabajadores de mayor antigüedad no rebasan los doce años, mismos que representan una pequeña cantidad del total de obreros- además de ser jóvenes, les preocupa menos la jubilación e impugnan constantemente por mejores condiciones laborales: principalmente en el aspecto salarial y de participación en las decisiones que les incumben.

La estratificación social es un elemento más que nos es útil para entender la movilización o desmovilización entre los trabajadores; si bien podemos identificar entre ambos contingentes de obreros, los de las fábricas Zaldo y Abetex, una situación socioeconómica caracterizada por la posesión de " pedacitos " de tierra de labor, desarrollar actividades extra-fábricas de distintos oficios ( peluqueros, músicos, albañilería, tenderos, electricistas etc. ), la posesión de animales y de algunos árboles frutales; sin embargo, éstas condiciones no son homogéneas, pues hay entre ellos agiotistas, acaparadores de tierras y quienes no desempeñan ninguna actividad diferente a la de la fábrica o que no cuentan ni con tierras ni con animales, de ahí resultan aspiraciones y proyectos distintos.

Los " requisitos " de ingreso para cualquier aspirante a obrero funcionan de manera análoga tanto en la fábrica Zaldo como en Abetex, tal como ya lo describimos en la conclusiones preliminares. Sin embargo, en la descripción del caso Abetex resaltamos el hecho de que así los requisitos tienen un carácter disciplinario, pero para la patronal de Zaldo ocurre que el sindicato es el principal elemento preocupado en la vigilancia de dichos requisitos, pues son estos los que le permiten a la burocracia sindical detectar y manipular, tanto las aspiraciones de los trabajadores como sus experiencias laborales. En ambos casos; por otra parte, se hace evidente que las características más sobresalientes que deben poseer todos los aspirantes a obreros son: observación aguda, buena salud ( necesidad de trabajar ) habilidad manual y fundamentalmente acatamiento fiel de todas las disposiciones ( disciplina y orden ) que le sean fijadas.

Amoas fábricas se rigen -respecto a las relaciones laborales a través de un contrato ley; del algodón en el caso Zaldo y de fibras sintéticas en el caso de la fábrica Abetex. Este tipo de contrato tienen una cobertura nacional, rigen para todos los trabajadores de la industria textil en ramas determinadas, característica que los hace obligatorios por una parte y, por otra, permite a la burocracia sindical el control respecto al tipo de demandas a que aspira el conjunto de trabajadores de la industria textil; pero a la vez, sin la concesión de algunas de éstas no podría ser posible la reproducción de dicha bu-

rocracia, demandas que expresan también el avance del movimiento obrero, expresan su conciencia sindical. Visto desde otro ángulo, este tipo de contratos constituye la única garantía- no siempre cumplida- que respalda las aspiraciones y demandas de el conjunto de trabajadores de la industria textil. En ocasiones, incluso, en ellos la burocracia sindical llega a adelantarse a las pretensiones de los trabajadores. Sin embargo, este tipo de contrato constituye una seria presión para los empresarios, pues son una amenaza potencial que en ocasiones manipulan las burocracias sindicales. Pero al decir por varios obreros, las burocracias respectivas de las fábricas de Zaldo y Abetex - mas bien asumen posturas conciliatorias y de incondicionalidad - hacia la política del Estado. Sin embargo, autores como Perry - Anderson, en su artículo " Alcances y limitaciones de la acción sindical " afirma que: " (...) ni aún los peores sindicatos en la generalidad de los casos son organizaciones destinadas a asegurar la adaptación al status quo. Si lo fueran, a la larga perderían a sus afiliados, porque no lograrían nunca una conquista económica (...). Desempeñan un doble rol, el de anexionar a sus afiliados al sistema y el de obtener para ellos, dentro del sistema, algunos beneficios limitados. " (8). Pensamos que esto es lo que sucede en cuanto al manejo que realizan las burocracias sindicales sobre los contratos ley que administran. De ahí de la presión de las bases y de la ejercida por la patronal, resulta el carácter y alcance de las reivindicaciones de los trabajadores. La burocracia no puede desentenderse de ellas, mas bien las aglutina y sintetiza- después de revisados los pliegos petitorios- en el contrato ley, mismo que en más de una vez es-



usado con fines políticos mas que como instrumento de reivindicación de la clase obrera de la industria textil.

Uno de los problemas que se presentan con mayor frecuencia entre los trabajadores tanto de Zaido como de Abetex es el derivado de la carencia de instrumentos legales que regulan las relaciones obrero-patronales, es el caso de la inexistencia de reglamento interior de trabajo en ambas factorías. En general este hecho da pie a que las empresas manipulen a su favor tanto los intentos de disidencia de los obreros, las sanciones respecto a supuestas violaciones de la disciplina laboral, como las determinaciones de las funciones imputadas a los trabajadores y, en general, les permite manipular al libre albedrío de éstas las condiciones generales de trabajo. La burocracia sindical misma cuando pretende "enfriar", neutralizar o extirpar cualquier brote de inconformidad o de oposición, suele recurrir al pretexto de que la carencia de este reglamento hace difícil la defensa de los trabajadores ante represalias de que son objeto por parte de la empresa, pero que en muchas ocasiones se tenían ya "pactadas" con ésta. Esta carencia y la consiguiente ambigüedad que provoca entre los principales afectados: los trabajadores, ha generado -almenos en el caso de Abetex- el reclamo de éstos por la institucionalización de dicho reglamento, el cual supone obligaciones (responsabilidades) y derechos para ambas partes, dado que su carencia revela el carácter de control y de conciliación que suelen asumir las burocracias sindicales.

