



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**  
FACULTAD DE ECONOMIA

*PROCESO DE TRABAJO Y ACCION SINDICAL EN  
LA FABRICA DE LOZA " EL ANFORA "*



TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN ECONOMIA  
PRESENTAN  
MA. DE LA LUZ B. ARRIAGA LEMUS  
MARGARITA MARQUEZ SERRANO



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## I N D I C E

INTRODUCCION .....	1
CAPITULO I.- LA INDUSTRIA DE FABRICACION DE SANITARIOS, ARTICULOS DE LOZA Y CERAMICA, UNA INDUSTRIA TRADICIONAL. ....	23
<u>1970-1976, una economía en crisis</u> .....	24
<u>Características del sector industrial en México 1970-75.</u>	29
<u>El Sector Industrial, eje de la Acumulación de Capital</u> .....	31
<u>La rama.</u> .....	41
<u>La Industria</u> .....	50
<u>La Fábrica de loza "El Anfora"</u> .....	57
<u>Un poco de historia</u> .....	61
<u>Evolución del proceso de trabajo</u> .....	67
<u>Conceptualización del proceso de trabajo</u> .....	72
NOTAS BIBLIOGRAFICAS .....	81
CAPITULO II.- EL PROCESO DE TRABAJO .....	86
<u>Organización del proceso de trabajo global</u> .....	87
<u>El Producto: Vajillas y sanitarios</u> .....	93
<u>Elementos simples del proceso de trabajo</u> .....	95
<u>Objeto de trabajo: materias primas</u> .....	95
- Grado de elaboración del objeto de trabajo .....	96
- Origen .....	96
<u>Medios de trabajo: Marco tecnológico</u> .....	97
- Líneas de producción v marco tecnológico .....	98

* Métodos o sistemas manuales .....	101
* Métodos o sistemas maquinizados .....	105
* Métodos o sistemas semiautomáticos .....	108
<u>Trabajo: uso de la fuerza de trabajo</u> .....	111
- La jornada de trabajo y su organización .....	113
- Las formas de salario .....	113
<u>La fuerza de trabajo en El Anfoza</u> .....	124
<u>Características de la fuerza de trabajo</u> .....	124
<u>La absorción, la movilidad y la calificación de la fuerza de trabajo determinadas por el proceso de - trabajo</u> .....	127
<u>Uso diferencial de la fuerza de trabajo</u> .....	128
<u>Las Fases del Proceso de Trabajo</u> .....	131
<u>1a. Fase. Elaboración de la pasta y moldes necesarios para fabricar el producto</u> .....	132
- El manejo de las materias primas .....	134
- Elaboración de la pasta .....	137
- Fabricación de los moldes .....	141
<u>2a. Fase. Forjado y vaciado del producto</u> .....	148
- Sistemas semiautomáticos y manuales .....	150
- Sistemas maquinizados .....	161
<u>3a. Fase. Primera quema del producto</u> .....	169
- Descripción del proceso de "sancocho" .....	174
<u>4a. Fase. Decorado</u> .....	178
- Organización General .....	181
- Sistemas manuales .....	182
- Sistemas maquinizados .....	187

- Sistemas semiautomáticos .....	187
<u>5a. Fase. Barnizado o esmaltado</u> .....	192
<u>6a. Fase. Quema del barniz</u> .....	198
<u>7a. Fase. Acabado o terminado</u> .....	210
<u>8a. Fase. Quema de los fillos</u> .....	214
<u>9a. Fase. Preparación del producto para su distribu</u> <u>ción</u> .....	216
<u>El proceso de trabajo en El Anfora y la salud de los an-</u> <u>foreros</u> .....	223
<u>Enfermedades profesionales</u> .....	223
<u>Accidentes de trabajo</u> .....	232
<u>Los Salarios</u> .....	235
NOTAS BIBLIOGRAFICAS .....	238
CAPITULO III. - RESISTENCIA ESPONTANEA Y ACCION SINDICAL... ..	239
<u>Formas de resistencia espontánea de los trabajadores</u> ...	240
<u>El Sindicato</u> .....	246
<u>Su origen</u> .....	246
<u>Su estructura</u> .....	249
<u>Su Independencia</u> .....	250
<u>Sus huelgas</u> .....	254
<u>Su incidencia en las luchas de los trabajadores de</u> <u>loza</u> .....	256
<u>La acción sindical reciente</u> .....	258
<u>Como se plantea incidir el sindicato en el proceso</u> <u>de trabajo</u> .....	261
NOTAS BIBLIOGRAFICAS .....	268

CONSIDERACIONES FINALES ..... 274

BIBLIOGRAFIA ..... 277

ANEXOS:

- 1.- Nota metodológica del Capítulo I.
- 2.- Metodología de la encuesta.
- 3.- Entrevista con uno de los obreros más antiguos de la Empresa.

## INTRODUCCION

La lucha entre el trabajo asalariado y el capital a nivel de la fábrica es un tema de reciente estudio en nuestro país. Durante mucho tiempo, se centró la atención en analizar los efectos del desarrollo capitalista sobre los trabajadores en función de la distribución del ingreso, desligado del proceso de trabajo.

A medida que se generan numerosas transformaciones en el proceso de producción y de trabajo, por el desarrollo del capitalismo, y que se presenta un auge de luchas obreras en los años setenta, adquiere preeminencia el análisis de los determinantes de las condiciones de vida y trabajo de los obreros, ya que la respuesta organizada de los trabajadores ahora no solo se dirige al Contrato Salarial, sino que empieza respecto a las condiciones de trabajo (intensidad, acortamiento de jornada, mejores condiciones de higiene y seguridad); al mismo tiempo, se presentan formas de lucha dentro de la fábrica, y no sólo en el ámbito externo; en 1979 los mineros de Altos Hornos de México ponen en práctica el tortuguismo. El tránsito de una acción sindical meramente economicista, que llega a monetarizar las mayores cargas de trabajo y el riesgo de enfermedad, a otra que se centra en las condiciones de trabajo, está en puerta; por eso hoy, más que nunca adquiere importancia el estudio del proceso del trabajo.

Mas a la necesidad que tiene el movimiento sindical de

producción. A la vez abre líneas de investigación y elaboración de alternativas distintas de organización del proceso de trabajo en un sistema socialista.

Por último, queremos resaltar la importancia que adquiere la investigación directa para estudios de caso y la observación directa para el análisis del proceso de trabajo. Para los estudiosos de las ciencias sociales, es fundamental hacer uso de todas las técnicas de investigación a su alcance: la observación, la entrevista, la encuesta, la reconstrucción gráfica del fenómeno (fotografías, diagramas, etc), el análisis estadístico, son elementos imprescindibles hoy en día.

Esta investigación la iniciamos en 1977. Pretendíamos abordar no sólo el estudio del proceso de trabajo sino de las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo en la fábrica, incluso así le titulamos inicialmente, sin embargo, al avanzar en la investigación nos dimos cuenta que se estaba alargando demasiado el final, porque cada vez que profundizábamos en el tema surgían nuevas vertientes de investigación. Así fué como abordamos con más detalle las condiciones de salud y de higiene y seguridad en la fábrica, también rebasamos el período 1970-1976 que inicialmente elegimos presentando una visión histórica de la empresa. Al revisar la acción sindical, vimos que la resistencia espontánea de los trabajadores, era una importante y común forma de lucha, además pocas veces estudiada.\*

Así aparecían puntos importantes que retardaban mas el



los estudios de caso, no corresponde todavía un amplio movimiento intelectual en este sentido. La carencia de una Metodología para estudios de caso es hoy una laguna que nos corresponde llenar. Por lo reciente del interés en el estudio del proceso de trabajo y por el hecho de que durante mucho tiempo la preocupación central fuera estudiar los efectos del desarrollo capitalista sobre los trabajadores, mas que en función del carácter mismo de la explotación capitalista, en función de la distribución del ingreso, no existe hoy una metodología para el estudio del proceso de trabajo, aunque hay quienes están trabajando sobre esto.\*

La importancia de analizar el proceso de trabajo radica en que sólo a través de su estudio, es posible desmistificar la explotación de que es objeto el trabajador dentro del sistema capitalista, lo que permitiría esclarecer la confluencia que hay entre la realidad de la explotación en el interior de la fábrica y las demandas que los trabajadores levantan a través de sus sindicatos. Nos permite abordar el estudio del capitalismo como un modo de producción y no a partir de la distribución del producto generado. También es una vía para acceder al estudio del capitalismo dependiente observando su especificidad como modo de producción capitalista y no como una deformación de ese modo de

---

\* Tal es el caso de la Dra. Cristina Laurell y el equipo que labora en la Maestría de Medicina Social en la UAM Xochimilco.

producción. A la vez abre líneas de investigación y elaboración de alternativas distintas de organización del proceso de trabajo en un sistema socialista.

Por último, queremos resaltar la importancia que adquiere la investigación directa para estudios de caso y la observación directa para el análisis del proceso de trabajo. Para los estudiosos de las ciencias sociales, es fundamental hacer uso de todas las técnicas de investigación a su alcance: la observación, la entrevista, la encuesta, la reconstrucción gráfica del fenómeno (fotografías, diagramas, etc), el análisis estadístico, son elementos imprescindibles hoy en día.

Esta investigación la iniciamos en 1977. Pretendíamos abordar no sólo el estudio del proceso de trabajo sino de las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo en la fábrica, incluso así le titulamos inicialmente, sin embargo, al avanzar en la investigación nos dimos cuenta que se estaba alargando demasiado el final, porque cada vez que profundizábamos en el tema surgían nuevas vertientes de investigación. Así fué como abordamos con más detalle las condiciones de salud y de higiene y seguridad en la fábrica, también rebasamos el período 1970-1976 que inicialmente elegimos presentando una visión histórica de la empresa. Al revisar la acción sindical, vimos que la resistencia espontánea de los trabajadores, era una importante y común forma de lucha, además pocas veces estudiada.\*

Así. aparecían puntos importantes que retardaban mas el

final de este trabajo, por ello decidimos dejar de lado la reproducción de la fuerza de trabajo, considerando que si bien representa una carencia, no desarticula la investigación. En nuestra decisión también influyó que la información recabada en la encuesta, no nos permitía elaborar la canasta de consumo que preveíamos.\*\* Seguimos convencidas de la utilidad del estudio conjunto del proceso de trabajo y de las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo, tal vez más adelante lo retomemos.

La investigación completa abarca tres partes: 1) La ubicación de la empresa en la industria fabricación de sanitarios y artículos de loza y cerámica, la rama fabricación de Productos Minerales no Metálicos y el sector manufacturero 70-75; 2) El estudio del proceso de trabajo y 3) La respuesta espontánea de los trabajadores y su acción sindical.

Por qué nos interesó el estudio de la empresa "El Anfora" y cómo devino en estudio el proceso de trabajo.

El punto de partida para el estudio fué la intención de esclarecer el comportamiento sindical. Era relevante estudiar por qué siendo el sindicato "El Anfora" un sindicato independiente, democrático, combativo, con episodios de lucha exitosos sobre todo en el aspecto económico, presentaba una ausencia

---

\*. Algunos jóvenes investigadores se han interesado en esta temática, en particular los compañeros antropólogos Sergio Sánchez, Raúl Nieto y Augusto Urteaga.

\*\* Véase Anexo 2 "Metodología de la encuesta".

sistemática de discusiones y posiciones sobre cuestiones políticas centrales en la vida del país.

Las hipótesis iniciales fueron las siguientes:

- 1) "El Anfora" es una empresa de la llamada "Gran Industria" que combina procesos tecnológicos desiguales, tiene participación de capital extranjero y domina un porcentaje considerable de la producción y el mercado de artículos de loza y cerámica.
- 2) La empresa hace funcionales a la producción las demandas de los obreros y las asimila, seguramente por contar con altas tasas
- 3) Los trabajadores aún contando con sindicato combativo, no necesariamente evolucionan en términos de conciencia de clase.

Estas hipótesis nos llevaron a estudiar la vida interna de la fábrica, para descubrir en las condiciones de trabajo los mecanismos de explotación, la problemática básica de los trabajadores y detectar el nivel de conocimiento que tenían éstos sobre su propia problemática.

Necesitábamos al mismo tiempo, ver la historia específica de la existencia sindical para encontrar alguno de los factores que explicaran el retraso en la conciencia de clase de los obreros, y asentar la correspondencia o no entre la problemática que se detectaba a nivel del proceso de trabajo y las demandas que había levantado el sindicato.

Así, la hipótesis y los problemas planteados, nos llevaban a estudiar el proceso de trabajo como el elemento princi-

pal en la determinación de la mayoría de ellos.

Cómo nos acercamos al estudio del proceso de trabajo.

°Las técnicas de investigación

Para conocer el proceso de trabajo utilizamos todas las técnicas de investigación a nuestro alcance, pero la fundamental fué la observación directa. Casi un año se visitó cotidianamente la fábrica, pues sólo de esta manera fué posible tener un panorama global del proceso de trabajo, de las condiciones de higiene y seguridad, de la maquinaria y la tecnología usada, etc.

Se aplicó una encuesta a un universo de 250 trabajadores cuyos datos fueron procesados en computadora y de las cuales se obtuvieron cuadros de relaciones que fueron interpretados.

Se realizaron entrevistas con los obreros más antiguos,\* para conocer históricamente, de manera oral, tanto las condiciones tecnológicas como de organización del proceso de trabajo y la vida sindical; con los líderes sindicales para obtener una reseña de las principales luchas que han emprendido los trabajadores y la política sindical seguida; a miembros de la administración de la empresa, buscando el mayor número de datos posibles sobre la organización del proceso de trabajo, las ventas, el volumen de producción, los problemas del mercado, las utilidades, etc.

---

\* Véase Anexo 3 "Entrevista con uno de los obreros más antiguos de la empresa".

Se elaboró un organigrama de la fábrica, que es una reelaboración del que la empresa nos proporcionó. Esta reelaboración tenía como objetivo obtener una visión de conjunto de lo que son las funciones de planeación y control, así como las de ejecución a nivel de los técnicos.

También se hicieron dos esquemas sobre el proceso de trabajo, uno resaltando las formas salariales existentes en la fábrica y otro mostrando los flujos del proceso de trabajo, para acercarse a las relaciones de mando existentes, así como al grado de control de los trabajadores sobre el proceso. Para la elaboración de éste último se partió de la agrupación en nueve categorías, de las 91 existentes, tomando en consideración las tres funciones principales que ejecutaban en su puesto de trabajo cada uno de los encuestados. Esto se hizo porque se encontró, a través de la observación directa, que había obreros que tenían diferente categoría y ejecutaban exactamente las mismas funciones.

Se tomaron 180 fotografías sobre el proceso de trabajo, de las cuales se escogieron 70 y finalmente se incorporaron 52 fotos.

Además de la revisión bibliográfica sobre el tema, se revisaron las siguientes fuentes:

- Censos industriales 1970, 1975.
- Archivo de la Nación.
- Registro Público de la Propiedad.
- Informes de los Consejos de Administración de la empresa, correspondientes a los años 1965 y de

- Informes anuales de la empresa a la Comisión Nacional de Valores.
- La Revisión Ordinaria Anual, Legal y Financiera que realiza la Comisión Nacional de Valores.
- Contratos Colectivos.
- Convenios Individuales.
- Reglamento Interior de trabajo.
- Publicaciones de la empresa (revistas).
- Archivo del Sindicato.

° Problemas que enfrentamos al utilizar estas técnicas.

Eran tres los problemas inmediatos que teníamos que solucionar: el acceso a la fábrica, la resistencia de los trabajadores y de la empresa.

Con ayuda del sindicato y hablando con algunos funcionarios de la empresa se pudo entrar a estudiarla. La resistencia de los obreros se manifestó en la negativa de algunos para responder la encuesta, aparecer en las fotografías ó conversar sobre las actividades realizadas. En parte ésta se venció a través de la visita cotidiana que se hizo a la fábrica. La resistencia de la empresa se manifestó al no contestar las preguntas que se le hicieron en un cuestionario sobre inversiones, utilidades, volumen de producción, importaciones y exportaciones y tampoco permitió que se tomaran fotos de los departamentos de serimático, lugar en el que se localizan las máquinas más avanzadas de su tipo, y el de elaboración de colores, en donde los procesos químicos son considerados confidenciales.

Con la encuesta tuvimos dos tipos de problemas:

1) Técnicos, en su elaboración, codificación y procesamiento; 2) De aplicación.

La encuesta se elaboró pensando inicialmente en que su procesamiento sería manual. Se establecieron 266 encuestas, que constituyen casi el 45% del total de la fuerza de trabajo empleada. De esas, 250 se lograron efectuar, por lo que sólo el 6% de las encuestas no se logró aplicar.

El método representativo para determinar la muestra fué el llamado de Elección Razonada. Como se trataba de una muestra relativamente grande, se utilizó el procedimiento de las cuotas, es decir, se establecieron cuotas distintas para cada una de las secciones ó departamentos que integran la fábrica, tomando como criterio principal el puesto de trabajo en relación a la forma salarial, de tal manera que constituyera una imagen a escala reducida del conjunto a estudiar.

La utilización de éste método se justifica por el amplio y profundo conocimiento que se tenía sobre el objeto de la encuesta y en cuanto a lo que se quería captar de ella.

Estuvo pensada para ser aplicada en el ámbito de la fábrica, tratando de recabar información, tanto sobre las condiciones de trabajo como de las condiciones de vida. Esto fué una fuente de error, puesto que los trabajadores en muchos casos no podían otorgar datos sobre el gasto semanal en alimentación ó vestido. Otra fuente de complicación fue



la formulación de preguntas abiertas que en el momento en que se cambió el método de procesamiento manual a computadora, creó dificultades en la codificación, resultando cuadros que no fueron significativos.

Otro problema fuerte fue la inexistencia de programas de computación para procesar estudios de caso.

Una última dificultad que enfrentamos fue la información distinta que había sobre lo que era la ejecución del proceso de trabajo, pues, por una parte los obreros proporcionaban una, los administrativos de la empresa otra y observábamos una distinta nosotros.

Elementos Teórico-Metodológicos para el estudio del proceso de trabajo en un estudio de caso.\*

Abordar el estudio del proceso de trabajo, sólo se puede hacer por dos caminos: uno meramente técnico, en el que se destacan los procesos, tipo de maquinaria y elementos tecnológicos que intervienen en la transformación de las materias primas en productos y otro, en el que se toma al proceso de trabajo como aquel en el que se realiza la producción y la reproducción de las condiciones materiales de vida de la clase obrera.

---

\* Las ideas de este apartado fueron discutidas con la Dra. Cristina Laurell y están desarrolladas a partir de una conferencia que sobre el tema presentó en el CEP de la F.C.P.S. de la UNAM. Existen también otra serie de trabajos (ver bibliografía).

Es el análisis que realiza Marx<sup>\*</sup>, sobre el proceso de trabajo en abstracto y en el régimen de producción capitalista, el que nos permite sustraer los elementos teórico-metodológicos para abordarlo como proceso de producción y reproducción de las condiciones materiales de vida. Es a través de éste instrumental que podemos conocer la realidad y transformarla.

#### El proceso de trabajo en abstracto

Conocer el proceso de trabajo en abstracto nos permite percartarnos de la temporalidad que asumen las formas de explotación capitalista, y considerar la posibilidad de una forma de organización superior y distinta del proceso de trabajo.

Si hacemos abstracción de las formas específicas que adopta cualquier sociedad, el proceso de trabajo se nos presenta como un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en el cual éste, mediante su actividad consciente -el trabajo- se apropia de aquella y la transforma en valores de uso, es decir, productos que se destinan a la satisfacción de sus necesidades.

Es pues, en el proceso de trabajo donde se realiza la producción y reproducción de las condiciones materiales de vida de cualquier sociedad, es por tanto, su condición esencial de existencia y por tanto, el rasgo común a todas las sociedades.

Los elementos simples que constituyen todo proceso de tra

---

\* En el Tomo I, Sección Cuarta de El Capital, se ahonda de manera completa el estudio del proceso de trabajo.

bajo son: el objeto de trabajo, los medios de trabajo y el trabajo mismo.

La importancia del estudio del proceso de trabajo radica en que a partir de sus elementos simples, es posible analizar un proceso de trabajo concreto. En la medida en que estamos haciendo referencia a un proceso de trabajo capitalista, se hace necesario ubicarlo en ese modo de producción.

Bajo el capitalismo, el proceso de trabajo continua siendo un proceso de producción de valores de uso, sin embargo, éste es sólo el medio a través del cual se persigue la obtención máxima de plusvalía. Esta se convierte en el fin primordial de la producción y en el rasgo determinante del proceso de trabajo.

El proceso de trabajo manifiesta pues, en su forma capitalista una naturaleza doble: por un lado presenta un aspecto técnico, que se refiere al proceso de trabajo en tanto productor de bienes; y por otro, presenta un aspecto social referente a la valorización del capital que se hace a través de la generación de plusvalía. Este último aspecto deviene dominante, por lo que la producción máxima de plusvalía es el eje en torno al cual se organiza el proceso de trabajo.

Ahora bien, el máximo de plusvalía sólo puede obtenerse con un constante incremento de la productividad y de la intensidad de trabajo, lo cual a su vez, sólo puede lograrse mediante un continuo desarrollo tecnológico y de la forma de organización del proceso de trabajo.

En la medida en que la plusvalía es producida por el obrero, el proceso de trabajo se desenvuelve en medio de un antagonismo de clase, por lo que el capitalista emplea todos los medios a su alcance para vencer la resistencia que necesariamente presenta el obrero a ser explotado. Para ello se vale de la forma en que se organiza el proceso de trabajo y el tipo de tecnología que emplea.

Así, la innovación tecnológica y las formas de organización del proceso de trabajo tienen un propósito doble, al tiempo que aumentan la productividad, son formas que el capitalista utiliza para aumentar el grado de control que ya posee sobre el proceso de trabajo.

Dicho control está sustentado en la separación entre la conceptualización y la ejecución del proceso de trabajo, eliminando los elementos subjetivos del proceso, es decir, haciendo susceptibles a todos los elementos de control científico, incluyendo al trabajo. Este ha sido todo un proceso histórico cuyo punto de partida puede situarse en el momento en que al productor directo se le quita la prerrogativa de decidir qué va a producir y en qué cantidad; es el momento en que el capitalista reúne bajo su control a un grupo de productores directos y los pone a trabajar para sí.

Dicho momento presupone por un lado, la existencia de una minoría poseedora, detentadora de la propiedad de los medios de producción y de subsistencia; y por otro, una mayoría que carece de cualquier medio de vida, que únicamente posee su fuerza de trabajo, la que se ve obligada a vender

para subsistir, Presupone pues, las condiciones de la producción capitalista.

En este sentido, Marx establece tres etapas analíticas de organización del proceso de trabajo, basadas en tres formas distintas de cooperación; etapas que se suceden históricamente y que corresponden a tres momentos diferentes del proceso de disociación entre la conceptualización y la ejecución del proceso de trabajo.

- Cooperación simple.

La primera de ellas es la cooperación simple, la agrupación de trabajadores bajo el mando de un capitalista, siendo éste el que planea y decide hasta cierto punto la producción. Sin embargo, el obrero todavía posee el conocimiento sobre el proceso de trabajo completo y puede decidir la forma de realizar su trabajo.

- Manufactura.

En la manufactura, la base técnica de cooperación es artesanal, en la que mediante la división del trabajo se parcela el proceso de trabajo en varias operaciones, cada una de las cuales es asignada en forma permanente y exclusiva a un obrero que finalmente produce el surgimiento del obrero parcializado. Este se especializa en la ejecución de una operación parcial y se encuentra limitado a qué hacer, cómo hacer. Aunque dado que el trabajo conserva su carácter manual y depende de las capacidades que poseen los obreros, es decir, de factores subjetivos, el obrero conserva cierto grado de control sobre su trabajo, la forma y el ritmo de -

hacerlo, pero no sobre qué producir.

- Gran industria (Sistema fabril).

En este estadio encontramos el uso generalizado de máquinas, la cooperación ahora se establece entre ellas. Aquí, la planeación de la producción ocurre en un espacio diferente en donde se ejecuta (donde están los obreros). Es en los departamentos de planeación donde se conceptualiza previamente el trabajo, al obrero únicamente se le dan instrucciones detalladas que le indican qué hacer y cómo hacerlo y el tiempo que le está permitido para ello.

El trabajo se ha transformado de un factor subjetivo a un factor objetivo que puede ser planeado con anterioridad. Esto está posibilitado por el hecho de que el trabajo que tiene que ejecutar el obrero se ha simplificado de tal forma, que se ha convertido en tareas sencillas y mecánicas que no requieren calificación alguna, se han convertido en trabajo simple.

Esta transformación conlleva modificaciones en la estructura de la fábrica. Esta puede visualizarse como una estructura piramidal, en cuya cúspide se encuentra un estrato, donde se ubican a los poseedores de los medios de producción, los propietarios. Mas abajo se encuentra el estrato que detenta el control del proceso de trabajo en su conjunto, donde se realiza la planeación y se toman las decisiones referentes a la producción. La ejecución de la producción se lleva a cabo en la base de la pirámide.

En este nivel, el control sobre el proceso mismo de

trabajo aparece como problema técnico; asimismo, las funciones de control aparecen como funciones técnicas.

Cabe distinguir diversas formas de control que corresponden a los diversos grados de evolución del proceso de separación entre la conceptualización y la ejecución del proceso de trabajo:

i) Control simple es el control exterior, en el que el capitalista en persona ejerce su poder e impone qué y cómo producir. Este tipo de control se sujeta a negociación y no es funcional cuando es grande el número de obreros por controlar.

ii) Control estructural, es aquel que se encuentra implicado en el proceso de trabajo mismo y se da a través de dos tipos de mecanismos: técnicos y burocráticos. El control a través de mecanismos técnicos se refiere a que la tecnología es la que dirige el proceso laborar en la medida en que marca el ritmo y movimientos que debe realizar el obrero, ó sea que la decisión de cómo trabajar pasa del obrero a la máquina.

El control a través de mecanismos burocráticos se define como la institucionalización del poder jerárquico. Establece criterios permanentes, donde se especifica cómo se debe trabajar, lo cual se apoya con un sistema de evaluación, de premios y castigos. Con este tipo de control se da una individualización de las normas. Por un lado tiende a aumentar y por otro a disminuir la conflictividad obrera.

En el análisis de un proceso de trabajo concreto se de

be descubrir lo general en lo particular. Los elementos que se deben rastrear son los siguientes:

- Si es un proceso vertical o un tipo de maquila.
- Dónde se establecen las decisiones respecto al proceso de trabajo, dónde y cómo se planea el proceso de trabajo y dón de todavía hay un espacio de decisión del obrero y una comprensión del proceso de trabajo como totalidad por parte del obrero.
- El grado de división del trabajo en la unidad fabril a través del número de puestos; el número de obreros implicados directamente en la producción y el número de obreros en los servicios auxiliares ó de mantenimiento; el carácter de las tareas, si son simples ó complejas; las posibilidades de movilidad entre los puestos de trabajo; el problema del carácter general de la tecnología, qué tipo de tecnología utiliza y el grado de control que ejerce el obrero sobre el proceso y viceversa; describir los reglamentos, el carácter de la disciplina y la supervisión, así como las medidas de coerción e incentivos que se aplican; desentrañar el manejo del empleo de la mano de obra.
- En el conjunto del proceso hay que establecer cómo se agrupan todos estos elementos, es decir, cómo se da la organización del proceso de trabajo, para ver en qué fase de cooperación se inscribe dicho proceso de trabajo.
- También interesa analizar la actuación sindical, rastrear a través del tipo de sindicalismo, el grado de incidencia que tiene el sindicato en la determinación de las condicio-



nes de trabajo.

Por último, lo que sería necesario observar con respecto a cada uno de los tres elementos simples a nivel del puesto de trabajo es:

i) El objeto de trabajo.

Con respecto a éste, sería necesario determinar el grado de trabajo pretérito, las características técnicas del objeto, su estructura, si el producto resultante del proceso es un producto único o es estandarizado y puede producirse en serie y de acuerdo a él, qué tipo de tecnología puede utilizarse, qué tipo de riesgos implica su manejo.

ii) Los medios de trabajo.

Es necesario determinar el grado de desarrollo técnico, si es esencialmente artesanal ó si involucra maquinaria, el grado de decisión del obrero en cuanto a la forma de fabricar el producto a nivel de su puesto de trabajo; el tipo de riesgos físico-mecánicos implicados en su funcionamiento.

iii) El trabajo. En este elemento es importante destacar las formas de salario, la jornada de trabajo y su organización, el grado de productividad e intensidad del trabajo - para determinar el grado de explotación, así como la forma predominante de extracción de la plusvalía; el modo biológico de consumo de la fuerza de trabajo y el desgaste de ésta.

Hasta aquí hemos visto cuáles son los elementos a considerar en el estudio del proceso de trabajo. Ahora pasaremos a precisar cuáles son los objetivos que perseguimos al

estudiar el proceso de trabajo en la fábrica de loza "El Anfora" y a partir de qué relaciones lo hicimos.

A medida que avanzábamos en la investigación, nos dimos cuenta que además de las hipótesis, era necesario contar con una serie de relaciones que guiaran el estudio del proceso de trabajo y nos permitieran, sin sacrificar detalles, precisar elementos importante a la hora de describir el proceso de trabajo en la fábrica.

Para ello, partimos del objetivo más general de la producción capitalista, que es la acumulación de capital y por tanto la producción de plusvalía, que conlleva al enfrentamiento trabajo asalariado versus capital, en el interior de la fábrica.

La relación principal que había que seguir era la planteada por Marx para analizar las distintas formas de organización social del proceso de trabajo: el desarrollo de fuerzas productivas y sus correspondientes relaciones sociales de producción. Esto a nivel de la organización fabril.

En este contexto, uno de los objetivos era descubrir en el proceso de trabajo de la fábrica de loza "El Anfora" las modalidades que usaba el capital para obtener el máximo de plusvalía y la incidencia de ellas en las condiciones de trabajo y de reproducción de la fuerza de trabajo. Otro objetivo era detectar la determinación del proceso de trabajo sobre el grado de control que ejerce éste sobre el obrero y a su vez, el obrero sobre él. El tercer objetivo perseguido consistía en mostrar cómo el capitalista, a través de la intensificación de la explotación del trabajo, se apropia de

todas y cada una de las reivindicaciones que le son arrancadas por los trabajadores.

Esto nos llevaba a plantear que un estudio profundo del proceso de trabajo, permite aportar elementos que en un momento dado pueden reorientar la acción sindical para incidir de manera más eficaz en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

En este sentido, la relación específica que nos serviría como hilo articulador, sería la relación existente entre el marco tecnológico y la obtención o extracción de plusvalía. Esta relación estaría articulada a otras dos mas concretas:

- i) El tipo de organización del trabajo y el grado de control del obrero sobre el proceso de trabajo.
- ii) El tipo de organización del trabajo/formas salariales y la obtención o extracción de plusvalía.

Este es el instrumental teórico-metodológico que nos permitió abordar el estudio del proceso de trabajo en la fábrica. Analizar sólo los mecanismos del capital para asegurar el control del proceso de trabajo en la fábrica deja ba trunca la investigación, era necesario revisar la res- puesta que los trabajadores tenían ante ella. Así descubri mos que la respuesta fundamental era la organizada a partir del sindicato, sin embargo, había muchas muestras de re- sistencia espontánea e individual de los obreros.

Al interior de la fábrica hay una guerra de posiciones

entre el capital y el trabajo. Los obreros están prácticamente desarmados, pero usan todos los medios a su alcance en esta lucha: desde las ausencias al trabajo, hasta el tortuguismo.

A casi cinco años de haber iniciado la investigación, las carencias son muchas, pero el resultado de lo logrado, favorable. Elegir como objeto de investigación el proceso de trabajo y la acción sindical en una empresa como El Anfora, fué un acierto porque hubo condiciones óptimas para poner en práctica todas las técnicas de investigación a nuestro alcance, pero sobre todo, la observación directa, sin la cual no es posible avanzar en el conocimiento de la temática tratada aquí. La mayoría de los estudiosos del tema saben que encontrar estas condiciones óptimas no es fácil, porque en México, como en otros países, las fábricas son lugares vetados para los investigadores sociales. Los capitalistas no quieren que se desentrañe la realidad de la explotación que ejercen y menos aún que ello pueda estar al alcance de los obreros. Esperamos que sea útil lo que aquí presentamos.

Finalmente, queremos dejar constancia de la valiosa y eficaz asesoría que a lo largo de la investigación nos prestó el Lic. Alejandro Alvarez Bejar; al Lic. Alfonso Anaya le agradecemos la revisión final de este trabajo.

También queremos agradecer a la Dra. Cristina Laurell sus atinadas observaciones; a Raul Alvarez el apoyo que nos

Cecilia Portal sus hermosas fotografías; a Carlos Garnica su desinteresada ayuda en la impresión de esta tesis; a Cucca, Ana y Raúl Huerta el habernos acompañado en el "sprint" final.

Para los obreros de El Anfora nuestro reconocimiento por la cooperación que nos prestaron, sin la cual no hubiera sido posible la realización de este trabajo.

A todos los que participaron de alguna manera en la elaboración colectiva de esta tesis. Gracias.

CAPITULO I.- LA INDUSTRIA FABRICACION DE SANITARIOS  
Y ARTICULOS DE LOZA Y CERAMICA, UNA IN-  
DUSTRIA TRADICIONAL.

" Los días se acortan, la fábri  
ca se hunde en el invierno, vaso  
to navío reducido a su sala de  
máquinas. Cuando salimos por la  
tarde ya está oscuro. Cuando lleg  
amos al amanecer todavía está  
oscuro. Vivimos con luz eléctrica  
Hay que esperar el sábado para  
ver el día."

Robert Linhart en De cadenas y de  
hombres.

LA INDUSTRIA DE FABRICACION DE SANITARIOS Y ARTICULOS DE  
LOZA Y CERAMICA, UNA INDUSTRIA TRADICIONAL.

1970-1976, una economía en crisis.

Al iniciarse la década de los 70's, el capitalismo mexicano daba señales de entrar a una fase de crisis: el movimiento estudiantil popular de 1968 mostró la irrupción política de numerosos contingentes - de trabajadores, afectados por el deterioro de las condiciones económicas del país y por la carencia de espacios políticos reales para expresar sus demandas<sup>1/</sup>. Hacia 1970 y como parte de las manifestaciones económicas del deterioro del proceso mexicano de acumulación de capital, el país había incurrido en un acentuado endeudamiento<sup>2/</sup>, y se otorgaban múltiples facilidades a la inversión extranjera<sup>3/</sup>, dos de los mecanismos en los que descansó un crecimiento promedio de 6.5% en el PIB<sup>4/</sup>, en los últimos años de la década de los 60's, aspectos que al aumentar los pagos al exterior por concepto de intereses, regalías y reinversión de ganancias, presionaban sobre el abultamiento del déficit de la balanza de pagos<sup>5/</sup>.

Otros indicadores de las dificultades en la acumulación de capital procedieron de las bruscas fluctuaciones en la inversión pública y privada, así como del práctico estancamiento del porcentaje de participación de la Inversión Fija Bruta (IFB) en el PIB nacional<sup>6/</sup>. Este comportamiento de las inversiones propició varios trastornos en el aparato productivo, cuya repercusión inmediata fue el aumento del déficit en la balanza de mercancías<sup>7/</sup>. En la magnitud de éste empezó a ocupar un lugar destacado el sector agrícola, en el que la caída de la producción se remontaba hacia 1965<sup>8/</sup>.

Las trabas al desenvolvimiento normal del capitalismo mexicano eran notorias en 1970, a pesar de los múltiples apoyos gubernamentales, entre los que sobresalía el lento crecimiento de los salarios reales y nominales de los trabajadores del país<sup>9/</sup> De esta forma, se configuraba para esas fechas, un cuadro en el que las dificultades económicas y los conflictos políticos tomarían un cauce más explosivo: el elevado abstencionismo en las elecciones presidenciales de 1970, dejaba constancia de la pérdida de consenso y legitimidad del Estado ante las masas.

En el exterior, la economía mexicana se enfrentaba a una situación que adquiría tintes dramáticos: en 1970, los principales países capitalistas tenían problemas en el crecimiento del PIB; la inflación y el desempleo aparecían con mayor fuerza y existía una tendencia hacia la baja en la tasa de utilidades<sup>10/</sup>; los obstáculos en el comercio internacional, y las facilidades monetarias como el manejo de las tasas de interés, las devaluaciones, revaluaciones y flotación de las principales monedas mundiales, reflejaban así mismo el crítico panorama externo<sup>11/</sup>

El periodo 1970 - 1976 mostró la profundización de los conflictos económicos y políticos del país, al grado que se le puede caracterizar como un periodo de crisis, en el que se distinguen tres grandes etapas: la primera en 1971, conocida como la atonía, que no es sino una severa contracción en el crecimiento nacional; la de 1972-1973 de crecimiento económico con inflación y , la tercera etapa, entre 1974 y 1976, de recesión, inflación y devaluaciones.

En 1971, a partir del reconocimiento de las dificultades por las que atravesaba el país, el gobierno adopta clásicas medidas de -



ternos y reactivar la economía nacional: en ese año, se contrae los principales mecanismos monetario-financieros tales como la inversión pública y privada, el circulante monetario y el endeudamiento e inversión extranjeros<sup>12/</sup> ( véase cuadro 1 ), elementos que provocan de conjunto un brusco freno en el crecimiento del PIB general, así como todos y cada uno de los sectores de la economía, disminuyendo ligeramente los déficit de la balanza comercial y de pagos en cuenta corriente (véase cuadro 1 ). Esta situación recesiva agudizó las dificultades económicas, y aceleró los conflictos políticos de clase, que se manifestaron en la multiplicación de huelgas obreras y fricciones al interior de las clases dominantes.<sup>13/</sup>

Durante los años 1970 y 1973 la economía nacional vivió un repunte económico, reflejado en el crecimiento general del PIB, mismo que dejó constancia, desde ese momento, de los periodos alternados de reactivación en los diferentes sectores de la economía; y se inicia también el proceso inflacionario que persistirá en el país sobre niveles altos. Se presentan así, dos características de la crisis del periodo: alternancia del crecimiento y recesión económicas y sistemática alza de precios. La base del repunte 1972 - 1973 se apoyó en el aumento de la inversión pública (sobre todo), la expansión monetaria y la captación de recursos del exterior, con lo cual se acentuaron los desequilibrios que supuestamente se trataban de solucionar: déficit de las finanzas públicas, en las balanzas comercial y de pagos y profundización del endeudamiento exterior (véanse cuadro 1 ). México recurría así, para sostener el crecimiento, al viejo expediente de acrecentar la dependencia externa en el contexto de un repunte en las principales economías capitalistas<sup>14/</sup> y en el

- 27 -

CUADRO 1

COMPORTAMIENTO DE LOS PRINCIPALES INDICADORES MACROECONOMICOS  
EN MEXICO 1970-1976

(tasa de incremento real % anual)

INDICADORES	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
PIB	6.9	3.4	7.3	7.6	5.9	4.1	2.1
Agropecuario	4.9	1.8	-2.6	2.1	3.2	-0.7	-0.3
Industria	8.3	1.5	9.3	9.2	7.2	4.3	3.9
Minería	3.0	0.4	-0.2	10.5	14.5	-6.1	2.0
Petróleo y Prod. der. del carbón	10.1	2.8	7.9	1.4	14.2	8.4	10.9
Petroquím. básico.	8.7	8.4	17.0	11.9	18.3	4.7	8.8
Manufacturas	8.7	3.1	8.3	8.9	5.7	3.6	3.5
Construcción	4.8	-2.6	17.6	15.8	5.9	5.9	-1.9
Ener. Eléctrica	11.3	8.0	8.9	11.0	9.4	5.8	7.4
Serv. y Comercios	6.5	4.4	7.4	7.6	5.5	4.5	1.4
Precios al consumi dor nal. (dic-dic)		5.0	5.6	21.4	20.6	11.3	27.2
Inversión Pública	6.4	-9.4	39.4	22.9	-4.9	19.9	-12.4
Inversión Privada	9.5	-0.4	0.6	10.8	20.1	-1.6	-0.2
Inversión Extranj. Directa 1/	-5.7	-6.3	-9.7	42.0	31.2	-29.8	3.8
Déficit Fin. Púb.		-31.6	309.6	61.3	24.6	56.6	19.5
Endeudamiento Ext. Sector Público		6.6	11.4	39.6	41.1	43.0	37.4
Déficit Comercial (FOB) 2/	74.7	-12.6	22.6	61.4	76.3	10.1	-25.6
Déficit Balanza de Pagos en Cta. Corr	151.3	-21.8	8.3	52.0	111.0	37.7	-17.1

1/ Nuevas inversiones más el saldo de las cuentas entre las compañías radicadas en México y sus matrices en el Extranjero.