Sobre la cuestión de las políticas de capacitación, observamos en ambos casos prácticamente la nula existencia de personal capacitado. En el caso Abetex, en el que apesar de habersele ofrecido cursos de capacitación a un par de trabajadores, facultándoseles para que através de los estudios que realizaran se pudieran incidir en lo relativo a cargas de trabajo-diferencias salariales, ni empresa ni sindicato respondieron favorablemente en este renglón. Las representaciones sin sindicales parecen no estar interesadas o no captar la importancia que la capacitación representa. Suele privar la idea de que todo lo relacionado con el proceso productivo es de la exclusiva incumbencia de las empresas, la burocracia sindical por su mismo carácter corporativista y de alianza o conciliador, raras veces rebasa los límites que las empresas imponen. El conjunto de asalariados, tanto de la fábrica Zaldo como de la fábrica Abetex, tampoco han visualizado la importancia y repercusiones de la capacitación, no han logrado tampoco acumular la suficiente fuerza como para presionar por la obtención de cursos de capacitación que pudieran abarcar más allá del proceso productivo y que podrían consistir en su adiestramiento respecto a la legislación laboral o sus derechos. Así, la capacitación es considerada más bien como retórica sexenal. Objetivamente, sin embargo, se puede afirmar que lo que sucede también es que las empresas no requieren de personal capacitado, pues esta es obtenida a través de la práctica; como ya hemos dicho, las tareas a que se ve reducido el personal por el proceso productivo y que en general son de alimentador de la maquinaria, sumamente especializadas y monótonas, no requieren en general mucha experiencia o capacita

ción sino mas bien brazos necesitados de trabajo.

La conjugación de varios elementos nos permite explicar la movilización ( expresiones político-sindicales ) de los obreros, caso Abetex, y/o desmovilización limitada de los trabajadores -caso Zaldo- en asuntos concernientes a sus condiciones de trabajo y de vida sindical en general. Entre estos elementos destacamos la heterogeneidad que caracteriza a los trabajadores respecto a: experiencia laboral, lugar de residencia, salario, antigüedad, tipo de puesto, experiencia sindical y tipo de sindicato, características socioeconómicas particulares de cada trabajador, incluso, condiciones de trabajo diferentes entre las dos fábricas. En cuanto a la experiencia laboral, constatamos la riqueza de experiencias que poseen los trabajadores de Abetex; los de Zaldo, por el contrario, en su totalidad son personas cuya primer experiencia laboral la han obtenido en dicha fábrica. En su mayoría, los obreros se dedicaban anteriormente a labores del campo y, en menor grado, al desempeño de tareas marginales en ciertos oficios: peluquería, albañilería, electricista, música etc. durante su tiempo libre, mismas que aún hoy en día combinan con sus actividades fabriles o del campo. Podríamos aseverar que en general las condiciones de trabajo para el conjunto de trabajadores de ambas fábricas son similares: Parcelamiento, monotonía y rígida disciplina. Trivia un ambiente donde las condiciones físicas de trabajo resultan además de peligrosas, extenuantes; ambas factorías carecen de implementos de higiene y seguridad ( no hay servicio médico ni botiquín alguno ), raras veces se usan -si es que las hay- mascarillas, ga-

fas, o ropas suelen ser resbalosos y los baños se encuentran en pésimas condiciones. Sin embargo, en la fábrica Abetex, a raíz de las conquistas obtenidas a través del contrato ley, ha habido algunas mejoras: limpieza por ejemplo, adquisición de garraiones de agua potable o media hora destinada para el consumo de alimentos. La empresa misma ha implementado como medida disciplinadora el orden y la limpieza.

La percepción que se tiene del sindicato es resultado, por un lado, de la heterogeneidad del personal en cuanto a experiencia laboral sindical y como resultado, por otra parte, del contacto con organizaciones políticas independientemente así como de la dispersión y distanciamiento geográfico de los trabajadores, mismo que ha facilitado durante las horas de labor la concentración de diferentes experiencias. Así la atomización de los obreros de Zaldo en un mismo lugar ( Papalotla ) y el predominio de la C.R.O.M. -bajo cuya influencia fueron educados los trabajadores de Zaldo e incluso casi todos los trabajadores de esta población- como central única y dominante hasta los años 70s han sido dos de los factores que nos permiten entender el férreo control que aún ejercen sobre los trabajadores. La dispersión residencial en los trabajadores de Abetex, en cambio, les ha valido mayor independencia -en tanto que no se han visto sometidos al poderío que la central dominante ejerce incluso a niveles de localidades-, les ha valido también un mayor número de experiencias laborales que al ser intercambiadas han permitido entre los trabajadores ( al menos

en Abetex ) la participación crítica respecto a su vida laboral. Además, el hecho de haber desplegado todo un movimiento tendiente a la sustitución de una central ( PROC-CROC ) por otra ( C.T.M. ) nos permite inferir que la acción de los trabajadores no solo se reduce a demandas inmediatistas o de corte economicista. Son también acciones políticas que aspiran obtener mayor independencia y, acceso al poder que la burocracia sindical monopoliza. Posiblemente también, las pretensiones de la C.T.M. por arrebatarse el poder a la otrora central dominante ( C.R.O.M. ) es una de los factores que han propiciado la existencia de un ambiente de participación mas o menos democrática; hecho que se ha constituido una vivencia cotidiana entre los trabajadores de la fábrica Abetex, situación que además ha dependido en sumo grado, si no es que fundamentalmente, de la acción de éstos obreros, les ha permitido instituir su presencia y acción. La desmovilización observada entre los trabajadores de la fábrica es también consecuencia del tipo de aspiraciones que éstos pretenden: en su mayoría, dado que muchos de ellos rebasan los treinta años de edad y como tienen más de 15 años de servicios prestados a la empresa, desean llegar a ser pensionados o ser retirados con la correspondiente cantidad que su antigüedad les da derecho. Es posible que aspiren también a reinvertir dicho fondo de retiro en rubros que les puedan reportar o garantizar una vejez desahogada. Este tipo de aspiraciones privan aún a pesar del desconocimiento de sus posibilidades reales y como consecuencia de la idiosincracia etnico-campesina que aún tiene sus aspiraciones y que les recuerda sus condiciones de vida, ca

racterizadas en general por una vida modesta.

Las poblaciones de Zacatelco y Papalotla -lugares - principales de residencia de los trabajadores de Zalco y Abetex- además de sufrir una serie de transformaciones de tipo urbano enfrentan, hoy en día, fuertes presiones referentes a la lucha por el trabajo. Las perspectivas de un mercado de trabajo amplio y con posibilidades de absorber a los moradores de éstas poblaciones y otras aledañas son cada vez más remotas; esto se observa fundamentalmente en la escasa posibilidad de las industrias en absorber los remanentes de fuerza de trabajo la competencia por el empleo va cobrando cada vez más fuerza.- Incluso, las labores del campo sobre todo en las tierras temporales- se están convirtiendo en especialidad ( relegadas ) - de viejos o de jornaleros de poblaciones cercanas. La garantía a estos y estímulo que representa la oferta de un salario fijo y constante ( con posibilidades incluso de incrementarse mínimamente anualmente ), aunado a las prestaciones y a la carencia e insuficiencia de tierras son algunos de los señuelos ( - que hacen las veces de presiones ) que atraen a los campesinos ( hombres y mujeres ) depauperados hacia los corredores industriales. Fenómeno como el rentismo y monopolio de tierras constituyen también una fuerte presión que obliga al trabajo en las fábricas. Aún más, las mujeres mismas, que tienen fama de poseer una gran habilidad manual, de no protestar tanto como los varones y no efectuar " San lunes " como aquellos, constituyen otro factor de fuerte competencia para los jefes de fami

lia. En realidad se "prefiere" a éstas por la aceptación de salarios bajos que sus condiciones de vida les obligan a soportar. ( Esto hace comprensible la razón por la cual muchas de ellas se ven obligadas a aceptar, también, las propuestas indecorosas de los líderes sindicales, son un "requisito" que tiene que cubrir como "formalismo" para ser aceptadas en el empleo, negarse es perder la posibilidad de ingresar a la formación de la clase obrera tlaxcalteca. ) Ambas poblaciones -Zacatelco y Papalotla- son cuna de residencia, también, de obreros viejos, ex-trabajadores de las primeras fábricas textiles que se instalaron en los límites entre los Estados de Tlaxcala y Puebla a finales del siglo pasado. Las formas de control que entre ellos prevalecieron: "el pistolero de los secuaces de Antonio J. Hernández" ha constituido un factor que ha permitido el retraso de la formación de un proletariado combativo; nos arroja luz, también, sobre la interrogante acerca de cómo se ha perdido la memoria de clase. O sea, los obreros contemporáneos -el caso de los trabajadores de Zaldívar es más patético poco han asimilado de sus antecesores, no hay experiencia combativa entre ellos aún a pesar de constituir una de las clases obreras más viejas. Esto es resultado del ambiente hostil y de zozobra en que vieron inmersos, en aquellos años ( 30s y 40s fundamentalmente ) la disidencia podría costarles no solo el empleo, sino la vida misma fueron educados en un ambiente gangsteril, su silencio o desmovilización les garantizó estabilidad condicionada en sus empleos o la concesión o satisfacción de algunas demandas, pues las decisiones estaban concentradas en pocas manos. El campadrazgo,

los favores económicos que los líderes sindicales solían otorgar a cambio de docilidad o incondicionalidad fueron, también - elementos que conjugados con el pistoleroismo, el analfabetismo - ( este aún es grande entre los obreros ) el desconocimiento y - nulo acceso a la legislación laboral, nos hacen posible enten - der cómo se perdió o diluyó la memoria del movimiento obrero de - porte cromiano. Se sabe de algunas huelgas y de algunos enten - tos de asistencia, pero algunos obreros viejos sostienen que se - trató de acciones políticas de algunos líderes para obtener - ciertas prebendas políticas; acciones guiadas y decididas por - éstos y no por ni para los trabajadores.

La presencia sindical en el interior de la fábrica - -tanto en el caso Zaido como en el de la fábrica Abetex- pueden ser considerados como conciliadora mas que combativa. La presen - cia es vista por varios obreros como un mero formalismo, como - un ritual en el que éstos no tienen participación. Las relati - vas mejoras en algunas de las condiciones de trabajo son consi - deradas como patrimonio legado por y en el contrato ley, pero - en muchas ocasiones son letra muerta. En varios casos, los re - presentantes sindicales reducen su acción ( presencia ) a acti - vidades que tienden a beneficiar mas a la empresa que a los pro - pios trabajadores; es el caso de " Arreglar entre ellos " que - trabajador(es) puede(n) suplir a aquel que falte a sus labores o acordar con la empresa qué personas pueden gozar de permisos. ( Las preferencias y las negativas o condicionamiento suelen - ser aprovechados por la burocracia sindical en forma chantajis - ta ). En muchas ocasiones, las empresas -se observó tanto en A-