2/ Se excluyen las importaciones de maquiladoras.

Fuentes: PIB; BANAMEX, México en cifras 1970/1980

BANCO DE MEXICO, Informe Anual, varios números

Inversión Pública y Privada; Nacional Financiera, S.A.,

La Economía Mexicana en Cifras, México, 1981

Déficit, Endeudamiento e Inversión Extranjera; Estadísticas  
Financieras Internacionales. FMI. BANCO DE MEXICO. Informe

ciertas concesiones económicas que permitían mantener hasta cierto-- punto el salario a la par del aumento de los precios<sup>15/</sup>

De 1974 a 1976, la economía mexicana vivió un periodo de siste-- mática caída en la producción bruta nacional general, aunque algunos sectores del aparato productivo alternaron las fases de contracción-- o de repunte en su crecimiento y continuó el proceso inflacionario - (véa-se cuadro 1 ). En estos años es importante destacar el he-- cho de que el proceso de acumulación de capital en México, no logra-- reconstituírse por más que aumentó el déficit en las finanzas públi-- cas y el endeudamiento gubernamental externo, además de que la inver-- sión realizada por el Estado en 1975, tampoco logra detener la rece-- sión económica, ni impulsar la inversión privada, (Véase cuadro 1).

Si bien podemos establecer en los elementos anteriores los sig-- nos solventes de la crisis económica en el país, esta se manifestó - en toda su crudeza con las devaluaciones del peso a fines de 1976; - la base de ellas residió tanto en el grave deterioro del aparato -- productivo mexicano, como en las también críticas condiciones del ca-- pitalismo internacional<sup>16/</sup> en otras palabras, la reconcentración -- del poder económico y político en reducidos grupos financieros, al - calor de la crisis, condujeron tanto a las devaluaciones, como al -- cambio en la correlación de fuerzas políticas.

En efecto, los golpes sistemáticos a la insurgencia popular ini-- ciada en los 70's y los apoyos indiscriminados a la iniciativa priva-- da nacional y extranjera, crearon las condiciones para ajustar la de-- teriorada economía del país, hasta entonces sobrevalorada, a la situa-- ción real económica y política mundial, y esto implicaba no sólo la-- devaluación, sino la aplicación más drástica de la política moneta -

los precios, la mayor apertura de fronteras al capital y las mercancías externas, la reducción del gasto público social, entre las medidas más perniciosas para los trabajadores mexicanos.

En este contexto de crisis económica y conflictos políticos del periodo 1970-1976, se inscribe la industria manufacturera. A nosotros nos interesa destacar lo que sucede en el sector industrial. En todo el periodo pero más en la última etapa, su comportamiento estuvo por debajo de la contracción del PIB nacional y del sector industrial en su conjunto ( ver cuadro 1), de tal forma que prácticamente cede su lugar como motor impulsor del crecimiento económico nacional a la extracción del petróleo y a la petroquímica básica. Las inversiones en el sector sufren una caída y el aumento en la producción se hace en base a la utilización de la capacidad instalada ociosa. Esto explica en parte, los fuertes incrementos de productividad en el periodo<sup>17/</sup>

Como ya dijimos, de hecho lo que vivió la economía y en particular el sector industrial, fue un acelerado proceso de concentración y centralización de capital, que agudizó las diferencias que existían al interior del sector entre las distintas ramas de producción. En el sector manufacturero coexisten desde pequeños talleres artesanales hasta grandes empresas monopólicas<sup>18/</sup>

#### Características del sector Industrial en México, 1970-75

" El Anfora", empresa que es nuestro objeto de estudio, se ubica en una industria de las llamadas tradicionales (véase anexo 1), a la vez que es de las fábricas más modernas de su género, siendo una de las cuatro más importantes productoras de loza y cerámica. Analizarla nos ha llevado a buscar su ubicación tanto al interior de la tr...

dustria de fabricación de sanitarios y artículos de loza y cerámica, como de la rama fabricación de productos de minerales no metálicos y, de la industria nacional.

Para ello, consideramos que más que una descripción exhaustiva de ellas era preferible apuntar algunas de las características y tendencias más importantes que presentaron en el quinquenio 1970-1975. Esto se hace a través de una serie de relaciones que nos acercaron a determinar el grado de explotación de la fuerza de trabajo, la tasa de ganancia de los capitalistas y el grado de concentración de la industria. Así, para arribar al grado de explotación de la fuerza de trabajo hemos ido desde detectar el número de obreros, sus remuneraciones, la participación de estos en el valor agregado, establecer cuál es la productividad existente, hasta calcularlo con base en la relación entre el excedente interno de la rama y los salarios.

Para fijar la tasa de ganancia, hemos considerado los movimientos del capital invertido, su relación con el número de establecimientos y el personal ocupado, la relación capital producto, hasta calcularla con base al excedente interno y su relación con el capital invertido.

Al grado de concentración nos hemos acercado tomando en cuenta el número de establecimientos, el empleo creado, el valor de la producción, el monto del capital invertido y su relación por establecimiento, así como con el personal ocupado; con esto también buscamos detectar la dinámica de la industria y el papel que han jugado los cambios en maquinaria y equipo en el proceso de trabajo<sup>19/</sup>

En la primera parte de este capítulo, hacemos una breve caracterización del desarrollo del sector industrial entre 1970-1975, -partiendo de que es un sector monopolizado con un desarrollo desigual, producto de la forma específica que asume el capitalismo en México. 20/

En la segunda parte, caracterizamos a la rama y a la industria, a partir de las relaciones ya señaladas, para fijar el entorno en -que se inscribe la fábrica de loza "El Anfora" .

#### El Sector Industrial, eje de la Acumulación de Capital.

El sector industrial, es el más importante de la economía, por su participación en el producto creado y por constituir el eje de la -acumulación de capital en el país. Desde hace más de 30 años ha tenido las más altas tasas de crecimiento; mientras el Producto Interno Bruto (PIB) crecía a un promedio anual de 7.8% en los años 50's, el sector industrial lo hacía en 8.8%; en la década del 60 el primero lo hizo en 8.1% y el segundo en 9.9%; para los años 70's, excepto en 1971; la tasa de crecimiento anual del PIB industrial siempre fue mayor que el de PIB general (ver cuadro 2).

Hacia el sector industrial se dirigen la mayor parte de las inversiones, tanto estatales como privadas. Ocupando al 25.3% del total de la población trabajadora mientras que en 1940 sólo era el 15.5% - (ver cuadro 3).

A partir de 1960 el predominio de los monopolios en el sector -industrial es muy claro; para 1970 el sector de la llamada gran industria crea las dos terceras partes del valor de la producción total, controla el 81% del capital invertido neto y ocupa al 60% del personal que trabaja en el sector industrial. 21/ para 1975 estas tasas de

CUADRO No. 2

PARTICIPACIÓN Y CRECIMIENTO DE LOS SECTORES AGROPECUARIOS, INDUSTRIALES Y SERVICIOS,  
EN EL VALOR DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB) 1930 - 1976, MEXICO

(Millones de Pesos de 1960 )

	1930	1940	1950	1960	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
PIB TOTAL	34 364	46 699	83 304	150 511	296 600	306 800	329 100	354 100	375 000	390 300	398 600
SECTOR AGROPECUARIO	n.d.	9 057	15 968	23 970	34 535	35 236	35 405	36 179	37 175	37 511	37 945
SECTOR INDUSTRIAL	n.d.	11 705	22 097	43 933	102 154	104 741	114 526	125 096	134 134	139 936	145 331
SECTOR SERVICIOS	n.d.	25 392	45 239	84 127	163 478	170 635	183 326	197 230	208 118	217 537	220 233
PARTICIPACION PORCENTUAL											
PIB TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SECTOR AGROPECUARIO	n.d.	19.4	19.2	15.9	11.6	11.5	10.8	10.2	9.9	9.6	9.5
SECTOR INDUSTRIAL	n.d.	25.1	26.5	29.2	34.4	34.1	34.8	35.3	35.8	35.9	36.5
SECTOR SERVICIOS	n.d.	54.4	54.3	55.9	55.1	55.6	55.7	55.7	55.5	55.7	55.3
CRECIMIENTO PORCENTUAL*											
PIB TOTAL		3.6	7.8	8.1	9.7	3.4	7.3	7.6	5.9	4.1	2.1
SECTOR AGROPECUARIO		n.d.	7.3	5.0	4.4	2.0	0.5	2.2	2.8	0.9	1.2
SECTOR INDUSTRIAL		n.d.	8.8	9.9	1.3	2.5	9.3	9.2	7.2	4.3	3.8
SECTOR SERVICIOS		n.d.	7.8	8.6	9.4	4.4	7.4	7.6	5.5	4.5	1.2

n.d. No disponible

De 1940 a 1970 se calculó la tasa media de crecimiento por década y de 1971 a 1976 se calculó la tasa de crecimiento anual.

FUENTE: Banco de México, S.A., Subdirección de Investigación Económica. Serie Información Económica, Producto Interno Bruto de Gasto, Cuaderno 1970-1979.

CUADRO No. 3

POBLACION ECONOMICA ACTIVA POR SECTORES  
(Miles de Personas)

	TOTAL	TOTAL INDUSTRIAS	% (INDUSTRIAS INCLUYE: MINERIA Y PETROLEO, TRANS- FORMACION, CONSTRUCCION Y ELECTRICIDAD)
1940	5 858	909	15.5
1950	8 272	1 319	15.9
1955	9 657	1 688	17.4
1960	11 274	2 144	19.01
1965	12 265	2 584	21.06
1970	13 343	3 083	23.10
1975	16 334	4 011	24.5
1977	17 700	4 449	25.13

FUENTE: 1940 - 1950 y 1960: Censos Generales de Población. Secretaría de Programación y Presupuesto. Dirección General de Estadística.

1955 - 1965 - 1970 - 1975 y 1977: Interpretación de datos censales, ajustados al 30 de junio de cada año.

Datos tomados de la Economía Mexicana en Cifras, Nacional Financiera, S.A., México 1978, pp. 13 y 14.



## CUADRO No. 4

TRABAJO Y SALARIO  
(1970 A 1975)

## PROMEDIO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO

DISTRITO Y CLASE DE ACTIVIDAD	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Promedio General	44.05	43.20	44.66	45.13	44.97	44.05
Fabricación de artículos de loza y porcelana (1)	47.29	45.97	47.86	47.70	47.33	46.63
Distrito Federal	44.04	43.61	44.86	45.67	45.23	44.91
Fabricación de artículos de loza y porcelana (1)	45.82	45.47	45.77	46.41	46.57	45.91
SALARIO HORARIO POR CLASE DE ACTIVIDAD EN DISTRITOS INDUSTRIALES SELECCIONADOS (PESOS)						
Promedio General	8.15	9.07	9.89	11.78	15.48	17.52
Fabricación de artículos de loza y porcelana (1)	7.14	8.41	8.63	11.66	13.61	16.44
Distrito Federal	8.21	10.43	11.57	13.41	17.70	19.77
Fabricación de artículos de loza y porcelana (1)	7.52	8.73	7.61	12.53	13.67	17.59

CUADRO No. 4  
(Continuación)

TRABAJO Y SALARIOS  
(1970 - 1975)

0 A LA SEMANA. (horas) Por Distrito Industrial y Clase de Actividad

T A L			O R D I N A R I O					E X T R A O R D I N A R I O					D E S T A J O							
1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975
45.13	44.97	44.05		42.13	43.05	43.39	43.32	42.59		6.18	6.60	6.17	5.80	5.88		38.87	43.44	43.73	43.94	40.76
47.70	47.33	46.63		45.48	45.85	46.31	46.22	45.69		4.58	7.61	7.00	6.49	6.00		45.60	45.28	45.41	45.62	45.46
45.67	45.23	44.91		42.48	43.22	43.66	43.49	43.25		6.99	7.78	7.11	6.62	6.94		40.03	43.23	43.21	44.36	43.03
46.41	46.57	45.91		44.71	45.85	45.85	45.66	45.10		4.71	7.61	5.81	5.61	6.85		45.56	45.28	45.32	45.56	45.47

IRITO INDUSTRIAL Y CLASE DE ACTIVIDAD (pesos)

A L			O R D I N A R I O					E X T R A O R D I N A R I O					D E S T A J O							
1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975
11.78	15.48	17.52		8.69	9.37	11.08	14.80	16.61		15.63	17.93	21.87	28.06	32.02		9.99	11.62	14.36	17.25	20.78
11.66	13.61	16.44		7.44	7.58	10.38	12.18	14.78		13.08	14.70	17.52	22.79	28.81		9.80	10.22	14.22	16.69	21.25
13.41	17.70	19.77		10.06	11.04	12.55	16.98	18.75		16.77	19.88	24.47	30.61	34.51		12.15	13.82	16.76	19.82	24.92
12.52	13.67	17.59		7.65	7.58	10.48	11.10	14.83		14.85	14.70	18.83	22.15	29.08		9.87	10.22	14.49	16.95	23.70

accesorios sanitarios, azulejos y otros artículos de Loza y Porcelana

s Unidos Mexicanos 1970-1971, 1972-1974 y 1975-1976.

CUADRO No. 4  
(Continuación )

TRABAJO Y SALARIOS  
(1970 - 1975)

Distrito y Clase de Actividad	TIEMPO MEDIO TRABAJADO A LA SEMANA. (horas)		T O T A L					O R D I N A R I O				
	(2)		1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973
Promedio General		43.20	44.66	45.13	44.97	44.05			42.13	43.05	43.39	
Fabricación de Artículos de Loza y Porcelana (1)		45.97	47.86	47.70	47.33	46.63			45.48	45.85	46.31	
Distrito Federal		43.61	44.86	45.67	45.23	44.91			42.48	43.22	43.66	
Fabricación de Artículos de Loza y Porcelana (1)		45.47	47.86	46.41	46.57	45.91			44.71	45.85	45.85	
SALARIO HORARIO POR DISTRITO INDUSTRIAL Y CLASE DE ACTIVIDAD												
	(2)		T O T A L					O R D I N A R I O				
	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973		
Promedio General		9.07	9.89	11.78	15.48	17.52			8.69	9.37	11.08	
Fabricación de Artículos de Loza y Porcelana (1)		8.41	8.53	11.66	13.61	16.44			7.44	7.58	10.38	
Distrito Federal		10.43	11.57	13.41	17.70	19.77			10.06	11.04	12.55	
Fabricación de Artículos de Loza y Porcelana (1)		8.73	8.53	12.52	13.67	17.59			7.65	7.58	10.48	

(1) Para 1974-75 fabricación de inmuebles, accesorios sanitarios, azulejos y otros a

(2) No disponible

FUENTE: Anuarios Estadísticos de los Estados Unidos Mexicanos 1970-1971, 1972-1974 y

ORDINARIO													EXTRAORDINARIO													DESAJO																																					
ACTIVIDAD (pesos)													ACTIVIDAD (pesos)													ACTIVIDAD (pesos)																																					
44.05	42.13	43.05	43.39	43.32	42.59	6.18	6.60	6.17	5.80	5.88	38.87	43.44	43.73	43.94	40.76	45.63	45.48	45.85	46.31	46.22	45.69	4.58	7.61	7.00	6.49	6.00	45.60	45.28	45.41	45.62	45.46	44.91	42.48	43.22	43.66	43.49	43.25	6.99	7.78	7.11	6.62	6.94	40.03	43.23	43.21	44.36	43.03	45.91	44.71	45.85	45.85	45.66	45.10	4.71	7.61	5.81	5.61	6.85	45.56	45.28	45.32	45.56	45.47
1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975																											

ORDINARIO													EXTRAORDINARIO													DESAJO																																					
7.52	8.69	9.37	11.08	14.80	16.61	15.63	17.93	21.87	28.06	32.02	9.99	11.62	14.36	17.25	20.78	6.44	7.44	7.58	10.38	12.18	14.78	13.08	14.70	17.52	22.79	28.81	9.80	10.22	14.22	16.69	21.25	9.77	10.06	11.04	12.55	16.98	18.75	16.77	19.88	24.47	30.61	34.51	12.15	13.82	16.76	19.82	24.92	7.59	7.65	7.58	10.48	11.10	14.83	14.85	14.70	18.83	22.15	29.08	9.87	10.22	14.49	16.95	23.70
1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1970	1971	1972	1973	1974	1975																											

Artículos, azulejos y otros artículos de Loza y Porcelana

canos 1970-1971, 1972-1974 y 1975-1976.

TASA DE EXPLOTACION Y TASA DE GANANCIA

	Tasa de Explotación			Tasa de Ganancia			Productividad		
	1970	1975	Tasa 75/70	1970	1975	Tasa 75/70	1970	1975	Tasa 75/70
I Sector Manufacturero	3.87	6.44	66.4	0.313 0.454	0.387 0.605	23.6 33.2	0.019	0.213	1 021.
II Rama	3.18	3.29	3.5	0.236 0.326	0.284 0.414	26.9	0.200	0.223	11.5
III Industria	2.36	2.36	0%	0.314 0.441	0.385 0.640	45.1	0.144	0.110	- 34
a) Art.Loza y Cer.	1.75	1.46	-16.6	0.486 0.954	0.483 0.778	-0.7 -18.4	0.045	0.084	.86%
b) Fab. Sanitarios	2.45	3.54	44.5	0.301 0.428	0.343 0.488	14.0	0.186	1.00	437.6

FUENTE: Elaboración con datos de los Censos Industriales de 1970 y 1975.

junto con otro grupo como la industria de productos químicos, metálicas básicas, petroquímica, llamadas "modernas". Al interior de ellas se localiza también una heterogeneidad muy marcada .

En 1970 y 1975, las llamadas industrias "tradicionales" ocupan el 37% y 56% del personal total ocupado respectivamente, dan empleo al 38.5% de los obreros y generan el 32% y el 35% del valor de la producción; excepto de las ramas de textiles y bebidas, el salario mensual está al nivel del salario mínimo y tenían una relación capital-producto de 0.69 y de 0.45 en los años mencionados.

En las industrias modernas, productoras de consumo durable, intermedios y de capital; se distinguen 2 subgrupos, uno integrado por 3 ramas: productos químicos, productos metálicos y maquinaria, equipo eléctrico y electrónico; que en 1970 1975, ocupan el 22 y el 21% del personal total, emplean al 20 y 20.4% de los obreros y generan el 21 y 23% del valor de la producción. En ellos el salario medio mensual es superior al mínimo en más de 30%.