betex como en Zaldo- se valen de los representantes sindicales- con el objeto de disciplinar a los trabajadores en cuanto a puntualidad, órden y subordinación. Estos, se encargan de que los obreros cumplan las obligaciones que han contraído con la empresa, los enseñan a respetar y a cumplir las disposiciones que la empresa imponga, les aclaran pormenores acerca de sus funciones " para que ni empresa ni sindicato tengan problemas ". Función- conciliadora que asume el sindicato ( el de Zaldo principalmen- te, cuyo líder sindical: Gregorio Pérez no ha sido removido has- ta la fecha de su puesto como secretario general ), ante la - cual los obreros han llegado a disentir y/o manifestar inconfor- midad. Roturas de hilos y telas, atascamientos en maquinaria ha sido algunas de las respuestas o medidas de presión que los tra- bajadores han externado en contra de " sus representantes y de- sus condiciones de trabajo. La acción de mayor envergadura la - comprendió el movimiento de 1980 efectuado por los trabajadores de la fábrica Abetex, movilización que culminó con la destitu- ción de su líder sindical y en el cambio de central sindical. A sí cuando la presencia sindical no ha logrado satisfacer algu- nas de las demandas más urgentes de los trabajadores, éstos han comprendido que sin su acción conjunta y unitaria, no será posi- ble resolver los problemas que les afectan, Variable que a su - vez indica el grado de avance de los obreros en relación a su - conciencia. Si entre los trabajadores de la fábrica Zaldo aún - no ha cobrado o no posee un contenido más radical es porque la - heterogeneidad existe entre los trabajadores mas los mecanismos de control ejercidos por la burocracia sindical aunados a las -

concesiones limitadas recibidas a través del contrato ley, han funcionado como un colchón amortiguador de las tensiones y de la inconformidad, pero cuando las aspiraciones de los trabajadores rebasen las posibilidades de la burocracia sindical, entonces se observarán transformaciones como las ocurridas en Abetex

Una inquietud que estuvo presente a lo largo de nuestro trabajo fue la de tratar de comprender qué papel han jugado o representan las actividades agropecuarias que aún hoy en día desempeñan bastantes trabajadores de las distintas fábricas instaladas en el corredor industrial de Puebla-Tlaxcala. ( Decimos hoy en día porque hemos observado a través de las genealogías prácticas que esas actividades van cediendo terreno a las labores industriales ). Aún más, el proceso de parcelamiento de las tierras a través de la herencia y la inserción de generaciones cada vez más jóvenes en las fábricas ha fomentado la división del trabajo y su consiguiente especialización; esto no significa que en caso de disponer de tierras se desdene su usufructo, mas bien sucede que sus propietarios, salvo en casos en los que se dispone de suficientes tierras como para vivir exclusivamente de ellas, optan por: a ) contratar jornaleros que realicen todas las tareas agrícolas necesarias;

b) recurren a la renta o medianía de la tierra;

c) o en algunos casos dichos propietarios efectúan ciertas labores como la siembra o cosecha por ejemplo ( pero nunca todas ) y contratan jornaleros que realicen el resto de las tareas requeridas.

Situación que ha sido posible gracias a los salarios-obtenidos de las labores en la fábrica, pues como ya anotamos a

riba, sólo en casos en que se dispone de suficientes tierras de labor ( 10, 15 o más has. ) es posible vivir exclusivamente de ellas.

Una de las primeras consecuencias que podemos observar sobre éste fenómeno ( desempeño de actividades agropecuarias ) en relación con la industria es que en las disciplinas del trabajo agrícola se formó la masa de nombres proyectados al medio industrial. A su vez, el trabajo en las " sociedades preindustriales " no exige sino cierto grado de especialización ( aún hoy se logra ser empeñados a prácticamente todos los integrantes de la familia -que incluye no solo a padres e hijos sino incluye a yernos, nueras e hijos respectivos- en la realización de las actividades agrícolas respectivas. Como aseveran Georges Balanier y Paul Mercier: " en realidad, existe una alternancia entre los dos tipos de actividades ejercidas ( las del campo y las de la fábrica ) " (9). Según estos mismos autores el paso de un individuo del medio " tradicional " al medio industrial se realiza casi siempre " sin transición " y que la mano de obra se caracteriza por su inestabilidad y por escasa calificación ( Ibidem, p.295-297 ). Nosotros pensamos que esto es cierto, pero sólo en los casos en que recién se instalaron las industrias ( al menos esto lo afirmamos en los casos que estudiamos ); pues, posteriormente, la competencia en el mercado de trabajo, el prestigio y ganancias que significan la entrada a las fábricas, los aspirantes a obreros se ven inmersos en un ambiente en el que predominan la disciplina laboral ( entrevistas sicométricas, delimitación de tareas, estipulación del com-

portamiento dentro de la factoría, reglamentación de permisos, sanción ante la violación de disposiciones empresariales etc. ) y el control ejercido por la burocracia sindical para salvaguardar su poderio.

Otra idea que nos parece acertada de estos autores -- pensamos que resulta válida para los casos estudiados- es aquella en la que afirman que " Al ritmo estacional (...) sustituye un ritmo mecánico; impuesto, cuya significación no se percibe - ( no al menos al principio agregaríamos nosotros ). Ritmo cotidiano, que implica la obligatoriedad de la hora, la definición de un tiempo para cada acto, la repetición y monotonía; ritmo sin ninguna relación con el que sigue rigiendo la vida del hombre fuera del trabajo (...). El trabajo se convierte aquí en individual o pone en juego equipos de trabajadores artificiales, heterogéneos, radicalmente diferentes de los grupos multifuncionales ( familiares ) en los que se inscribía el trabajo consuetudinario. Esos grupos tienen, pues, un carácter particularmente formal y están en marcada discontinuidad tanto con los grupos de tipo tradicional como con aquellos que se constituyen (...) en la región industrial a partir de modelos tradicionales y en los que se inscriben, fuera de la empresa, las actividades de los trabajadores ( Ibidem, pp.298 a 299 ) " Pensamos que estas afirmaciones aún poseen bastante validez en los casos que nosotros estudiamos como parte del impacto o repercusiones de la industrialización del campo.

En síntesis, el trabajo en las empresas tanto de Zal-

do como de Abetex impone o implica una disciplina rigurosa, ritmo de trabajo obligatorio y la ejecución de tareas parcelarias.

La posesión de tierras, las actividades agropecuarias mismas, según Hilaria Heat Constable -autora con la que compartimos su punto de vista- " (...) sería un factor muy importante que mantendría a este sector de trabajadores de origen rural separado de la clase proletaria, y actuaría como una barrera para la formación de una clase obrera combativa. " (10). Nosotros agararíamos que esto, mas los mecanismos que hemos descrito a lo largo de nuestro trabajo, mismos de que se vale la burocracia sindical para lograr el control sobre los trabajadores, han sido o constituyen los factores que han retrasado la combatividad de la clase obrera tlaxcalteca. Sin embargo, el caso de los trabajadores de la fábrica Abetex nos muestra los intentos o embriones de una clase obrera capaz de despojarse de el control que sobre ellos ejercen tanto una burocracia obrera decamente como una representación patronal en vías de tornar más sofisticados sus mecanismos de control su pena de perder el poder

Esta autora mas adelante, comentando sobre la industria textil tlaxcalteca, enfatiza que fue a partir de los años sesenta cuando la industria textil nacional y principalmente la rama del algodón empezó a dar señales de crisis, misma que fue ocasionada por varios factores. En primer lugar disminuyó la importancia relativa de la actividad textil frente al desarrollo de otros sectores de la industria de la transformación, " (...)

ya que en el período 1955-60, se resienten por vez primera la pérdida del mercado por la competencia extranjera (...) al mismo tiempo que la rama de fibras sintéticas empieza a cobrar importancia (...) en segundo lugar escasea el algodón y su precio (...). Los efectos de la crisis así como las consecuencias de un proceso paralelo de monopolización ha afectado en forma especial a la industria textil de Tlaxcala (...). ( Ibidem, pp.85--86 )

A raíz de este hecho podemos sostener que la industria textil compuesta fundamentalmente por dos sectores: uno "tradicional" que incluye las ramas del algodón y de la lana, y otro "dinámico", que comprende las ramas de fibra químicas y de mezcla de fibras -tlaxcalteca ha implicado entre otras cosas el cierre de algunas fábricas ( sobre todo en la década de los años sesenta ) y el consiguiente despido de trabajadores. Situación en la que la burocracia sindical ha revelado su papel de control, pues pudiendo implementar acciones que frenaron los despidos, se ha comportado como aliada de la patronal. ( en lugar de sugerir, por ejemplo, la reducción de la jornada de trabajo para que no se afectara al personal ha preferido " dar salvisto bueno " al despido de los obreros ). Aún a pesar de que autores como Perry Anderson sostienen que la función de los sindicatos sus raíces en la organización natural misma del capitalismo: en el mercado de la mano de obra. Dicho autor agraga que en los lugares donde la lucha de clases no se articule políticamente, su forma más elemental -la lucha por las reivindicaciones económicas será la que subsista (11). La anterior asevera-

ción arroja luz acerca de los " límites y alcances " de la burocracia sindical, dado que como este mismo autor afirma: " Los sindicatos se oponen al régimen siendo al mismo tiempo parte integrante del mismo (...), por una parte, a través de las demandas salariales, combaten la desigual distribución de la riqueza por otra parte, el mero hecho de existir como tales, su existencia implica, además, la existencia de los patrones como opuesto complementario (...). En cuanto instituciones, los sindicatos no impugnan la existencia de una sociedad basada en la división de clases: no son más que su expresión (...). Por sí sólo los sindicatos crean únicamente una conciencia corporativista o de sector. El carácter corporativista de la conciencia sindical no es producto de la naturaleza de la acción sindical o de finalidad -el obtener mejores condiciones de venta para la fuerza de producción- ni tampoco de la abolición del sistema social que obliga a los desposeídos a venderse a los ricos. Tiene base político-cultural. Los sindicatos representan sólo a la clase obrera. " (12).

En los casos que nosotros estudiamos encontramos, por un lado, un sindicato autoritario e indiferente ( caso Zaldo ), pero el cual a través del Contrato Ley ha respondido mínimamente a las necesidades de sus afiliados. Situación, que sin embargo, no es inherente al sindicato en sí mismo, sino que dicha situación ha dependido, en parte, de la falta de acción de los trabajadores y del entorno político económico en el que éste opera. El caso Abetex, por otra parte, constituye la expresión de la lucha por el poder disputada entre: los trabaja

dores, la patronal y la burocracia sindical misma. A esta última la posición conciliadora que hasta la fecha ha presentado le ha valido su subsistencia. Sometida a las presiones de los trabajadores, de la patronal y de la cúpula sindical a nivel nacional, ha visto reducido su poder al de mero intermediario de esas tres facciones, puesto que no es mas que "administrador del contrato". La acción de estos trabajadores ha puesto en tela de juicio la caracterización burda que se suele hacer de la burocracia sindical, amén de que la relación de éstos con las actividades agropecuarias le dan una característica sui generis. Es cierto que las limitaciones que presentan los sindicatos devienen de su origen mismo, es decir como producto del capitalismo, pero también es imprescindible entender que las condiciones contemporáneas del sistema (al menos las de nuestro país y en particular las de la región que nos ocupa), la dialéctica de la lucha por el poder entre trabajadores y representación patronal, permea en forma especial dicha lucha. Así, por ejemplo, en los casos en que la burocracia sindical "se adelanta" a las reivindicaciones sentidas por los trabajadores, éstos aparecen como atrasados respecto a aquellos. El factor dinámico aquí es la burocracia. En otras ocasiones, por el contrario, es esta burocracia la que constituye un freno para las aspiraciones de los obreros. Fenómenos que dependen en sumo grado de la correlación de fuerzas, del ambiente socio-político que impera en el país o la región respectiva.