El segundo subgrupo, incluye 5 ramas industriales (metálicas básicas, materiales de transporte, petróleo y petroquímica, electricidad y productos de hule) en 1970 ocupaban el 17% del personal total ocupado, dan empleo al 16% de los obreros y generan el 29.5% del valor de la producción; el salario mensual es 80% superior al nivel del salario mínimo. En el conjunto de las industrias modernas, la relación capital producto es de 0.78 para 1970 y de 0.56 para 1975 .

Las diferencias entre las distintas ramas se reproducen en su interior, lo que origina una gran estratificación del sector y del proletariado industrial 29/

En 1970, en las "industrias tradicionales" el mayor número de establecimientos se localiza en unidades familiares, talleres artesanales y pequeña industria, mientras que la gran industria concentra el personal ocupado, las remuneraciones al personal ocupado, el valor de la producción y el capital invertido. Con respecto a los salarios pagados en los talleres artesanales y la pequeña industria, están por debajo del mínimo o equivalentes a éstos.

En las "industrias modernas" se muestra un mayor grado de dispersión entre cada uno de los estratos, aunque existe la tendencia a concentrarse en los niveles de mediana y gran industria.

La mediana y la gran industria representan en este grupo más del 90% del personal ocupado, de las remuneraciones al personal ocupado del valor de la producción y del capital invertido.

Respecto a los salarios medios, únicamente en los talleres artesanales se observan niveles inferiores al mínimo .

Para 1975 la concentración y diferenciación tanto salarial como de condiciones de producción de las distintas ramas se refuerzan: en parte por el proceso inflacionario vivido, pero más que nada por la sed de ganancias de los capitalistas que no escatiman método alguno para aumentarlas : en el periodo 1970-76 además de aumentar la productividad, recurrieron en mayor medida al pago a destajo. En los periodos de mayor crecimiento de la producción (1972-1973) las horas promedio a destajo trabajadas a la semana en la industria, fueron 43.44 y 43.73, para cada uno de los años señalados, mientras que el tiempo ordinario fue de 43.05 y 43.39 solamente (véase el promedio general de la industria en el cuadro 4). También utilizaron la especulación, así se explica que a pesar

de que la producción manufacturera creció en 1970-1975 menos que el quinquenio anterior, las tasas de ganancia fueran mayores<sup>30/</sup>

Así, en el periodo 1970-75 se acentuó la concentración de capital en el sector industrial, con un fuerte proceso inflacionario agudizando la diferenciación salarial y de condiciones productivas entre las distintas ramas industriales y al interior de ellas; ello nos lleva a suponer distintos grados de avance tecnológico y de formas de organización del proceso de producción.<sup>31/</sup>

La respuesta de la clase obrera a esta diferenciación también fue diversa. Aunque existieran como demandas generalizadas el aumento salarial y la democratización de la vida sindical, cada destacamento obrero a partir de su situación en el proceso productivo empezó a levantar demandas específicas.

Si bien este proceso no se ha generalizado, a partir de los cambios en el proceso de producción, es previsible que la acción de los sindicatos se reoriente, tratando de combatir los efectos negativos que ejercen el desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción dentro y fuera de la fábrica.

#### La rama.

Partiendo del tipo de productos que se elaboran, podemos afirmar que la rama producción de minerales no metálicos está formada por tres industrias: fabricación de sanitarios y artículos de loza y porcelana, fabricación de artículos de vidrio y materiales para construcción (ver apéndices). De ellas la que ocupa el mayor número de trabajadores (62% del personal ocupado), tiene el porcentaje de capital invertido (71.3%) y de valor de la producción bruta (68%), es la industria fabricación de materiales para construcción. Le sigue la



emplea 13.06% del personal ocupado, sólo tiene el 4.4% del capital invertido y genera el 6.4% de la producción bruta total (ver cuadro 6).

Como se ve, el conjunto de la producción de la rama se destina a bienes intermedios, cuyo principal destinatario es la industria de la construcción; sólo los artículos de loza y cerámica como las vajillas, constituyen bienes de consumo final.

En el quinquenio 1970-75, la rama fabricación de minerales no metálicos, tuvo un dinámico crecimiento del 27.9% por encima de 22.7% - que alcanzó el sector manufacturero. Esto se explica por el fuerte impulso que recibió la industria de la construcción, a través de las obras gubernamentales. Cabe recordar que en 1973 se inician los programas de construcción de viviendas del INFONAVIT.

Las características del sector industrial, se reproducen al interior de las distintas ramas de producción, y la de fabricación de minerales no metálicos no es la excepción. Así, en 1975 la llamada gran industria, con sólo el 1.09% de los establecimientos, generó cerca de las dos terceras partes tanto de la producción bruta total, como del valor agregado; ocupa al 40% del personal empleado; tiene el 79% del capital invertido y otorga remuneraciones mensuales promedio por personal ocupado, veintidós veces mayores que las que pagan los talleres artesanales tres veces mayores que las que pagan las pequeñas industrias y casi 60% por arriba del promedio de la rama (ver cuadro 7).

La existencia de remuneraciones tan bajas en los talleres artesanales de la rama, es lo que explica su persistencia, ya que si bien impulsan la acumulación de capital, no incentivan al desarrollo tecnológico.

La productividad de la rama se incrementó en 11.5% entre 1970-75; si esto lo analizamos a la luz de la caída que, como parte general de la industria nacional en el periodo, presenta el capital invertido neto, a la vez que hay un aumento real en el valor de la producción y casi un estancamiento del volumen del capital ocupado, es de suponerse que las

CUADRO No. 6

COMPOSICION DE LA RAMA PRODUCCION DE  
MINERALES NO METALICOS

1975

(RELACION PORCENTUAL)

	FABRICACION DE PRODUCTO DE LOZA Y CERAMICA	FABRICACION DE PRODUCTOS DE VIDRIO	FABRICACION DE MATERIALES PARA CONSTRUCCION
NUMERO DE ESTABLECIMIENTO	20.2	3.3	76.5
EMPLEO	13.06	24.4	62.0
CAPITAL INVERTIDO	4.4	24.4	71.3
VALOR DE LA PRODUCCION BRUTA	6.4	25.5	68.0

FUENTE: POR CENSO INDUSTRIAL 1975.

## CUADRO No. 7

PRINCIPALES CARACTERISTICAS POR CLASE DE ACTIVIDAD Y GRUPO DE  
PERSONAL OCUPADO

( 1970 - 1975 )

Fabricación de otros productos de minera- les no metálicos	Número de Establecimientos		% Variación	Personal Ocupado Total		% Variación	Remuneraciones totales al Personal ocupado (Miles Ps.)		% Variación
	1970	1975		1970	1975		1970	1975	
TOTAL	8 266	8 502	3.8	91 319	104 565	14.5	1 879 007	4 497 622 2 317 167*	139.4 47.4
Unidades Familiares	3 562			6 660			514		
Talleres Artesanales	3 149	6 426	104.1	9 753	16 216	66.3	47 332	50 863 28 785*	7.5 -39.2
Pequeña Industria	945	960	1.58	7 998	9 656	20.7	68 139	181 107 102 494*	165.8 50.4
Mediana Industria	458	1 102	140.6	16 428	36 669	123.2	264 527	1 301 480 736 547*	+392 178
Gran Industria	152	94	-38.2	50 480	42 024	-16.7	1 498 495	2 964 172 1 677 516*	97.8 11.9

\* A precios constantes

## CUADRO No. 7 (Continuación)

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS POR CLASE DE ACTIVIDAD Y GRUPO DE  
PERSONAL OCUPADO

( MILES DE PESOS )

	Capital Invertido		% Variación	Producción Bruta		% Variación	Valor agregado censal		% Variación
	Neto			Total			bruto		
TOTAL	9 758 926	17 819 855	82.6	8 646 211	19 742 688	128.3	4 180 014	10 010 940	139.5
		9 180 759*	12.4		10 171 400*	40.6		5 157 619*	47.4
Unidades Familiares	23 961			52 731			32 489		
Talleres Artesanales	99 736	148 418	48.81	219 256	332 468	51.6	130 330	202 771	55.6
		81 727*	- 19		183 077*	- 17		111 658*	- 14.4
Pequeña Industria	208 689	470 579	125.5	292 590	587 692	100.8	146 256	387 650	165
		259 129*	24%		323 618*	10.6		213 463*	45.9
Mediana Industria	1 065 485	2 966 322	178.4	1 154 665	5 213 105	351.5	529 247	2 397 536	353
		1 633 437*	53.3		2 870 652*	148.6		1 320 229*	149.5
Gran Industria	8 361 055	14 234 536	70.2	6 926 969	13 609 423	96.5	3 341 692	7 022 983	110.2
		7 838 400*	- 1		7 494 175*	8.1		3 867 281*	15.7

\* A Precios constantes

FUENTE: IX y X CENSOS INDUSTRIALES, 1970-1975.

en donde el capital invertido neto disminuyó en 1.% en tanto que la producción bruta total creció en 8.1% y el personal ocupado total cayó a - 16.7%.

Para la mediana y pequeña industria la tendencia es contraria; el capital invertido aumenta y el personal ocupado también, lo que supone que el aumento de producción no implicó mayores cargas de trabajo.

Las tasas de explotación registradas en la rama son muy altas en el periodo; 3.18% en 1970, 3.29% en 1975, esto significa que de cada jornada de 8 horas de trabajo, se requieren aproximadamente, dos horas para cubrir el tiempo de trabajo necesario, quedando un tiempo de trabajo excedente de 6 horas. No obstante su crecimiento fue mínimo, sólo amentó en 3.5% (ver cuadro 5).

Estas altas tasas de explotación se explican a partir de la mayor cantidad de capital invertido y por las más altas tasas de productividad en comparación con el sector manufacturero (ver cuadro 8).

Si junto con las tasas de explotación observamos el "rendimiento de la fuerza de trabajo", tenemos que comparativamente con el sector manufacturero y la industria, la rama fabricación de productos minerales no metálicos, alcanza el segundo lugar en cuanto a valor de la producción por obrero, en tanto que en el valor de la producción por personal ocupado no es tan alta su participación (ver cuadro 9).

En cuanto a la estructura del ingreso, observamos que la participación de los salarios, tanto en relación al valor agregado como con respecto al valor de la producción disminuye en el quinquenio, mostrando un deterioro relativo de los salarios (ver cuadro 10). En términos absolutos, los salarios reales crecieron 15.5% en el periodo, sin embargo, respecto al salario mínimo se mantuvieron constantes: en 1970 los salarios

CUADRO No. 8

CONCENTRACION INDUSTRIAL

	Valor de la Producción / Establecimientos					Capital Invertido / Establecimientos (Activos Fijos B.)				
	Millares de Pesos Corrientes			Millares de Pesos 1970*		Millares de Pesos Corrientes			Millares de Pesos 1970	
	1970	1975	tasa 75/70	1975	tasa 75/70	1970	1975	tasa 75/70	1975	tasa 75/70
I Sector Manufacturero	1 738.430	3 887.2	123.6	2 140.5	23.1	809.263	1 373.131	69.7	756.1	- 6.6
II Rama	1 045.996	2 337.9	123.5	1 287.4	23.1	941.673	1 764.635	87.4	971.7	3.2
III Industria	473.840	746.9	57.6	411.3	-13.6	322.413	353.619	9.6	194.7	- 40.0
a) Art.de Loza y Cer.	45.922	256.7	458.9	141.3	207.7	21.946	99.25	352.2	54.6	148.8
b) Fab. Sanitarios	1 610.25	3 301.03	105.0	1 817.75	12.8	1 129 62	1 709.30	51.3	941.24	- 16.7

\* Deflactados con índice de Precios Implícito del PIB 1970 = 100

FUENTE: Elaborado en base a los IX y X Censos Industriales. 1970-1975.

CUADRO No.9  
RENDIMIENTO FUERZA DE TRABAJO

	Valor de la producción/Pers. Ocupado			Valor de la Producción/ Obreros					
	Millares de P e s o s		tasa A	Millares de pesos 1970		tasa A	Millares de P e s o s		Milla pesos
	1970	1975		1975	75/70		1970	1975	
Sector Manufac- turero	136.022	270.035	98.5	148.70	9.3	50.20	304.94	103.0	167.92
I Rama	94.68	199.449	110.7	109.83	16.0	08.02	226.75	109.9	124.86
II Industria	65.051	96.489	48.3	53.13	-18.3	84.74	128.43	51.6	70.72
a) Art. de Loza y Cerámica	16.796	57.717	243.6	31.78	89.2	44.99	96.15	113.7	52.94
b) Fab. Sanitarios	92.822	241.698	144.5	133.09	43.4	93.32	155.06	66.2	85.39

Fuente:

laborado con datos de los IX y X Censos Industriales 1970-1975

res de 1970	Millares de P e s o s Corrientes		Millares de pesos 1970	Millares de P e s o s Corrientes		Millares de pesos 1970		Millares de pesos 1970		
tasa A 75/70	1970	1975	tasa A 70/75	1975	tasa A 70/75	1970	1975	tasa A 75/70	1975	TasaA 70/75
11.8	187.16	390.53	108.7	215.04	14.9	760.71	1391.37	32.9	766.17	0.7
15.6	128.72	275.39	113.9	151.65	17.8	671.55	1247.81	85.5	687.12	2.3
-16.5	100.00	150.52	50.5	82.29	-17.7	555.22	874.91	57.6	481.78	-13.2
17.6	48.58	107.55	121.4	59.22	21.9	609.90	907.49	48.8	499.72	-18.1
8.5	112.39	189.21	68.4	104.19	-7.3	550.09	859.13	56.2	473.08	-13.9



CUADRO No. 10  
ESTRUCTURA DEL INGRESO

	Remuneraciones Totales/ Valor de la Producción			Remuneraciones Totales/ Valor Agregado			Sueldos y Salarios / Valor de la Producción			Salarios / Valor de la Producción		
	1970	1975	Tasa A 75-70	1970	1975	Tasa A 75-70	1970	1975	Tasa A 75-70	1970	1975	Tasa A 75-70
I. Sector Manufacturero	0.153	0.166	8.05	0.401	0.435	8.5	0.129	0.097	- 24.8	0.078	0.049	- 37.1
II. Rama	0.217	0.223	2.8	0.449	0.460	2.4	0.179	0.170	- 5.0	0.115	0.110	- 43
III. Industria	0.269	0.312	16.0	0.499	0.563	12.8	0.228	0.233	2.2	0.161	0.160	- 0.6
a) Art. Loza y Cer.	0.300	0.419	39.7	0.490	0.613	25.1	0.274	0.335	22.3	0.222	0.269	21.2
c) Fab. Sanitarios	0.266	0.257	-3.4	0.500	0.527	5.4	0.223	0.180	- 19.2	0.154	0.105	- 31.8

( Continuación )

	Sueldos / Valor de la Producción			Salarios / Valor Agregado		
	1970	1975	Tasa A 75-70	1970	1975	Tasa A 75-70
I. Sector Manufacturero	0.051	0.048	- 5.8	0.205	0.130	- 36.6
II. Rama	0.064	0.060	- 6.0	0.239	0.227	- 5.0
III. Industria	0.067	0.072	7.5	0.297	0.289	- 2.6
a) Art. Loza y Cer.	0.051	0.066	29.4	0.363	0.395	8.8
b) Fab. Sanitarios.	0.068	0.076	11.8	0.289	0.214	- 5.9

FUENTE: Elaborado con base en los IX y X Censos Industriales.

de la rama eran 28.9% mayores que el mínimo, relación que se mantiene hasta 1975 (ver cuadro 11).

Hasta aquí hemos visto como la rama ha sufrido un proceso modernizador caracterizado por altas tasas de productividad y de explotación, en el que los salarios sólo crecen 15.5% en tanto la tasa de ganancia lo hace en 26.9% durante el periodo (ver cuadro 5).

### La Industria.

La industria fabricación de sanitarios y artículos de loza y cerámica, es la tercera en importancia dentro de la rama fabricación de productos minerales no metálicos.

Al interior de la industria, la fabricación de sanitarios es la que presenta una mayor concentración de capital. Para 1975 había 26 establecimientos que representaban únicamente el 59% de los 44 existentes en 1970. Esto se explica por dos elementos: la industria de loza tiene un origen artesanal, su tecnificación ha sido paulatina y no generalizado; la industria de sanitarios surge en un momento histórico en el que la organización fabril es predominante, además el tipo de producto condiciona los requerimientos tecnológicos, así, para la producción de sanitarios las instalaciones deben ser más grandes que para elaborar un plato o tasa, y para que sea costeable la producción debe ser en serie, además de que en la fabricación de sanitarios se incluye toda clase de accesorios que pueden ser metálicos, ya no sólo de loza y cerámica; en suma, el monto de capital necesario para la producción de sanitarios es mayor. El capital invertido por establecimiento, en términos reales, era casi 10 veces mayor que el de la rama, estaba 98 veces por encima del promedio de la industria, y 172 veces más que el de fabricación de loza (ver cuadro 8)

CUADRO No. 11  
REMUNERACIONES PROMEDIO

	Remuneraciones totales			Promedio Anual		Salario Promedio Anual				
	Millares de Pesos Corrientes			Millares de Pesos 1970		Millares de Pesos Corrientes			Millares de Pesos 1970	
	1970	1975	Tasa A 75/70	1975	Tasa A 75/70	1970	1975	Tasa A 75/70	1975	Tasa A 75/70
Sector Manufacturero	20.894	44.82	114.5	25.36	21.4	14.695 1.224*	19.474 1.622	32.5	11.021 0.918	-25.1
Rama	20.576	44.55	116.5	25.21	22.5	14.857 1.238	30.314 2.526	104.3	17.155 1.429	15.5
Industria	17.551	30.12	71.6	17.04	- 2.9	16.074 1.339	24.144 2.012	50.2	13.664 1.138	- 15.0
Artículo Loza y Cer.	5.040	24.18	379.8	13.68	271.4	10.800 0.900	28.993 2.160	168.5	16.408 1.367	51.9
Fab. Sanitarios	23.074	39.81	72.5	22.59	- 2.1	17.345 1.445	19.779 1.648	14.0	11.194 0.932	-35.5

Las cantidades del segundo renglón de esta columna son de periodicidad mensual.

NIE: Elaborado con datos de los IX y X Censos Industriales 1970-1975.

El valor de la producción por establecimiento, es mucho mayor en sanitarios: 14 veces más que el de la rama, 44 veces más que el de la industria y 128 veces más que el de fabricación de loza (ver cuadro 8).

El promedio de personal ocupado por establecimiento, nos muestra la gran dispersión que existe en fabricación de loza y cerámica, llegando incluso en 1970 a corresponder menos de un obrero por cada uno, y existiendo en el mismo año 2753 personas que trabajaron sin percibir sueldo o salario, representando el 60% del personal ocupado (ver cuadro 12).

Aunque para 1975, más que se duplicó el número de obreros y empleados, el número de obreros por establecimiento pasó a sólo dos por cada uno y el de empleados a 0.28; observándose una disminución muy importante en el personal que trabajaba sin salario. Este cambio en la estructura ocupacional repercutirá fuertemente en la tasa de explotación de fabricación de artículos de loza, puesto que hay un aumento sustancial en la participación de los salarios en el valor agregado, no tanto por la vía de aumento real, sino por la mayor cantidad de obreros contratados. El proceso de concentración y centralización es acelerado por la crisis económica, lo que conlleva a la quiebra de los talleres independientes, pasando su personal a ser asalariado, incluso de la misma industria.

En sanitarios la tendencia a aumentar la proporción de obreros y empleados por establecimiento, también está presente, sólo que se debe fundamentalmente a la disminución del número de establecimientos más que al aumento absoluto del personal ocupado, puesto que este disminuye en el quinquenio en 37%.

Los cambios en la estructura ocupacional de la industria, la disminución en el capital invertido por establecimiento y por hombre ocupado en la fabricación de sanitarios y la mayor concentración de la industria nos hacen suponer un proceso de modernización, sobre todo en loza y cerámica.