Volviendo al tema del proceso del trabajo, podemos --



concluir que los empresarios no pueden pasar por alto " la eficiencia física del trabajador , porque el trabajador colectivo de una empresa es una máquina que no debe ser desmontada con demasiada frecuencia y cuya renovación en sus piezas fundamentales debe ser realizada sin que se sufran pérdidas económicas " (13). Gramsci, autor de la anterior afirmación señala en la página siguiente que por esa razón: " (...) el nuevo industrialismo - ( se refiere al caracterizado por el Taylorismo, pero pensamos que se adecua a nuestros estudios de caso ) desea la monogamia, quiere que el hombre-trabajador no disipe sus energías en la búsqueda desordenada y excitante de la satisfacción sexual ocasional. El obrero que va al trabajo después de una noche de excesos no es un buen trabajador, la exaltación ocasional no puede marchar de acuerdo con los movimientos cronometrados de los gestos productivos ligados a los más perfectos automatismos " ( Ibidem,p.304 ) Por esta razón en ocasiones se " prefieren " personas casadas, pues además este tipo de gente se haya más fuertemente ligado a la necesidad del trabajo para poder mantener a sus familiares y, por tanto, la empresa suele manejar esta situación chantajeando a aquel trabajador que manifieste " síntomas " de disidencia amenazándolo con el despido de su fuente de ingresos. Muchos de ellos asumen en forma fatal este hecho, temen al despido.

---

Referencias Bibliográficas.

- ( 1 ).- Canto, Manuel. La dinámica del equilibrio y el control en el sistema político mexicano; un estudio de caso: el sureste del Estado de Tlaxcala. ( tesis inédita para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Políticas, U. N.A.M., México 1980, p.84.
- ( 2 ).- Ibidem, p.85
- ( 3 ).- Estado de Tlaxcala. Publicación del P.R.I. ( IEPES ), - México 1970, pp 71-72
- ( 4 ).- Nutini Hugo. Los pueblos de Habla nahuatl en la región-Tlaxcala-Puebla, México, sep. Inf. pp
- ( 5 ).- Mapa localizable en la fiscalia de la Parroquia de Santa Inés, en la comunidad de Zacatelco, Tlaxcala.
- ( 6 ).- Cf. León Portillo, Miguel Los manuscritos en lengua-Nahuatl de Emiliano Zapata. Ed. U.N.A.M., México 1980.
- ( 7 ).-Hosbawn, Eric " La conciencia de clase en la Historia " en Aspectos de la historia y la conciencia de clase por-Mészáros, Istvan Etal. F.C.P.S. , N° 32 U.N.A.M., México, pp 11-32

- (8).- Anderson, Perry " Alcances y limitaciones de la acción -  
sindical " en Mallet serge et al. Economía y política en-  
la acción sindical, p.71 S. XXI Editores, México, 1978.
- (9).- Paul Mercier y Georges Balandier: " El trabajo en las re-  
giones en vías de industrialización " en Friedman Georges  
y Naville Pierre Tratado de sociología del trabajo, p.287  
ed. F.C.S. México, 1971.
- (10).- Hilaria Joy Heath Constable. Lucha de clases; la indus-  
tria textil en Tlaxcala. p.21
- (11).- Perry Anderson. " Alcances y limites de la acción sindi-  
cal" en Serge Mallet Et al. Economía y política en la ac-  
ción sindical, p.67
- (12).- Ibidem, p.58 a 60
- (13).- Antonio Gramsci. " Americanismo Y Fordismo " en -  
Antonio Gramsci.
- (13).- Notas sobre Maquiavelo, sobre política y sobre el Estado  
Moderno, p.303 Ibidem. p.304.

Biografía Gneral.

- Braverman, Harry. Trabajo y capital monopolista. Ed. Era, México 1980
- Friedman, Georges et al. Tratado de Sociología del Trabajo 2-Vol. F.C.E. Méx. 1971.
- Hyman, Richard. El marxismo y la sociología del sindicalismo. Ed. Era. Méx. 1978
- Engels, Federico. La situación de la clase obrera en Inglaterra. Ed. Esencias Buenos Aires 1974.
- Gilly, Adolfo. " La formación de la conciencia obrera en México " en Revista Coyoacán nº 7-8 México 1980
- Gorz, Andre. Crítica de la división del trabajo. Ed. Laia, Barcelona. Esp. 1977
- Gómez Tagle, Silvia. Et al. Tres estudios sobre el movimiento obrero en México. El Colegio de México, México 1976.
- Gramsci, Antonio. " Fordismo y Americanismo " en Notas sobre maquiavelo, sobre política y sobre el estado. Ed. Juan Pablos, México.
- Leal, Juan Felipe. México: estado, Burocracia y sindicatos. Ediciones el Caballito. México 1980
- Marx, Carlos. El capital. Tomo 1, Vol. 1y2. Ed. Siglo XXI. México 1961.
- Marx, Carlos. Capital y tecnología. Manuscritos inéditos (1861-1863 ). Ed. Terra Nova, México 1980
- Mallet, Sege. Et al. Economía y política en la acción sindical. Cuadernos de Pasado y Presente nº 44. Ed. Siglo XXI, Mé-

xico 1978

- Novelo, Victoria. " La vida obrera, un nuevo campo para la etnología ". en Revista Cuicuilco. E.N.A.H. nº1. México 1980
- Márquez, Margarita y Arriaga, Ma. de la Luz. " El Anfora: proceso de trabajo y poder sindical " y Humprey, John. " El proletariado y la industria automotriz brasileña " ambos artículos en: Cuadernos Políticos Nº 24. México 1980
- Hilario Joy Heath Coostable. Lucha de clases: la industria Textil en Tlaxcala. Ediciones el Caballito México 1982.
- Napolioni, Claudio. Lecciones sobre el capítulo sexto (inédito ) de Marx. Ed. Era México 1979
- Marx, Carlos. Salario, Precio y Ganancia. Ediciones de Cultura Popular. México. 1978.
- Novelo, Victoria y Urteaga Augusto. La industria en los Magueyales. Trabajo y Sindicatos en ciudad Sahagún. Ed Nueva Imágen. México 1979
- Martínez Cruz, José. " Los obreros textiles en Cuernavaca. " en Revista Coyoacán Nº 13. México, 1981 Ediciones El Caballito.
- Raniero Panzieri Et al. La división capitalista del Trabajo. Cuadernos de Pasado y Presente Nº 32. Ed. Siglo XXI, México 1980.
- Keremitsis, Dawn. La industria textil mexicana en el siglo XIX. Ed Sep Setentas. México 1973.
- Urteaga, Augusto. " Autonomía obrera y restauración empresarial: una experiencia de Comotes de fábrica ". en Revista Coyoacán Nº 9. Ediciones El Caballito, Méx. 1980.

- Woldenberg, José Et al. Estado y Clase obrera en México. Re -  
vista de la División de ciencias sociales y humanidades de la  
U.A.M. Azcapotzalco, Vol 1, Nº 1 Septiembre-Diciembre 1980
- Camacho, Manuel. " Control sobre el movimiento obrero en Méxi  
co " en Foro Internacional Nº 64 Abril-Junio 1976. El Colegio  
de México.
- Trejo, Raúl. " El movimiento obrero. Situación y perspectivas  
" en Raúl Trejo et al. México Hoy. Ed. Siglo XXI, 1979.
- Sandoval, Elena y Alvarez Alejandro. " Desarrollo industrial  
y clase obrera en México " en Cuadernos Políticos Nº 4 Abril-  
Junio de 1975
- León, Samuel. " Notas sobre la burocracia sindical mexicana "  
en Revistas Mexicana de Ciencias Sociales y políticas. Octu -  
bre-Diciembre 1975
- Lowy, Michael. La teoría de la Revolución en el joven Marx. -  
Ed. S. XXI México 1978 ( pp 1-34 )

---

La razón por la cual he elegido como objeto de investigación un problema referido a la clase obrera es:

- 1.- Por considerar que la situación de los obreros es poco conocida por los antropólogos.
- 2.- Porque a raíz de mi primera práctica de campo ( septiembre-diciembre de 1980 ), me llamó la atención la serie de descripciones que hacían los obreros acerca de cómo percibían las normas de control que ejercían sobre ellos, primero, el verticalismo en las decisiones sindicales y, segundo, la escasa posibilidad de controlar, decidir o influir en el proceso de trabajo. Además, deseaba tener claro las repercusiones de las condiciones de trabajo de los trabajadores, las implicaciones de éstas en su toma de conciencia, en sus formas de resistencia o lucha y, en general, las consecuencias que trae aparejado todo esto en su forma de vida.
- 3.- Además del escaso material antropológico acerca del área laboral, y a partir de mi reciente práctica de campo en el corredor industrial de " Panzacola " : me fijé la tarea de efectuar un estudio comparado, bajo técnicas antropológicas, de la situación que priva en el ambiente laboral. El primer estudio de caso lo constituyó el estudio: " Proceso de trabajo y Sindicato en Zaldo, S.A. " ( mayo-julio de 1981 ) - realizado en el corredor antes mencionado.

TEMA: La industrialización en el campo.

PROBLEMA: Proceso de Trabajo y Acción Sindical como mecanismos de control.

PREGUNTA CENTRAL: ¿ De qué forma y bajo qué mecanismos, tanto en el proceso de trabajo, como a través de la acción sindical, se efectúa, o no, el control sobre la clase obrera?

HIPOTESIS: José Woldenber en su artículo " Sobre la burocracia-Sindical ", citando a un par de autores, enumera una serie de elementos constituyentes de una gran variedad de prácticas, por parte de lo que se ha dado en llamar " burocracia sindical ", que se presentan como mecanismos de control sobre la clase obrera. Dichos elementos son: " (...) c). violación de los derechos sindicales de los trabajadores, d). total abandono de los métodos democráticos. ( Woldenber citado a otro autor expresa que: ) Estos dirigentes sindicales revisan y firman contratos, tarifas de salarios, escalafones, reglamentos interiores de trabajo, convenios especiales etc. sin someterlos a conocimientos, discusión y aprobación de los trabajadores. " (1)

Pero también comenta Woldenber, que éstos elementos -que caracterizan a la burocracia sindical- tienen la propiedad de ser más calificativos que descriptivos o explicativos. Lo anterior respecto a la burocracia sindical, en cuanto a lo que se refiere al proceso de producción. Otro autor; Harry Braverman, comenta refiriéndose a la clase capitalista, que: " (...) la -



porción de su capital gastado en fuerza de trabajo es una porción variable, lo cual va en aumento en el proceso de producción; para él la cuestión estriba en saber que tan grande será dicho incremento. Es por ello que se convierte en esencial para el capitalista que el control sobre el proceso de trabajo pase de las manos del trabajador a las suyas propias. Esta transición se presenta en la historia, respecto al trabajador como la alienación progresiva del proceso de producción y respecto al capitalista como el problema de la administración. " (2). Ante esto, Braverman, sugiere considerar la manera en que el proceso de trabajo es dominado y moldeado por la acumulación del capital. A esta sugerencia le corresponde otra y que Braverman expresa del siguiente modo: " La unidad de concepción y ejecución puede ser disuelta. La concepción debe, sin embargo, preceder y regir la ejecución, pero la idea, concebida por alguien, puede ser ejecutada por otra persona. La fuerza rectora del trabajo sigue siendo la conciencia humana, pero la unidad entre dos puede ser rota en el individuo y reestablecida en el taller, en el grupo (...) ". (3). Porque el proceso de trabajo se ha convertido en un proceso de acumulación de capital, y todavía más, es este último aspecto el que domina en la mente y las actividades del capitalista, cuyas manos ha pasado el control sobre el proceso de trabajo.