Quadro No. 12  
Estructura Ocupacional

	Personal Ocupado/ Establecimiento			Obreros y Empleados/ Establecimiento			Obreros/Estableci- miento			Empleados/Estable- miento		
	1970	1975	Tasa 75/70	1970	1975	Tasa 75/70	1970	1975	Tasa 75/70	1970	1975	Tasa 75/70
I. Sector Manufacturero	13	14	7.6	12	13	10.2	9	10	7.3	2	3	50.0
II. Rama: Fabricación de Productos de Minera- les no Metálicos.	11	12	10.3	10	10	7.0	8	8	4.5	1.56	1.87	20.1
III. Industria	7	8	7.8	6	6	4.0	5	5	0.0	0.85	0.85	0.0
a) Art. de loza y cerá- mica	3	5	72.9	1	3	161.2	0.94	2	15.4	0.07	0.28	304.0
b) Fab. Sanitarios	173	220	26.6	172	213	23.4	143	174	21.6	29	38	32.5

tido y la tendencia a la desaparición de los talleres artesanales.

El proceso de concentración se ha combinado con altas tasas de explotación. En la industria es de 2.36 para todo el quinquenio; si la jornada de trabajo es de ocho horas, esto significa que se requirieron solamente dos horas veintidós minutos de trabajo necesario, en tanto que el trabajo excedente fue de cinco horas treinta y ocho minutos.

En fabricación de artículos de loza y cerámica; la tasa de explotación fue de 1.75 en 1970 y 1.46 en 1975, disminuyendo en 16.6%, en tanto que la de sanitarios aumentó en 44.5%, pasando de 2.45 a 3.54%. Así, mientras el trabajo necesario se incrementa en loza, en sanitarios disminuye. Aunque hay una disminución de la tasa de explotación en loza y cerámica, y es la más baja respecto al sector manufacturero, la rama y la industria, podemos hablar de altas tasas de explotación, en tanto que representa, dentro de la jornada de 8 horas, casi 5 horas de trabajo excedente (ver cuadro 5).

Pero hablemos del por qué de la disminución de la tasa de explotación aquí; por una parte tenemos que por ser una industria con baja relación de capital producto, podemos suponer que la maquinaria usada no es moderna, la productividad no es muy alta (0.045 para 1970 y 0.084 para 1975), elemento que se combina como una participación mayor de los salarios en el valor agregado y en el valor de la producción; respecto a los otros sectores que analizamos es el único que incrementa su participación, es más, en el quinquenio los salarios reales aumentaron, pasando a ser 51.9% mayores en 1975, y comparados con el salario mínimo en el Distrito Federal, de ser 6.3% menores, pasan a ser 23.3% más altos (ver cuadros 5, 9 y 11).

La presencia de sindicatos independientes, no controlados por el Estado, en las principales empresas de este sector, explica en parte, los

apareciendo los talleres artesanales, y se incorporen trabajadores de estos como trabajadores asalariados, hace que la participación de los salarios aumente en el valor agregado. Hay que recordar que aunque hay una situación generalizada de crisis en la economía, la producción de loza y cerámica tiene un fuerte aumento en el quinquenio (ver supra).

Lo que sucede en sanitarios con las tasas de explotación, se explica por las altas tasas de productividad que se presentaron y la disminución de la participación de los salarios en el valor agregado y en el valor de la producción, debido a que, al concentrarse más el capital, hubo también una disminución absoluta del personal ocupado y mejoras en maquinaria y equipo, aunque por baja que se presenta en el capital invertido, lo que se supone son cambios en los métodos de trabajo. En estos años aparecen dos nuevas empresas, más modernas, que cubren gran parte de la fabricación del producto.

Hay un elemento explicativo adicional; en sanitarios los salarios promedio en términos reales, disminuyeron en el quinquenio: en 1970 estaban un 50.5% por encima del salario mínimo del D.F. Así, se combinaron dos elementos fundamentales para el aumento en la tasa de explotación, una disminución del precio de la fuerza de trabajo y un aumento de la productividad y de la intensidad.

La tasa de ganancia de la industria se incrementa en 45.1% en el quinquenio pasando de 0.441 a 0.640. En loza y cerámica se presenta una caída de 18.4%, mientras que en fabricación de sanitarios hubo un aumento de 14%.

Aunque en loza hay una disminución en el ritmo de crecimiento, es en este sector donde se presenta la tasa de ganancia más alta, en 1970 es una vez más grande que la del sector manufacturero; casi dos veces más que la de fabricación de productos minerales no metálicos; una vez más alta que la de la industria y 1.25 mayor que la de sanitarios (ver cua-

Así comprobamos que la tasa de ganancia está en relación directa a la tasa de explotación pero que puede ocurrir, como es el caso de loza y cerámica, que la tasa de explotación sea baja y la de ganancia alta, o que la tendencia de una sea a la baja y la otra a la alta, - dependiendo de qué movimientos haya en la composición orgánica de capital, en la productividad o en la jornada de trabajo.

Además, si observamos detenidamente la evolución de la tasa de ganancia en el cuadro 5, veremos como en 1975 disminuye enormemente la diferencia entre la de loza y cerámica y las de los otros sectores, - pasando a ser la diferencia de sólo 28.6% respecto al sector manufacturero; 87.9% frente a la rama; 21.5% respecto a la industria y 59.4% frente a sanitarios. Esto se explica por el proceso de modernización que ha sufrido loza y cerámica, que conlleva a incrementar la participación del capital invertido neto en la tasa de ganancia.



### La Fábrica de loza "El Anfora"

"El Anfora" es una empresa caracterizada como de gran industria, que opera en una rama tradicional, la de fabricación de productos minerales no metálicos, dentro de la industria fabricación de sanitarios y artículos de loza y cerámica.

Es una de las cuatro empresas productoras de loza más importantes del país. Es la más antigua y por el número de obreros empleados, por el volumen de producción, por el capital invertido, por el volumen de ventas y por tener -según funcionarios de la empresa- la maquinaria más moderna en producción de loza y cerámica, ocupa el primer lugar (ver cuadros 13 y 14)

Cuenta con una gran unidad fabril, en donde el proceso de trabajo está dividido en etapas; ocupa el 43% del volumen total de obreros empleados por los 4 oligopolios. Entre 1970 - 1976, ha existido una tendencia a reducir el personal ocupado, por la sustitución de antiguos sistemas de trabajo por máquinas que ocupan menos trabajadores y producen más.

La base de la producción de "El Anfora", es la fabricación de loza para hoteles y restaurantes<sup>32/</sup> también producen sanitarios, pero éstos ocupan sólo el 29% del valor de su producción total en el año de 1976 (ver cuadro núm. 14,15). Su mercado no se restringe a toda la república, sino que ya exporta a Estados Unidos y Centroamérica.

El proceso de expansión de la empresa se ha apoyado en la explotación de los obreros en general y especialmente del trabajo a destajo que es el que predomina en la fábrica: el 54.4% son obre-

IMPORRIANES DEL PAIS  
LAS CUATRO EMPRESAS PRODUCTORAS DE LOZA Y CERAMICA MAS

EMPRESA	Fecha de Inicio de Operaciones	Capacidad de Producción - Estimada 1976	Ventas Totales 1976	Personal Ocupado 1976	Obre-Emplea To ros dos _ tal	Total de Activos 1976
Anfora	1º mayo de 1920	92 289 988*	113 850 000	679 150	829	62 493 397
Nueva San Isidro	3 de Octubre 1935	50 000 000	80 965 000	489 68	557**	59 883 173
"La Favorita"	26 de Julio de 1944	45 000 000	35 969 928	376 50	522	21 172 993
Loza Fina (1)						

(1) No hubo información disponible.

\* Para esta empresa el concepto es costo de producción

\*\* El año disponible fue 1975

FUENTE: Para "El Anfora" se usaron los Balances contables y los datos del registro públicos de la Propiedad; para las otras dos empresas los datos se obtuvieron del Archivo de la CANACINTRA

CUADRO No. 14

FABRICA DE LOZA "EL ANFORA" VENTAS NETAS 1969 a 1976

(Miles de pesos al 31 de diciembre de cada año)

	1969	1970	1971	1972	1973	1974 <sup>(1)</sup>	1975 <sup>(1)</sup>	1976 <sup>(1)</sup>
Loza Doméstica	27 660.2	29 689.3	31 406.3	35 407.5	36 409			72 455
Loza Metal	10 873.6	13 103.4	15 534.6	15 176.8	18 997			25 823
Porcelana	2 073.5	2 151.1	1 414.7	698.6	992			760
<b>Total Loza</b>	<b>40 607.3</b>	<b>44 942.8</b>	<b>48 355.7</b>	<b>51 472.9</b>				
Muebles Sanitarios	15 044.8	9 513.6	7 180.4	10 889.3	22 933			34 811
Accesorios	- ° -	- ° -	670.3	1 639.9	- ° -			- ° -
<b>Total Sanitarios</b>	<b>15 044.8</b>	<b>9 513.6</b>	<b>7 850.7</b>	<b>12 529.2</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>55 652</b>	<b>54 457</b>	<b>56 206</b>	<b>64 002</b>	<b>79 332</b>	<b>91 612</b>	<b>99 113</b>	<b>133 849</b>

(1) Para 1974 y 1975 no aparece desglosado el dato de ventas netas.

FUENTE: Elaborado en base a datos los Balances Generales Comparativos de la Empresa para cada uno de los años señalados

CUADRO No. 15

FABRICA DE LOZA "EL ANFORA" PRODUCCION VOLUMEN Y COSTO  
1970 Y 1976

Artículo	VOLUMEN (Piezas)			COSTO (Pesos corrientes)		
	1965	1970	1976	1965	1970	1976
LOZA	12 769 623	10 816 642	12 583 425	20 494 308.8	28 355 069.9	65 658 571.95
Variación %		-18	16		38	131
SANITARIOS	302 847	138 376	141 749	6 557 794	8 184 431.8	26 631 417.74
Variación %		-118	2.4		24	225
TOTAL	13 072470	10 955018	12 725174	27 052102	36 539500	92 289 988
Variación %		- 19	16		35	152

Fuente: Elaborado en base a los informes contables de la empresa.

ros destajistas y el resto, 45.6% son trabajadores por día. Resulta por lo demás interesante que el trabajo a destajo predomina en las secciones que componen las fases de fabricación del producto (con y sin máquinas, moldería, loza y sanitarios; hornos y limpia sancocho; baño barniz y limpia barniz loza y sanitarios; decorado con y sin máquinas). Mientras que el trabajo por día se localiza en las secciones que proporcionan materias primas (elaboración pasta, barnices, colores); en actividades secundarias (almacén y empaque) y en mantenimiento (ver esquema anexo).

También son base de las altas utilidades el alargamiento de la jornada de trabajo, el aumento de las cargas de trabajo, la división de los obreros, enfrentándolos unos con otros en el plano de la competencia, el escamoteo de las condiciones de higiene y seguridad, elementos que serán tratados pormenorizadamente en el capítulo III

En este capítulo nos acercamos a la conceptualización del proceso de trabajo, haciendo un breve reconocimiento de la historia de la empresa, también daremos una idea del entorno en el que los obreros ejecutan el proceso de trabajo.

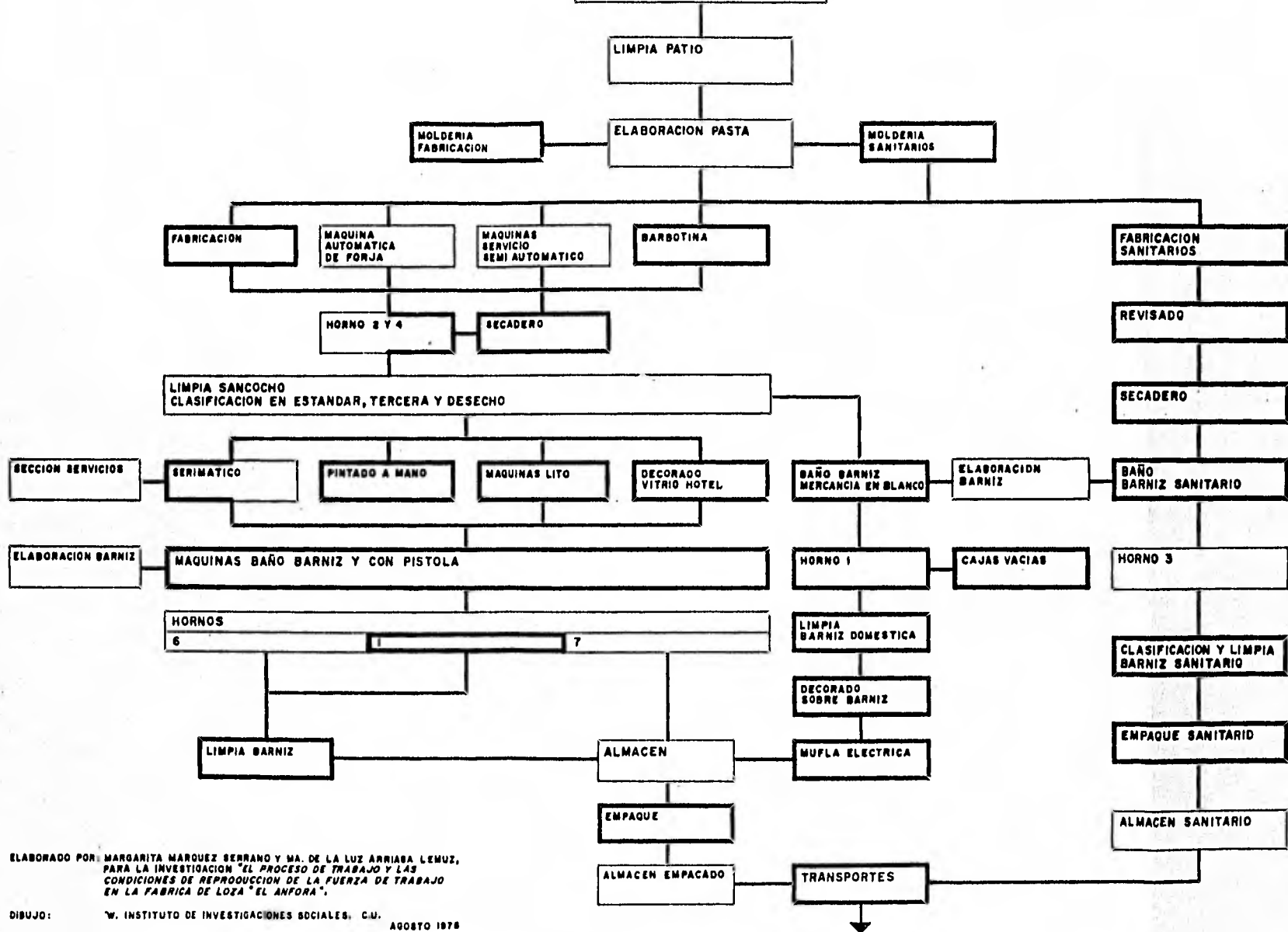
#### Un poco de historia.

La fábrica se fundó el 10. de mayo de 1920, con un capital social inicial de 260,000.00 pesos, aportados por seis accionistas de origen alemán, con el objeto de fabricar y vender toda clase de cerámica y sus similares.

FORMAS SALARIALES EN LA FABRICA.

MANTENIMIENTO, CONSTRUCCION,  
CARPINTERIA Y DIVERSOS  
LIMPIAPATIO - INCAPACITADOS

SUELDO BASE MAS GRATIFICACION  
DEPARTAMENTOS EN LOS QUE DOMINA:  
EL SALARIO POR DIA



ELABORADO POR: MARGARITA MARQUEZ SERRANO Y MA. DE LA LUZ ARRIAGA LEMUZ,  
PARA LA INVESTIGACION "EL PROCESO DE TRABAJO Y LAS  
CONDICIONES DE REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO  
EN LA FABRICA DE LOZA "EL ANFORA".  
DIBUJO: W. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES, C.U. AGOSTO 1978

Accionistas iniciales

Nombre	Número de acciones
Pablo Schmidt	416
Carlos Reichert	416
Enrique Hilger	416
Federico Ritter	416
Alberto Lenz	416
Julio A. Vermehren	<u>420</u>
	2,500
Adolfo Goerz	<u>100</u>
	2,600

Fuente: Registro Público de la Propiedad

La idea de formar "El Anfora" surgió de Adolfo Goerz, quien fue técnico de la fábrica de loza de "Niño perdido", la más importante de la época. Al Sr. Goerz se le incluye como accionista con -- 10,000.00 pesos en cien acciones que equivalen al pago por los planos, el sistema general para la instalación de la fábrica, así como de las fórmulas, procedimientos, de las mejoras y nuevos inventos que hiciere para la fabricación de loza; pero los socios del Sr. Goerz condicionan la entrega de las acciones "hasta el momento que la producción de la fábrica alcance el 50% del valor señalado por él, en el proyecto que entregó a la sociedad" <sup>33/</sup>.

Para establecer la fábrica rentaron por cinco años con opción a compra, unas bodegas desocupadas de la casa Boker, situadas en el

Aquellas bodegas estaban formadas por tres naves separadas por postes de madera que sostenían techos también de ese material y lámina. Además había una cuadra que usaba la casa Boker para los animales que tiraban de sus carros repartidores. Lo demás era terreno baldío y en total, abarcaba aproximadamente un 60% del actual<sup>34/</sup>.

Gran parte de la maquinaria fue traída de Europa: aparatos como tornos, molinos, prensas de filtros, amasadoras, pistolas para aerógrafos, etc. Se empezaron a construir dos hornos de cúpula con un diámetro de 6 a 7 metros y con chimeneas muy altas. En el lugar que ocupaban los hornos, se cambió el techo de madera por construcciones de hierro.

Para tener una idea de lo que eran los métodos de trabajo usados en esa época, señalaremos la forma de funcionamiento de los hornos: cada horno tenía de 10 a 12 hogares para el combustible que entonces era leña, de la que había que almacenar grandes cantidades en el patio, especialmente antes de la temporada de aguas. Posteriormente se empezó a usar petróleo crudo. La quemada de la loza se hacía de tal manera, que había que echar a cada hora cierta cantidad de rajas a determinados intervalos de tiempo, hasta que se alcanzaba la temperatura necesaria. Tanto la loza cruda como la de sancocho bañada, era cargada en cajas refractarias, las que dentro del horno, eran colocadas unas sobre otras, formando columnas de unos tres y medio metros de altura. Después se cerraba la entrada del horno con mampostería.

Los hornos no tenían instrumentos, únicamente se usaban conos.



Para probar si la loza estaba bien cocida se sacaban con una varilla de hierro, muestras de tazas por un agujero de la pared del horno; cuando resultaban satisfactorias, se dejaba enfriar el horno y se retiraba la mampostería con la cual se había tapado la entrada. El horno necesitaba mucho tiempo para enfriar, cuando ya se podía entrar, "había que sacar las cajas refractarias con la mercancía, teniendo que taparse los obreros las manos con costales y otras telas para no quemarse. Las cajas de lo más alto de la columna, eran bajadas sirviéndose de escaleras. Aunque había cubetas con limonada para refrescarse, el trabajo era muy duro para los obreros, lo que hizo pensar en poner un horno túnel para aliviarlo, aunado al deseo de poder producir más" <sup>35/</sup>.



Horno túnel (Horno No. 1)

Horno cúpula





Horno bola de leña usado en 1920. Debido a su rudimentario sistema -  
los obreros debían introducirse para meter y sacar manualmente la --  
mercancía, sufriendo muy altas temperaturas.

Por ser la producción de loza y cerámica una actividad de orí -  
gen artesanal, a 55 años de la fundación de "El Anfora" con cambios-  
importantes en la maquinaria y en el proceso de trabajo en su conjun

Según testimonios de los trabajadores, algunos departamentos de la fábrica prácticamente no han sido modificados desde su fundación: " el departamento de Barbotina era más chico que actualmente, pero - por lo demás es igual". " El departamento de fabricación estaba formado por tornos y básculas con mesas de madera, igual que ahora"<sup>36/</sup>.