Por todo lo anterior nosotros expresamos que y sostenemos que las sig. hip. ( respuestas tentativas ); la representación patronal, representación del capital, a través de la acción de la burocracia sindical despliega una serie -

de mecanismos ( basados o no en el consenso de los trabajadores ) que le ha permitido el control, férreo unas veces, sutil o - tras, sobre la clase obrera. Y, que, donde no ha tenido la ur - gencia del uso de diferentes prácticas represivas -que van de - las pruebas psicológicas al uso de la violación, pasando por la - amenaza del despido, al chantaje y la relación patrón cliente-- na recurrido a la apropiación y control del proceso de trabajo - mediante el desarrollo de una tecnología científica ( incluida - la administración ), aunque no propiamente como un recurso sino como un desarrollo parte del capital. O sea, sostenemos que el - capital despliega el control sobre la clase obrera a dos niveles

- 1) A través del control del proceso de producción.
- 2) Mediante la acción sindical controlada.

Es por estas razones y por desconocer la manera cómo - se reproducen éstas condiciones que nos proponemos entender: ¿ de qué manera y bajo qué mecanismos, tanto en el proceso de pro - ducción, como a través de la acción sindical controlada, se e - jectúa o no el control sobre la clase trabajadora ? Pensamos - que sostener ésta hipótesis no implica condenar las posibilida - des de acción democrática e independiente del movimiento obrero, sino que es justamente por tratar de entender los " límites y - alcances " de éste por lo cual nos interesa entender cómo opera el control, cómo se establece y a partir de qué. Pretendemos a - veriguar cuáles son las posibilidades reales de democratización qué manifestaciones y/o alternativas presenta la clase obrera - ante dichos mecanismos de control que la burocracia sindical im - plementa. También es importante conocer los intentos de democra - tización que hubiese al interior del sindicato mismo. La manera

como pretendemos operacionalizar las anteriores hipótesis es--  
fundamentalmente a través de la voz viva de los relatos y expe--  
riencias que la clase obrera nos comunique. Esto es, será a tra--  
vés de la observación participante como constataremos nuestras--  
hipótesis. No olvidaremos el uso de entrevistas formales, cua--  
dros, genealogías que nos darán cuenta de los diferentes cam--  
bios operados en distintas generaciones ( cómo eran y pensaban--  
los anteriores obreros, cómo se presenta la relación campo-fá--  
brica etc.). O sea, los datos que en general se pretende cono--  
cer serán los que emanen directamente de nuestros informantes,--  
constatados a su vez por la observación. Se recurrirá a la com--  
paración o confrontación de información, a las fuentes escritas  
si es que las hubiese ( periódicos, archivos, contratos, plie--  
gos petitorios etc. ).

DEFINICION DE CONCEPTOS: Definimos el control como la posibili--  
dad limitada de la clase obrera de participar en forma democrá--  
tica en todas aquellas actividades que tienen que ver con su --  
forma de vida obrera ( referida al sindicalismo y al proceso de  
trabajadores en que se hayan inmersos ); elección de representa--  
tes, firma de Contrato, prestaciones, multiplicación de cargas--  
de trabajo, reglamento interior de trabajo y otros en los que --  
la participación, discusión y acuerdo plenario de las bases es--  
prácticamente imposible de constiuir un hecho. Esa " posibili--  
dad limitada " tiene un carácter histórico y cambiante. De ellos  
nos dan cuenta el Corporativismo oficial ( CROM, CTM por ejem--  
plo ) y el llamado " Sindicalismo independiente ". Situación --

posibilitada, por el carácter vertical ( fundamentalmente en los Sindicatos Nacionales de Industria ) y de excesiva Centralización del sindicalismo en general, tanto en la toma de decisiones como en el escaso arribo al conocimiento que la cúpula sindical ( asesores ) maneja o tiene apropiado. Luego entonces, son neurales en nuestra definición del control tanto el verticalismo como la centralización -oscilante ambos entre toma de decisiones y especialización de conocimientos-, pues de otra manera resultaría difícil comprender la limitada participación democrática de la clase obrera. Es, pues, en ese sentido antidemocrático como entendemos el control, sentido que como ya dijimos tiene un antecedente histórico y cambiante por tanto. A esa práctica antidemocrática se le antepone el sindicalismo independiente, que busca la participación real y democrática de la clase obrera.

Quisieramos dejar apuntado aquí que la anterior definición del control, no es definitiva ni mucho menos acabada, pretendemos al final de la investigación darle mayor rigor analítico, puesto que son justamente los rasgos o características del referido control el objeto sobre el que se centrará nuestro estudio.

En cuanto al Proceso Capitalista de Producción o producción capitalista de mercancías, es considerado como la unidad del proceso de trabajo y el proceso para producir plusvalía en tanto que el proceso de trabajo es una actividad orientada a

un fin, su objeto y susmedias. De aquí que nos interesa averi-  
guar y/o mostrar cómo se relaciona proceso de producción y lue-  
cha sindical, considerando el proceso de producción como " el o-  
tro terreno " no solo de central, sino también de lucha de la -  
clase obrera y, la incidencia de ese proceso respecto a las de-  
mandas sindicales.

Quisieramos apuntar finalmente que nuestro enfoque as-  
pira a dar una visión dinámica y de conjunto de las condiciones  
de vida de la clase trabajadora. Un enfoque clasista que mues-  
tre las contradicciones y conflictos, mas que equilibrio y bene-  
ficio que supuestamente conlleva la industrialización en el me-  
dio rural

BIBLIOGRAFIA CITADA.

- 1.- woldenber, José " Notas sobre la burocracis sindical en Mé-  
xico " en: Estado y clase obrera en México. Revista de la -  
división de Ciencias Sociales y humanidades de la U.A.M. -  
Azcapotzalco, N.1 México p 18
  
- 2.- Braverman, Harry. Trabajo y Capital Monopolista. Ed. Era -  
México 1980 pag.75-76
  
- 3.- Ibidem, p. 67