Los cambios en la maquinaria y el proceso de trabajo abarcan -- prácticamente todas las fases de producción, aunque podríamos afirmar que las primeras innovaciones se dirigen hacia el decorado o la que- ma del producto, así como en la búsqueda de más calidad en las mate- rias primas o en los moldes.

" Las cajas refractarias para los hornos se fabricaban de la si- guiente manera: la pasta era pisoteada sobre mesas hasta que se con- seguía el espesor de lo que iba a ser la caja (de ahí que se le lla- mara departamento de pisa). Luego se cortaban fajas de pasta iguales a la altura de la caja y se colocaban alrededor de un molde de made- ra; el fondo se cortaba con fierro fleje del tamaño y forma de cada refractaria y se pegaba a la pared de la caja aplicándole agua.

El técnico, Sr. Goerz, estuvo haciendo experimentos para conse- guir cajas fundidas, pero después de algún tiempo de infructuosas -- tentativas los abandonó. Un segundo técnico, el Sr. Walter Kupke, -- continuó experimentando y consiguió su propósito, logrando producir- las cajas que hasta la fecha se usan"<sup>37/</sup>.

#### Evolución del proceso de trabajo.

Si nos acercamos a lo que han sido las modificaciones en el proceso-

En la primera encontramos la introducción de maquinaria moderna (comparada con la utilizada por las empresas ya establecidas); mejoramiento de las materias primas en la elaboración de la pasta, la diversificación de la producción, al fabricar sanitarios a mediados de los años 30's y a fines de la misma década, la instauración del destajo. Estos cambios estuvieron incentivados por la necesidad de introducirse al mercado; recordemos que la empresa se crea por iniciativa de un técnico que laboró en la fábrica de loza de Niño Perdido, y con la cual la nueva empresa tenía que medirse. No es gratuito que la mayor parte de los 300 ó 400 trabajadores de "El Anfora" de 1920 hubiesen laborado en la fábrica que se quería desplazar del mercado, la de Niño Perdido.

" En 1922 existió una competencia muy fuerte de la fábrica de Niño Perdido con sus siete hornos, poco a poco logró introducirse la loza de "El Anfora" en el mercado ( en esa época no monopolizado), se vió la necesidad de construir un tercer horno que sin embargo continuó siendo insuficiente para poder satisfacer la demanda. Ante esta situación se optó por pedir a Estados Unidos un horno túnel- el primero en México-, a riesgo de que por su extensión pudiera desnivelarse con algún temblor de los que sucedían con bastante frecuencia. El horno tunel requería de la ampliación de los demás departamentos<sup>38/</sup>

La competencia que desarrolló, " El Anfora" logró eliminar prácticamente del mercado a la otra fábrica.

A partir de 1935 " El Anfora" se dedica a la producción de mercancía especial para hoteles y restaurantes, llamada porcelana Vitrío Anfora, es una porcelana vitrificada a altos grados de calor, resistente a cambios de temperatura<sup>39/</sup>. Con esta innovación, los capitalistas de "El Anfora" se pueden

cado, además de que en esa época se empiezan a hacer pruebas para la producción de sanitarios, con lo que es posible diversificar la producción y ampliar el mercado.

El último elemento que forma parte de los cambios de la primera etapa, es la instauración del salario a destajo en 1939, a raíz de la huelga de ese año y la posterior firma del contrato colectivo. En "El Anfora" las formas salariales juegan un papel muy importante en la organización del proceso de trabajo. La petición obrera del salario a destajo se explica porqué en las postrimerías del cardenismo existió un proceso inflacionario acelerado.<sup>40/</sup>

La segunda etapa abarcaría la década de los 40's y los 50's, no hay modificaciones sutanciales en la maquinaria o en los métodos de trabajo, el rasgo central es la generalización del pago a destajo.

En los años 60's, al compás que el desarrollo del capitalismo monopolista mexicano imponía a la industria, se desarrolla la tercera etapa. En "El Anfora" se introducen nuevos sistemas de trabajo que en esencia equivalen a la taylorización, con la consecuente disminución de personal y el aumento de las cargas de trabajo; sustancialmente se da una reorganización del proceso de trabajo; hay nueva maquinaria pero muy localizada, sobre todo en la fase de barnizado. Uno de los rasgos importantes es la modificación de las formas salariales, no se disminuye o elimina el destajo, sino que se le remodela, abundan los cambios a la forma salario 'base más premio'.

En enero de 1962, en notificación al sindicato, la empresa señala que "de conformidad con el artículo 87 del contrato colectivo, -- (la empresa) desea cambiar los sistemas de trabajo en los departamentos de limpia barniz, empaque, almacén, hornos, elaboración barniz y

fabricación de porcelana y posteriormente algunos otros<sup>41/</sup>. Los -- "nuevos sistemas de trabajo" se reducen al establecimiento del "UPH", unidades por hora. En estos años son numerosos los convenios entre - empresa y sindicato, en los cuales se introduce el UPH, en "base a - estudios de tiempos y movimientos", obviamente los reajustes de personal abundan y la empresa a cambio de los nuevos sistemas sólo mejora un poco el salario a destajo.

El 2 de diciembre de 1965, la empresa propone modificaciones a los destajistas de moldes del departamento de moldería fabricación, - basado en el sistema UPH (para medir la eficiencia) y en la utilización de incentivos<sup>42/</sup>.

Muchos son los ejemplos, mencionaremos uno que sintetiza los -- cambios: en la mufla circular ( cierto tipo de horno) el 14 de abril de 1969, cambió el sistema de trabajo, aumentando el trabajo y reduciendo el personal; por tanto, la empresa está conforme en aumentar los salarios a los horneros del horno 6, ahora son 5 trabajadores. Para el 17 de mayo, se confirma la nueva forma de trabajo, cuya esencia es la supresión de los ayudantes y mayor remuneración a los horneros.<sup>43/</sup>

En la tercera etapa, los años 70's, las modificaciones se sus - tentan en la reorganización del proceso de trabajo en su conjunto, - sobre la base de introducir maquinaria en las fases centrales del proceso de trabajo: forjado, fabricación, decorado.

En junio de 1973 se introduce maquinaria nueva en el departamento de decorado Lito Hotel; en octubre del mismo año, se adquiere una pala mecánica para el departamento de limpia patio, que desplaza a - cinco trabajadores de los nueve que existen. Entre febrero y marzo -

de 1977, se instalan las máquinas forjadoras Service.

Un caso ilustrativo de la manipulación que hace la empresa para introducir maquinaria es el departamento de fabricación en la fase de limpia sancocho: en junio de 1974 disminuye la producción, en agosto del mismo año se firma el convenio sobre el cambio de sistema de trabajo en esa fase por introducción de maquinaria; dos años después; el 24 de julio de 1976 se acelera la velocidad de las bandas de limpia, revisado y sellado del plato doméstico en general. -- Así es como la empresa vence la resistencia de los trabajadores ante el aviso de cambios de sistema o introducción de maquinaria.<sup>44/</sup>

Por primera vez, dentro de una fase del proceso de trabajo se elimina un procedimiento y se transfiere a una máquina, también se crean nuevas operaciones.

En enero de 1974 desaparece el sistema de baño barniz tinas y el trabajo que se hacía en éste se incorpora a las máquinas bañadoras 1 y 2, pagándoles a los trabajadores de éstas un premio. A principios de 1977, en la mufla eléctrica (un horno eléctrico), se pretende introducir nuevas operaciones, aumentando así la intensidad del trabajo contratado.<sup>45/</sup>

En los años 70's subsisten los métodos manuales y semimaquinizados, pero es en esta etapa cuando se modernizan las máquinas existentes y se refuncionaliza la coexistencia de formas tecnológicas distintas, esto lleva a que las formas salariales sigan jugando un papel muy importante, y a que los turnos, que no habían sido un elemento de reorganización del proceso de trabajo, adquieran importancia; hay cambios de personal del turno matutino al vespertino, se crean segundos turnos en algunas fases, en otras se eliminan estos, etc.

de las "especialidades" y la incorporación de esos trabajadores a un departamento general de mantenimiento; de hecho es una descalificación del trabajo; el otro cambio se realiza en el almacén, en donde, en el lapso de 3 años (de 1974 a 1977) se cambia de sistema en dos ocasiones, reduciendo el personal y recibiendo, los que se quedan en el departamento, una gratificación salarial; la empresa tiene la desfachatez, en el primer cambio, de especificar que "los que realicen las labores del nuevo método deben ser los trabajadores físicamente jóvenes".

Así, a lo largo de 55 años, la fábrica de loza "El Anfora" ha sufrido una transformación en su proceso de trabajo que le permite hacer funcional la coexistencia de métodos manuales, semimaquinizados y maquinizados, constituyendo las formas salariales un elemento importante en la organización de ese proceso.

Pasemos ahora a analizar la estructura administrativa de la empresa, la conceptualización del proceso de trabajo, para arribar finalmente al ambiente en el cual se desarrollará la ejecución del proceso de trabajo por los obreros.

### Conceptualización del proceso de trabajo.

" Así como en el sistema natural la cabeza y la mano forman un conjunto, el proceso laboral unifica el trabajo de la mente y el de la mano. Más tarde uno y otro se separan, hasta conformar una antítesis radical"

( Karl Marx )



El funcionamiento de la empresa capitalista -y "El Anfora" lo es-, debe entenderse en términos de una unidad que no sólo organiza la producción sino también los intereses antagónicos que entran en juego. Por una parte están los intereses del capital, representados en la empresa por los accionistas y el cuerpo gerencial; de otra parte están los intereses de los trabajadores.

La estructura capitalista de la fábrica se organiza de tal forma que el capitalista domina el proceso de trabajo como un todo y controla cada uno de sus elementos, en ese control está su poder. En "El Anfora", como en cualquier empresa capitalista <sup>46/</sup>, tres son los órganos de la empresa: el de control, formado por los propietarios del capital, a través de la asamblea de accionistas; el órgano de dirección, representado por el consejo de administración; y el órgano de mando, que sería el cuerpo gerencial, en donde se realiza el proceso técnico administrativo del trabajo, en una parte de ese cuerpo gerencial se conceptualiza el proceso de trabajo.

En el órgano de control se toman las decisiones relativas a la proyección de la empresa hacia el exterior y hacia la organización interna de la misma.

En El Anfora la mayor parte de los accionistas son alemanes, al fundarse la empresa en 1920 era 6 socios, con un capital social de 260 mil pesos, en 1972 formalmente son cerca de 40 accionistas, con un capital social de 20 millones de pesos <sup>47/</sup>. En realidad, cinco familias manejan el 66.6% de las acciones, en orden de importancia son:

1972<sup>48/</sup>

Fam. Veerkamp	22.0%
Fam. Kritzler	16.9%
Fam. Mueller	14.9%
Fam. Bredée	6.4%
Fam. Stadlin	6.2%

En realidad la estructura de la propiedad ha variado poco; de 1920 a 1976, aumenta el número de accionistas; a partir de 1942 las acciones se diversifican, estableciéndose las del tipo B, C, D y E, que son las que se venden en la bolsa de valores, pero cuyos propietarios poco tienen que ver con la toma de decisiones (ver cuadro evolución del capital social).

El órgano de dirección de la empresa, el Consejo de Administración, puede tomar decisiones por su cuenta, pero siempre están restringidas y sujetas a la aprobación del órgano de control mediante la asamblea de accionistas.

Por estatuto, en "El Anfora", " la dirección y la administración estará a cargo de un consejo de administración";<sup>49/</sup> en 1920 se establecía una duración de dos años, pudiendo ser reelecto en forma indefinida.

Al revisar la composición de los consejos de administración de los últimos años, encontramos que la mayor parte de sus integrantes pertenecen a las cinco familias que poseen el mayor número de acciones. Por ejemplo, en 1977, de trece consejeros, entre propietarios y suplentes, 10 eran de las familias Kritzler, Veerkan, Bredée, Mueller y Stadlin. Prácticamente se mantiene el mismo consejo de administración, sólo hay una rotación en el puesto a ocupar (ver cuadro adjunto).

Los cambios que ha sufrido el consejo de administración, desde la fundación de la fábrica hasta nuestros días, se relacionan con el número de sus integrantes y con la posibilidad o no, de que el director general y funcionarios de la empresa pertenezcan al consejo de administración. En 1937 se estableció que "el gerente general no po-

Consejos de Administración de la fábrica de Loza El Anfora

	1966	1970	1973	1977
<b>PROPIETARIOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juan J. Kritaler</li> <li>2. Hanz Lenz</li> <li>3. Federico A. Veer Kamp</li> <li>4. Carlos Trouyet</li> <li>5. Gustavo Bredéc</li> <li>6. Werner Veer Kamp</li> <li>7. Ernesto Heitman</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juan J. Kritaler</li> <li>2. Hans Lenz</li> <li>3. Julio Carstens</li> <li>4. Walter Veer Kamp</li> <li>5. Gustavo Bredéc</li> <li>6. Werner Veer Kamp</li> <li>7. Ernesto Heitman</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juan J. Kritzler</li> <li>2. Hanz Lenz</li> <li>3. Julio Carstens</li> <li>4. Walter Veer Kays</li> <li>5. Gustavo Bredéc</li> <li>6. Werner Veer Kays</li> <li>7. Ernesto Heitman</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juan J. Kritzler</li> <li>2. Wolf D. Kritaler</li> <li>3. Julio Carstens</li> <li>4. Walter Veer Kamp</li> <li>5. Gustavo Bredéc</li> <li>6. Werner Veer Kamp</li> <li>7. Herbert Mueller</li> <li>8. Miguel Plab</li> </ol>
<b>SUPLENTE</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Herbert Mueller</li> <li>2. Arno Goldammer</li> <li>3.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Herbert Mueller</li> <li>2. Arno Goldammer</li> <li>3. Miguel Plab</li> <li>4. Wolf D. Kritzler</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Herbert Mueller</li> <li>2. Arno Goldammer</li> <li>3. Miguel Plab</li> <li>4. Wolf D. Kristzler</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juan Carlos Dupont</li> <li>2. Jorge Bredéc</li> <li>3. Srita. Annette Mueller</li> <li>4. Ernesto Stadlin</li> <li>5. Juan Joaquín Kritzler</li> </ol>
<b>COMISARIO PROPIETARIO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ernesto Stadlin</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ernesto Stadlin</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ernesto Stadlin</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lic. Guillermo Gorozpe</li> </ol>
<b>COMISARIO SUPLENTE</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Luis Treviño</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Luis Treviño</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Juan Carlos Dupont</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lic. Rogelio Ojeda</li> </ol>

EVOLUCION DEL CAPITAL SOCIAL

AÑO	MILES DE PESOS	NO. ACCIONES	PESOS POR ACCION
1920	260	2 600	100
1923	115	1 150	100
Total	375	3 750	100
1929	375	3 750	100
Total	750	7 500	100
1932	250	2 500	100
Total	1 000	10 000	100
1934	1 000	10 000	100
Total	2 000	20 000	100
1942	2 000	20 000	100
Total	4 000	40 000*	100
1950	2 000	2 000	1 000**
Total	6 000	6 000	1 000**
1955	3 000	3 000***	1 000
Total	9 000	9 000	1 000
1959	3 000	3 000	1 000
Total	12 000	12 000	1 000
1962	8 000	8 000	1 000
Total	20 000	20 000	1 000
1976	10 000	10 000	1 000
Total	30 000	30 000	1 000

\* Serie A. 30 000, Serie B 10 000

\*\* Aumenta el precio por accion a 1 000 y disminuye el Número - de acción.

\*\*\* En este año el aumento de capital no se hace en efectivo, por acción, sino a través de aumentar en la reserva, de reinversión. (1 181 451.33) y en la reserva extraordinaria. - - (1 818 548.67) lo que parece es que por este año hay modificaciones en las disposiciones sobre operaciones financieras

drá ser miembro del consejo"<sup>50/</sup>, estableciéndose la incompatibilidad entre los cargos de funcionario de la empresa y consejero; actualmente no existe esa incompatibilidad. Aunque no está estatuido, el director general de la empresa siempre es alemán.

El medio por el cual " los órganos de control y dirección determinan desde las directrices generales de trabajo hasta la conducta en el órgano de ejecución y supervisión" son las políticas de dirección.<sup>51/</sup> Así, las órdenes emitidas, se identifican con las líneas de trabajo que hay que establecer para lograr los objetivos establecidos y también con los instrumentos que han de facilitar las decisiones de los órganos que gobierna la empresa.

El último órgano de la empresa es el de mando o ejecución, que es el cuerpo gerencial. En él se ejecutarían las órdenes emitidas por el órgano de control, vía órgano de dirección. Aquí es donde se realiza el proceso técnico administrativo del trabajo. En este órgano se conceptualiza el proceso de trabajo.

A diferencia de las empresas monopólicas, en " El Anfora" los accionistas, además de participar en el consejo de administración, -- están en la fábrica como gerentes, encontrándose ligados más estrechamente con lo que es propiamente el aparato productivo. Como ejemplos tenemos que en 1977, el director general era el Sr. Herbert -- Mueller; el gerente de línea sanitaria era el Sr. Walter Kupke; el de producción el Sr. Antonio Dellmer, todos integrantes del consejo de administración.

En la estructura gerencial actual de la empresa, existen tres directores que son nombrados por el consejo de administración: los directores general, comercial y de finanzas. El primero constituye -

lacionado con la realización de las mercancías; el director de finanzas tiene un manejo muy claro de toda la empresa, es el que se encarga de todas las negociaciones contractuales con los obreros.

Si observamos el organigrama de la empresa, identificamos que formalmente la conceptualización del proceso de trabajo se realiza a través de la gerencia de línea sanitaria, del director de planta y de la gerencia de investigación y desarrollo. En realidad, el director de planta no está incorporado en ese proceso, más bien realiza tareas de coordinación y ejecución de las proyecciones y determinaciones que sobre el proceso productivo hacen las gerencias de línea sanitaria, de investigación y desarrollo y la de producción. (ver -- organigrama de la empresa).

Estas tres gerencias establecen los métodos de producción, las modificaciones en el proceso de trabajo y resuelven los "cuellos de botella".

La gerencia de control de la producción tiene una relación directa con el director de la planta y con los gerentes de línea sanitaria, producción y mantenimiento; ocupa un papel importante en el proceso productivo.

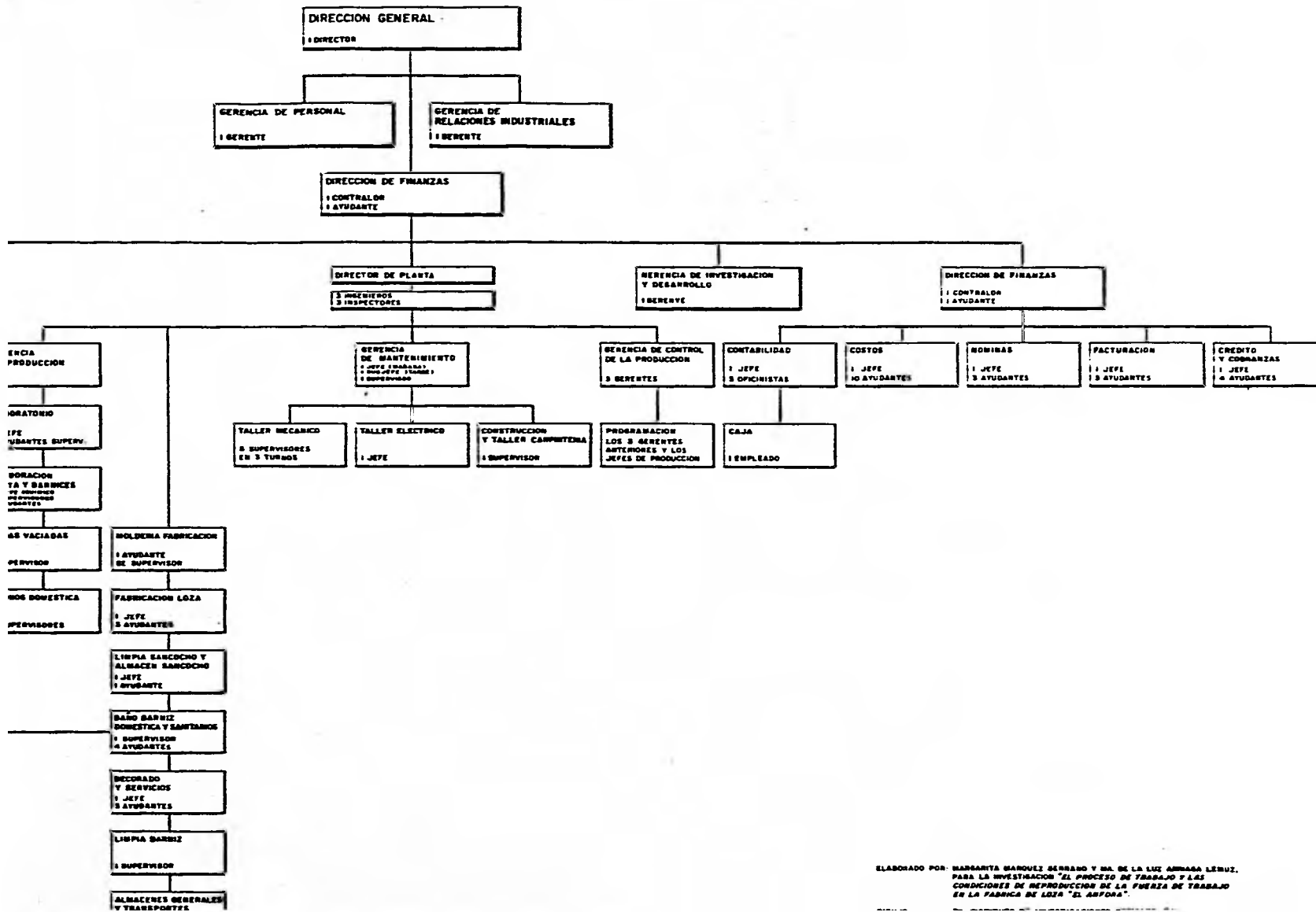
Otra instancia de la estructura gerencial que interviene directamente en la producción es la de programación, en ella se implementan las decisiones que se toman en las gerencias que conceptualizan el proceso de trabajo, hay una determinación temporal de la producción y se establecen los aumentos o disminuciones de las distintas fases del proceso de trabajo.

Hasta aquí hemos señalado brevemente los órganos de la empresa y dentro de ellos la estructura gerencial, resaltando las instancias en donde se conceptualiza el proceso de trabajo. De hecho la separa,

ción por los obreros, es la base del control que ejerce el capitalista.

Así, el proceso de trabajo en el capitalismo se ve ahora dividido en espacios separados con cuerpos separados de trabajadores. En un lugar son ejecutados los procesos físicos de producción; en otro se concentran el diseño, la planeación, el cálculo. Ambos siguen siendo necesarios para la producción y en esto el proceso de trabajo retiene su unidad.

# ORGANIGRAMA DE LA FABRICA DE LOZA "EL ANFORA" S. A.

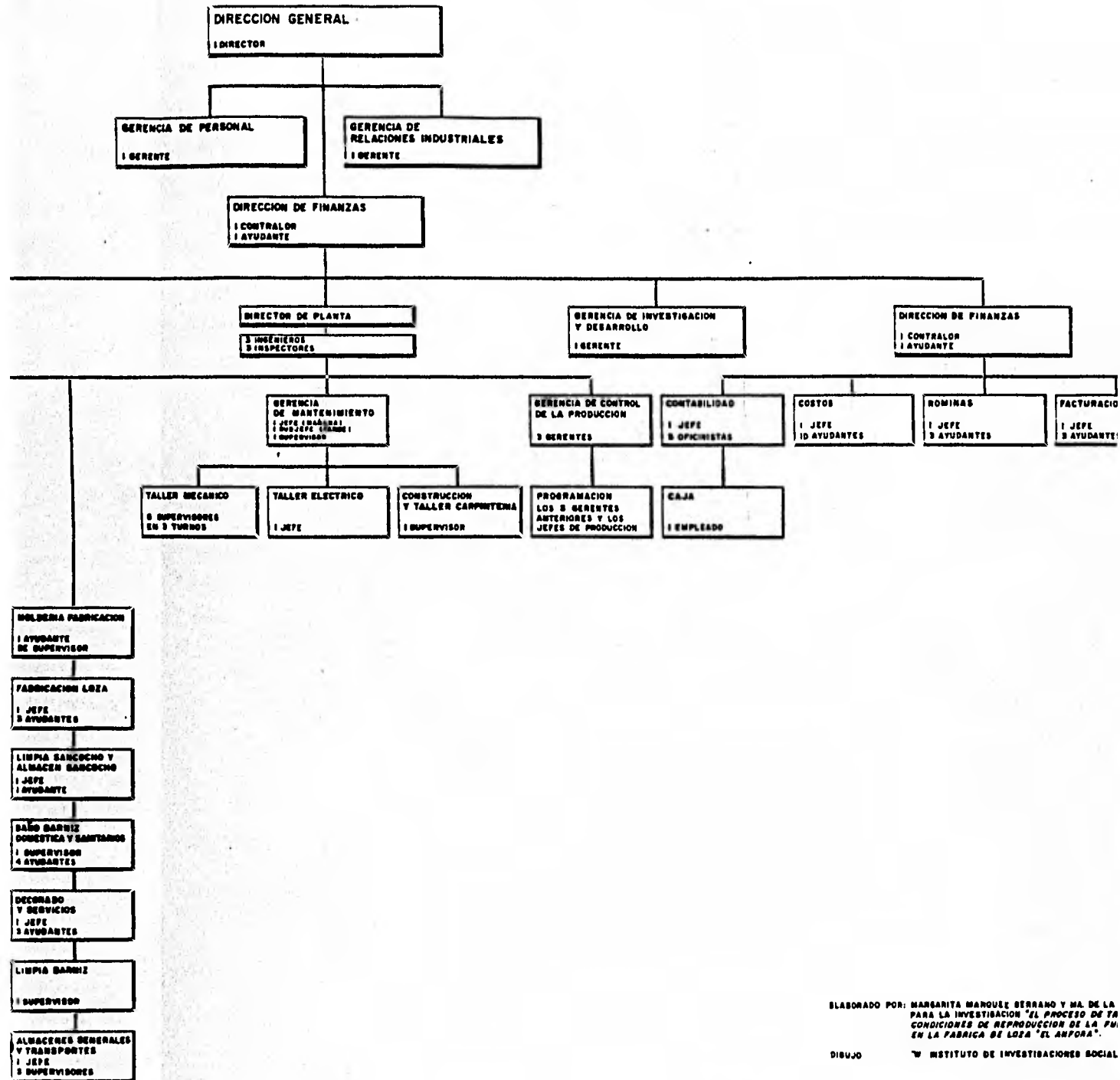


ELABORADO POR: MARGARITA MARQUEZ BERRANO Y MA. DE LA LUZ ARMADA LERUZ.  
 PARA LA INVESTIGACION "EL PROCESO DE TRABAJO Y LAS  
 CONDICIONES DE REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO  
 EN LA FABRICA DE LOZA "EL ANFORA".





# MA DE LA FABRICA DE LOZA "EL ANFORA" S. A.



ELABORADO POR: MARGARITA MARQUEZ BERRANO Y MA. DE LA PARA LA INVESTIGACION "EL PROCESO DE LA CONDICIONES DE REPRODUCCION DE LA FM EN LA FABRICA DE LOZA "EL ANFORA".

DIBUJO INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1/ Cfr. y véase "Lucha de clases 1972-1982", en Revista Punto Crítico. Edit. Antares, año XI, No. 123, México, marzo de 1982, p. 2.
- 2/ Cfr. y véase Jorge Basave y C. Morera Camacho, La Crisis y el capital financiero en México. Instituto de Investigaciones económicas, UNAM, 1981. Mimeo, Ponencia al II Congreso de Economistas del Tercer Mundo, Habana, Cuba, 1981. Cuadro 11.
- 3/ Ibid., cfr. y véase también, Política Mexicana sobre inversiones extranjeras. Varios autores. Iiec.-UNAM. Cuadernos del seminario de Teoría del Desarrollo, No. 4, México, 1977, p. 12.
- 4/ Véase José Ayala "Auge y declinación del intervencionismo estatal, 1970-1976," en Revista de Investigación Económica, México, Fac. de Economía, UNAM. No. 3. Nueva época, Jul.-Sep. 1977, p. 83.
- 5/ Véase: Varios autores. Política mexicana sobre, .. op. cit. pp. 211-214.
- 6/ Cfr. y véase J. Basave y C. Morera, op. cit. Cuadros 7A y 7G.
- 7/ Véase también, Eduardo González, "La Política económica 1970-1976, Itinerario de un proyecto inviable", en Rev. Investigación Económica op. cit. p. 31.
- 8/ Véase Fernando Rello y Rosa Elena Montes de Oca, "Acumulación de capital en el campo mexicano", en Cuadernos Políticos No. 2.

- Véase también Fernando Rello y Jorge Castell C. "Las desventuras de un proyecto Agrario: 1970-1976", en Revista de Investigación Económica, op. cit. p. 136 y 137, cuadros 3 y 4.
- 9/ Cfr. y véase A. Dabat, "Evolución de los salarios de la clase obrera mexicana en la década de los setenta", en Problemas del Desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM, México, 1978, p. 107, cuadro 2 y pp. 114-115.
- 10/ Cfr. y véase David Yaffe y Paul Bullock, "La Inflación, la crisis y el auge de la postguerra", en Revista Críticas de la Economía Política, Edición Latinoamericana No. 7, Editorial El Caballito, México, Abril-Junio 1978, pp. 25-29.
- 11/ Ibid, p. 107  
y también, E. Mondel, El dólar y la Crisis del imperialismo, México, Serie Popular ERA, No. 23, 1974, pp. 204-210.
- 12/ Véase Informe Anual 1977, México, Banco de México, 1978, p. 172, cuadro 33.
- 13/ Cfr. y véase Magdalena Galindo, "El Movimiento obrero en el sexenio echeverrista" en Investigación Económica, México, Facultad de Economía, UNAM, No. 4 Nueva Epoca.
- 14/ Cfr. Héctor Mata L., "La Economía mexicana y la crisis internacional", en Revista de Investigación Económica, op. cit., p. 15 y 18, cuadros 1 y 4.
- 15/ Ma. de la Luz Arriaga, Edur Velasco y Eduardo Zepeda, "Inflación y Salarios en el Régimen de LEA", en Investigación Econó-

mica" No. 4, op. cit.

16/ Héctor Mata L. op. cit. p. 18 cuadro 4.

17/ Ma. de la Luz Arriaga, et al., op. cit., cuadro 5, p. 227.

18/ Para una revisión exhaustiva del proceso de concentración industrial en el período, véase Arturo Huerta, "Características y contradicciones de la industria de Transformación en México de 1970 a 1976" en Investigación Económica No. 4, op. cit.

19/ Para revisar detalladamente la Metodología y conceptos usados, véase el anexo 1

20/ Al respecto véase , Rolando Cordera y Adolfo Orive, "México Industrialización Subordinada" en Boletín TASE no. 4, México 1970.

21/ Alejandro Alvarez B, Elena Sandoval. "Desarrollo industrial y clase obrera en México", en Cuadernos Políticos No. 4, Ed. México, abril-junio de 1975.p 14. Por considerar que la Metodología que utilizan estos autores para el análisis del sector industrial es correcta y de utilidad para los fines de este trabajo, la hemos seguido en lo que se refiere al sector industrial, aunque ellos se limitan a la revisión del año 1970, nosotros abordamos el período 70-75.

22/ Calculado con datos del X censo industrial. Secretaría de Programación y Presupuesto.

23/ Arturo Carbajal, Ricardo Cuéllar. El Proletariado Industrial 1940-1970. Tesis de Licenciatura, Facultad de Economía UNAM, 1977. Cuadro III 18 p. 108

- 24/ Jeff Bortz, "El salario obrero en el Distrito Federal, 1939-1975", en Investigación Económica No. 4, Facultad de Economía UNAM, Nueva Epoca, octubre-diciembre de 1977, p.138
- 25/ Ma. de la Luz Arriaga, et. al. op.cit. p 227.
- 26/ Rolando Cordera, op cit.
- 27/ Para un análisis de la inversión extranjera durante los últimos años, Cfr. Alma Chapoy, "La inversión extranjera durante la administración de Luis Echeverría", en Investigación Económica No. 4, Facultad de Economía UNAM, Nueva Epoca, octubre-diciembre de 1977.
- 28/ Véase la nota metodológica del capítulo 1. Anexo 1
- 29/ Alejandro Alvarez, op cit. p 14
- 30/ Arturo Huerta, op.cit. Cuadros 5,6 y 7, pp 26,33,34.
- 31/ Para un recuento de las luchas de la clase obrera en el sexenio 1970-76 véase Punto Crítico, Nos. 69 y 123.
- 32/ Según testimonios de funcionarios de la empresa, "en relación a loza-hotel, son más o menos 1 500 o 2 000 clientes y los pedidos pertenecen en un 80% a hoteles entre los que se cuentan el Camino Real, Fiesta Palace, Las Hadas, Hacienda de los Morales; también se cuenta con pedidos de organismos oficiales como PEMEX, CFE, ISSSTE, Seguro Social; una parte del mercado lo constituyen empresas como Ford Motor Co., Pedro Domecq y otras".
- 33/ Registro Público de la Propiedad. 14 de mayo de 1920.
- 34/ "Anfora de Noticias" No. 150, marzo de 1981. Fábrica de Loza El Anfora S.A.
- 35/ Testimonios obreros.

- 36/ Testimonios obreros.
- 37/ Ibid.
- 38/ Ibid.
- 39/ "Anfora de Noticias" No. 149, enero de 1981. Fabrica de Loza El Anfora S.A.
- 40/ Luis Medina y Blanca Torres. Del Cardenismo al Avilacamachismo, Ed. Colegio de México, serie Historia de la Revolución Mexicana, vol 18, México 1978 pp 41-42.
- 41/ Notificación de la empresa al Sindicato. Archivo del Sindicato
- 42/ Notificación de la empresa al Sindicato., 2 de diciembre de 1965. Archivo del Sindicato.
- 43/ Convenios departamentales. 14 de abril y 17 de mayo de 1965. Archivo del Sindicato.
- 44/ Notificaciones de la empresa al Sindicato y Convenios Departamentales.
- 45/ Convenios departamentales. 25 de enero de 1974, 24 de enero de 1977.
- 46/ Sergio Ramos, Margarita Camarena, Benito Terrazas. SPICER.S.A. (monografía de una empresa y de un conflicto). Ed. UNAM, México 1979. pp 49-51
- 47/ En 1976 el monto del capital social aumenta a 30 millones de pesos repartidos en 30 mil acciones de mil pesos cada una. (ver cuadro Evolución del Capital Social).
- 48/ Elaborado en base a los datos obtenidos en los informes anuales del Consejo de Administración de la Fábrica de Loza El Anfora, para los años 1965 y de 1970 a 1976.
- 49/ Estatutos de la empresa, 1920.
- 50/ Estatutos de la empresa 1937

CAPITULO II.- EL PROCESO DE TRABAJO

" ... comprobar que un ser humano se ve obligado a ejercer un oficio que a la larga lo aniquilará físicamente, y que para no morir de hambre debe, paradójicamente, matarse."

Bertolt Brecht.

Enfermedad Profesional en Terror



## EL PROCESO DE TRABAJO.

El proceso de trabajo global comprende dos líneas de producción relacionadas entre sí mediante el establecimiento de fases comunes: la primera concerniente a la elaboración de la pasta, y la segunda al barnizado. Esto conforma una estrecha vinculación de ambas líneas de producción en un solo proceso al que consideramos central porque se refiere propiamente a la hechura del producto, después de lo cual sólo resta especificar cuál es el papel de los otros procesos particulares más o menos pequeños que se realizan en la fábrica.

Estos diversos procesos proporcionan, en un caso, la materia prima sustancial (pasta), y algunas auxiliares, como barnices y colores, y en otro caso, algunos medios de trabajo como moldes, que son de especial importancia en los sistemas rudimentarios, y las "cajas vaciadas" requeridas para el quemado en el horno más antiguo.

Consideramos que en el nivel de la fábrica estos diversos procesos se articulan con el proceso central constituyendo de esta forma, ahora sí y finalmente un proceso orgánicamente articulado: el proceso de trabajo global de la fábrica, que en estricto sentido no es más que una serie de procesos particulares enlazados entre sí mediante la cooperación.

### Organización del proceso de trabajo global.

La base para la organización de este proceso de trabajo global es la división del trabajo, a través de la cual los diferentes procesos implicados se han disgregado en diversas operaciones, cada una de las cuales constituye una fase del proceso que se asignan a grupos de obreros, entre los cuales también se da una división del trabajo en

operaciones aún más parcializadas y una organización específica del trabajo.

Hemos distinguido de manera general, fases consecutivas que componen el proceso de trabajo, sin embargo esto no implica que necesariamente todos los productos pasan por todas y cada una de ellas. La línea sanitaria, por ejemplo, requiere de menos fases, a diferencia de la loza para hoteles o la loza doméstica más fina que requieren mayor elaboración y por lo tanto, recorren todas las fases.

Podríamos haber dividido todo el proceso en tres grandes etapas: la primera, fase preparatoria; la segunda, fase de producción y la tercera, fase final; asegurándonos que todos los productos pasan por esas tres etapas, en ese orden. Sin embargo consideramos la conveniencia de adoptar la división en nueve fases por dos razones: en primer lugar, porque la investigación persigue el análisis de la organización del proceso de trabajo global, es decir, la forma específica de articulación de cada fase entre sí y con el proceso en su conjunto, independientemente de que tal o cual producto recorra todas las fases o no.

En segundo lugar, porque queremos desmistificar la forma de organización departamental. La atomización de todo el proceso en 42 departamentos sin casi ninguna relación entre sí, oculta a la comprensión del obrero la totalidad del proceso, en donde cada uno de los departamentos así considerados es sólo una parte de un proceso global, cuyo objetivo es la extracción de plusvalía. Por tanto, no permite la comprensión del carácter general de la explotación en toda la fábrica, y

de esa forma los obreros llegan a creencias tales como en " tal o cual departamento no hay explotación porque es el departamento de salarios altos".

Por otra parte, la organización departamental facilita al capitalista un mayor control de los obreros a través de toda una estructura jerárquica, que se establece a partir de los departamentos con supervisores, jefes de departamento, hasta llegar a los estratos de la estructura administrativa en donde se realiza la planeación de la producción.

Volviendo a las diferentes fases que componen el proceso de trabajo global, cabe destacar que cada una de las nueve fases incluye varios departamentos. Las fases son las siguientes:

1a. Fase. Fase Preparatoria, comprende la fabricación de pasta, moldes necesarios para el producto.

2a. Fase. Fase de fabricación propiamente dicha. Forjado y vaciado del producto.

3a. Fase. Primera quema del producto. Se refiere a la quema del producto para que adquiera "cuerpo". Es la única quema para la línea sanitaria.

4a. Fase. Decorado. Concierno al decorado que se hace del producto sin barnizar y una vez barnizado.

5a. Fase. Barnizado o esmaltado. Se baña el producto con barniz.

6a. Fase. Segunda quema del producto. Se refiere a la quema final para algunos productos y la segunda para otros.

7a. Fase. Acabado o terminado del producto.

8a. Fase. Tercera quema del producto. Es el llamado quemado decorativo, que reciben sólo algunos tipos de loza, como la porcelana y la loza fina.

9a. Fase. Fase final, que se refiere a la preparación del producto para su distribución.

A nivel del proceso total se observa una simultaneidad, es decir, todas y cada una de las fases se están realizando al mismo tiempo, en diversos lugares de la fábrica.

No se trata de fases aisladas y sin ninguna conexión, para su buen funcionamiento es necesario que exista continuidad en el proceso de trabajo. Sin bien es cierto que mediante la división del trabajo se ha descompuesto el proceso de trabajo global en fases, por otro lado, la dirección capitalista lo recomponc bajo su control y le da continuidad utilizando las Leyes Técnicas del Proceso de Trabajo -enunciadas por Marx en su análisis de la manufactura, extendiendo su validez a la organización fabril.

De acuerdo a la primera Ley Técnica, se debe suministrar siempre una cantidad determinada de productos en un tiempo específico. Dado que los obreros en cada fase proporcionan sólo una parte del producto final, el producto parcial, resultado de una fase va a servir de materia prima y por lo tanto, de punto de partida de la fase siguiente.1/

Se establece pues una interdependencia entre las distintas fases, los trabajos y los obreros, que obliga a cada obrero o grupo de obreros a ocupar en su trabajo sólo el tiempo necesario que ha sido previamente fijado mediante estudios de Tiempos y Movimientos. Esto le

imprime al proceso de trabajo una continuidad, una regularidad y " sobre todo una intensidad".2/

Esta ley se complementa con la segunda Ley Técnica que establece "la regla y proporcionalidad cuantitativa del proceso social de trabajo" 3/. Teniendo en cuenta que las diversas fases realizan operaciones diferentes que se ejecutan en tiempos desiguales y en que por tanto, - en un tiempo dado, por ejemplo una jornada de trabajo de 8 horas, proporciona cantidades desiguales de productos parciales, por lo que tienen que emplearse diversas cantidades proporcionales de obreros para - cada una de las distintas operaciones.

Describiéndolo, se fija el número de obreros necesarios en cada - operación, en cada fase para que proporcionen la cantidad necesaria de productos parciales que requiere como materia prima el obrero o grupo de obreros en la fase subsecuente, evitando posibles interrupciones de su trabajo por falta de materia prima. Esto explica porque algunas fases requieren de un mayor número de obreros que otras.

Consideremos de manera ejemplificatoria lo que sucede en la línea de sanitarios: se requiere sólo de 4 obreros "molderos" para hacer la cantidad necesaria de moldes que utilizan los 28 oficiales, quienes fabrican los sanitarios. En este lado tendríamos una proporción de 1 a 7, es decir, que cada obrero proporciona la cantidad de moldes que nesitan 7 oficiales para realizar su trabajo. A su vez, el monto total de sanitarios hechos por los 28 oficiales, requiere sólo de 8 obreros para la operación de revisado; esto implica que por cada 7 oficiales hay 2 revisadores, en otras palabras, que se necesitan dos obreros para -

revisar el trabajo total realizado por los 7 oficiales.

En el primer caso, la fijación de un número de 7 obreros está dada por el tiempo que requiere la elaboración de un molde teniendo en consideración, por un lado, el monto de la producción de sanitarios de seada o fijada, y por el otro, el hecho de que el mismo molde es susceptible de ser utilizado varias veces. Ahora bien, la operación de vaciado es más complicada, por lo que se fija un número de 28 obreros para hacerla, en cambio la operación de revisado se ejecuta más rápidamente, fijándose un número de 8 obreros para ella.

En el supuesto de que se planea un aumento del 50% en la producción, permaneciendo inalterables los métodos y organización del trabajo, se requeriría un aumento proporcional en el número de molderos, oficiales y revisadores: 6 molderos en lugar de 4; 42 oficiales en vez de 28 y 12 revisadores en lugar de 8. Precisamente esto es lo que establece la tercera Ley Técnica, al plantear que sólo se podía aumentar la escala de la producción, empleando un múltiplo de cada uno de esos grupos de obreros. 4/

De esta forma, el proceso de trabajo global adquiere una continuidad, sin embargo un grado mayor de continuidad se encuentra limitado por la persistencia de sistemas tecnológicos atrasados, cuya base es el trabajo manual y en los que el tránsito de una fase a otra se realiza manualmente, ocupando todavía una proporción considerable de obreros, cuya única función consiste en establecer el nexo entre cada una de las fases al transportar la materia prima en sus diferentes grados de elaboración de una fase a otra.

Dada la importancia que reviste esta función, en apariencia insignificante, la dirección capitalista ha despojado a los obreros que la realizan del control sobre la única decisión que había que hacer: La referente a la secuencia de tiempo, fijándoles el tiempo que requiera la función estableciendo igualmente su regularidad.

El carácter manual de esta función atenta contra la continuidad del proceso, por lo que en consonancia con los sistemas maquinizados existentes en la fábrica se ha verificado una sustitución de los métodos manuales de transporte por métodos mecánicos, tales como bandas "sin fin" y transportadores automáticos.

El Producto: Vajillas y sanitarios.

" Todo proceso de trabajo desemboca y se extingue en un producto " 5/. El producto resultante del proceso de trabajo concreto que nos ocupa, es estandarizado y por ende, la producción se realiza en serie. Hoy día fundamentalmente se trabajan dos líneas de producción:

i) La fabricación de vajillas en sus dos variantes: vajillas para uso doméstico y vajillas para hoteles y restaurantes; ii) la fabricación de sanitarios.

La línea principal es la fabricación de loza y dentro de ésta, la destinada a los hoteles, restaurantes, oficinas etc. (loza-hotel).

La empresa inició sus actividades fabricando exclusivamente loza para uso doméstico como ya mencionamos la fabricación de loza-hotel. y la línea de producción de sanitarios, fueron resultado de un proceso de diversificación verificado en la década de los treinta. Dicho proceso

fue propiciado por la fuerte competencia que se estableció con la "Fábrica de Loza de Niño Perdido", situación que presionó para que se ampliara la capacidad productiva mediante la introducción de maquinaria y equipo, lo que a su vez produjo una ampliación en las instalaciones.

Para aprovechar al máximo esa nueva capacidad se introdujo fabricación de sanitarios, ya que también pertenece a lo que se conoce como cerámica blanca. Esto posibilitaba la utilización de las mismas materias primas, el uso común de algunas máquinas y de tecnología en general, en virtud de que son procesos semejantes.

La diversificación no sólo se dio en ese sentido, sino que casi simultáneamente se introdujo también la producción de loza especial para hoteles y restaurantes.

Concomitante a este proceso de diversificación de la producción se dio un proceso de diferenciación del producto en ambas líneas de producción, siendo más acentuado en la línea de loza. Dicha diferenciación se hizo en relación al estilo, al decorado y al color.

Así, la línea de loza se fabrica en ocho estilos con una gama de 25 decorados, sin contar con los especiales requeridos para la loza-hotel. Para la línea sanitaria hay cuatro estilos en seis diferentes colores.

En resumen, aún cuando hablamos de sólo dos líneas de producción, la fabricación en el proceso de trabajo abarca una gran cantidad de productos heterogéneos, en diferentes tamaños, estilos, decorados y colores.



Elementos simples del proceso de trabajo.

Objeto de trabajo: materias primas.

" ... las exigencias de la producción capitalista pueden convertir en -  
objetos de trabajo, objetos que son peligrosos, sin más consideraciones  
que las de la ganancia" 6/

Las materias primas generales utilizadas en la fábrica son:

°Caolines: Bonn, Sperse, Americano del No. 6, Morfo No. 12, Monera, -  
Champion, M-25, Ajax.

°Feldespatos de Querétaro.

°Arena Sílice.

°Mármol.

°Talco de Texas.

°Barro americano Lanekin.

°Rutilo cerámico.

°Piedra bola o bruta.

°Yeso.

°Rotura.

°Oxidos y compuestos colorantes.

°Oro y Plata.

°Calcomanías.

Dado que en la fábrica se elaboran la pasta, los barnices y colores  
que constituyen en estricto sentido la materia prima sustancial y las au-  
xiliares del proceso de producción de loza y sanitarios propiamente di-  
cho, hemos considerado que los distintos materiales que se emplean para  
su producción constituyen de hecho, las materias primas generales del -

proceso de trabajo global. De igual manera, se considera a los materiales que requiere la fabricación de los moldes y de las cajas para quemar loza (cajas vaciadas) que se utilizan como una parte de los medios de producción en ese mismo proceso.

- Grado de elaboración del objeto de trabajo.

De lo anterior se desprende que cuando se puede hablar de materias primas (sustancial y auxiliares), éstas ya contienen cierto trabajo pretérito, un cierto grado de elaboración.

Antes de llegar a la fábrica han sido extraídos de las minas, lavados y parte hasta molidos, si se trata de minerales; por su parte, las sustancias químicas utilizadas en los barnices y colores son resultado de procesos químicos anteriores. Ya en la fábrica, procesos de trabajo particulares se encargan de transformarlos finalmente en materias primas listas para ingresar al proceso de trabajo que se encarga de la fabricación de loza y sanitarios.

- Origen.

El origen de las materias primas es diverso. Parte de ellas se adquiere a empresas que se dedican exclusivamente a procesar minerales no metálicos como " Fierro Enamel de México ", empresa americana que provee los minerales ya lavados y molidos. Otra parte de éstos se adquieren directamente de las minas, principalmente del norte de la República (Chihuahua, Durango, etc.) y se muelen en la fábrica. Una parte más, se importa de E.U. por ferrocarril. Carecemos del dato sobre el monto de importaciones, sin embargo, pensamos que debe ser una parte considerable si tomamos en cuenta los continuos trabajos realizados en el país.

directivos de la fábrica en el sentido de que las materias primas nacionales "carecen de uniformidad de pedido a pedido", de que "tienen gran contenido de impurezas" y que, por tanto, "se veían en la necesidad de importarlas".

Las calcomanías, el oro y plata usado en el decorado son también de importación, de E.U. y de Alemania. Los compuestos químicos se adquieren también con empresas especializadas.

Los datos sobre el monto de cada una de ellas, así como el monto que corresponde a las materias primas nacionales y a las importadas, nos fueron negadas por la empresa, argumentando que se trata de datos "confidenciales".

La empresa cuenta ya con un Laboratorio de Control de Calidad mediante el cual se controlan las propiedades de las materias primas con base en análisis físicos y químicos, con lo que se pretende lograr una cierta uniformidad en la calidad de las materias primas, cosa que no se logra del todo y que se traduce en perjuicio de los obreros, como se verá después.

#### Medios de trabajo: Marco tecnológico

"Al igual que todo otro desarrollo de la fuerza productiva del trabajo, la maquinaria debe abaratar las mercancías y reducir la parte de la jornada laboral que el obrero necesita para sí, prolongando, de esta suerte, la jornada de trabajo, lo que el obrero cede gratuitamente al capitalista. Es un medio para la producción de plusvalor". 7/

El marco tecnológico 8/ específico de la fábrica está dado en función de la coexistencia de procesos tecnológicos desiguales: operan desde mé-

todos de trabajo manuales que datan de la fundación de la fábrica hasta métodos maquinizados avanzados 9/, pasando por métodos semi-automáticos o intermedios.

Dicha coexistencia implica que los sistemas maquinizados condicionan la presencia de los sistemas manuales y semi-automáticos, volviéndolos de esta forma funcionales a nivel de la unidad fabril. Los condiciona en la medida en que sólo les permite existir en tanto formas descompuestas de los antiguos sistemas artesanales de trabajo, en los que el obrero tenía capacidad de decisión sobre la producción: qué, cuánto y cómo producir; ahora, se ha mantenido el trabajo manual y el obrero tiene la posibilidad mediante su esfuerzo o habilidad individual de influir sobre el nivel de producción, pero no de determinarlo.

Esto implica una sujeción de la actividad de todos los obreros-incluyendo los manuales a un plan previamente establecido. En este sentido se entiende la contradicción interna subyacente en dicha coexistencia: los sistemas maquinizados destruyen a los manuales al mismo tiempo que los conservan 10/.

-líneas de producción y marco tecnológico.-

Sólo teniendo en cuenta lo anterior puede entenderse que la tecnología de fabricación de sanitarios se encuentre relativamente poco desarrollada: el trabajo es totalmente manual en base a moldes, exceptuando por supuesto, la quema del producto, para lo cual se utiliza un horno que aunque no es automático, puede considerarse ya una máquina.

La única forma de mecanización no se ha dado en ninguna operación -

se emplea lo que se conoce como "secadero automático". No es más que una cámara de fierro y ladrillo aplanado de cemento, donde circula aire caliente a contracorriente, proveniente de los hornos, en la que un empleado introduce mecánicamente carros llenos de piezas. La producción exige esta forma de secado, ya que tratándose de piezas muy grandes, su secado sería muy lento y de esta forma se acelera. Esto muestra que la empresa emplea principios elementales de la mecánica y los utiliza en su provecho, manteniendo por otro lado formas rudimentarias de explotación, cuando así le conviene a sus intereses, refuncionalizándolas únicamente.

En la Línea de sanitarios existe pues lo que se ha dado en llamar un desfase tecnológico en relación al estado o nivel de avances tecnológicos que ha alcanzado la fabricación de sanitarios en países de capitalismo avanzado, como Alemania, donde para su fabricación se emplean máquinas sumamente sofisticadas que usan una cantidad muy baja de mano de obra.

Sin embargo, la introducción de ese tipo de maquinaria ha sido considerado "antieconómico" por la empresa por varias razones:

- i) Dichas máquinas "ahorradoras de mano de obra" son sumamente costosas.
- ii) En México existe abundante mano de obra no calificada y barata 11/.

En ese sentido resulta más "ganancioso" mantener los sistemas antiguos, y lo único que presionaría a la maquinización sería la competencia a nivel nacional de otras empresas productoras de sanitarios.

Para conjurar esta presión se recurrió a la creación de un cartel, es decir, un convenio escrito entre las 3 o 4 empresas fabricantes de línea sanitaria más importantes, estableciéndose determinada cantidad de productos sanitarios, cuotas de producción iguales para cada una de ellas, con

la finalidad de restringir el volumen de producción en un nivel adecuado - que permita mantener precios, asegurando las ganancias de los que integran el cartel y de esta forma, controlar el mercado interno. Esto explica en forma rotunda al atraso tecnológico de esta línea de producción.

Por el contrario, en la línea de fabricación de loza se da una articu- lación de métodos manuales, semi-automáticos y máquinas, concomitante con - una tendencia progresiva a la maquinización.

Los métodos manuales todavía constituyen una proporción considerable. Los encontramos en la fabricación de moldes, en la sección de vaciado del - producto (barbotina), en la sección de secadero para loza, en una sección - de limpia sancocho, en una parte de la sección de servicios, en una sección del barnizado, en cajas vaciadas, en varias secciones de decorado (decorado Puebla, calcomanía, filos y bandas); en la fase de acabado del producto - (limpia barníz) en la totalidad del empaque y almacenado. (Ver esquema de - flujos).

Los métodos semi-automáticos los encontramos en dos secciones de forja do del producto (fabricación tornos y máquina semi-automática de forja) y - en una sección del Decorado (Máquinas Lito) y por último, los sistemas ma- - quinizados se localizan en el Departamento de elaboración de pasta, en una sección de forjado -Sección Máquinas (Máquina automática de forja, Máquina Ram de Platón, Máquina inglesa de pocillo, Máquinas Service, en la sección de Hornos (Horno 1,2,4,5,6,7, Mufla eléctrica) en una sección de limpia san- cocho, en una sección de Decorado (Serimático), en elaboración barníz, en - una sección de barnizado (Máquinas bañadoras). (Ver esquema de flujos)

Al hablar de varios sistemas tecnológicos hacemos referencia al mismo tiempo a diferentes estadios industriales caracterizados por un distinto grado de desarrollo de la división técnica del trabajo y una forma diferente de cooperación u organización del trabajo. Los sistemas manuales no remiten esencialmente a la etapa analítica de organización que Marx designa como manufactura, aunque combinada con una aplicación en la organización del trabajo de los principios tayloristas (Estudios de Tiempos y Movimientos). Los sistemas basados en el uso de máquinas corresponderían a la Gran Industria y los sistemas semi-automáticos se situarían en la fase de transición de una a otra. 12/

Aún cuando nos remiten a dos fases históricas diferentes caracterizadas por un distinto grado de desarrollo de las fuerzas productivas "se puede reagrupar a ambas bajo una única clase caracterizada por la subordinación o supeditación de los obreros a la autoridad capitalista". 13/

#### -Métodos o sistemas manuales

En términos generales, son sistemas que datan de la época en que se estableció la fábrica.

Se trata de sistemas tecnológicos enmarcados en la forma de cooperación de la manufactura con importantes modificaciones, caracterizada por una división del trabajo que encadena al obrero a realizar una operación parcial de carácter manual y para cuya ejecución emplea herramientas simples, requiriendo su manejo de determinadas aptitudes: fuerza, destreza, rapidez, etc. El contenido de la calificación en estos sistemas no estaría en base al grado de escolaridad, sino en base a la habilidad, destreza, conocimiento de su trabajo que la experiencia otorga. Cabe aclarar que

dichas aptitudes no son desarrolladas tan plenamente como en el artesanado.

Las herramientas o medios de trabajo propias de estos sistemas son: moldes, pistolas para barnizado y para decorado, cepillos, lijas, cuchillas, pinceles, brochas, rodillos de hule. Todas ellas tienen como característica común que son manejadas por el obrero; éste, valiéndose de ellas, realiza siempre la misma función desarrollando en forma unilateral alguna cualidad, hasta llegar al "virtuosismo" de que habla Marx 14/, como por ejemplo en los obreros decoradores del Decorado Puebla, quienes en cuestión de segundos decoran con gran maestría un plato, o los limpiadores de barniz que con una cuchilla en la mano le van quitando los escurrimientos de barniz a los platos y que asombran por su habilidad y rapidez; en fin, hay muchos ca sos más que podrían mencionarse.

Naturalmente que hay diferencias entre unos y otros, algunos como los cepillos, lijas, cuchillas, pinceles, brochas, rodillos de hule son herramientas muy simples sin ninguna complejidad, pero esto no implica que no se requiera destreza por parte del obrero.

Otras, como pistolas para barnizado y para decorado tienen un grado ma yor de complejidad que las anteriores, se trata de pistolas de aire que aun cuando ya son accionadas por una compresora, requieren de la habilidad del obrero para ser manipulada.

Se observa, por el contrario, que hay una relación inversa entre la - complejidad de las herramientas y el grado de calificación que requiere su manejo: mientras más simple es la herramienta, se necesita un grado mayor de calificación.

Por otro lado, considerando que no todas las operaciones parciales son



iguales, así mismo, requieren grados diversos de habilidad, fuerza y atención para cada una de ellas; por ejemplo, el vaciado de los sanitarios requiere de un gran esfuerzo físico debido al tamaño y al peso del molde, mientras que el Decorado calcomanía requiere de cuidado y precisión en la aplicación de la calcomanía, razón por la cual se emplea para dicha función el trabajo femenino.

En virtud de que los moldes tienen un papel central. 15/, en estos sistemas y en parte, en los semiautomáticos, merecen un tratamiento aparte. En los primeros, los manuales, su importancia se explica porque la técnica del vaciado, que es la que se utiliza en la fabricación de sanitarios y en las piezas huecas (jarras, soperas, salseras, etc.), solamente se realiza manualmente en base a moldes, no hay otra forma (al menos en el país) de fabricarlos. En los semiautomáticos aunque se utiliza otra técnica diferente -el forjado-, y ésta ya se realiza mediante máquinas (que han incorporado el molde a su mecanismo), dichos sistemas todavía aportan una proporción considerable de la producción y es necesario tomarlos en cuenta.

Además, las cajas para la quema de loza en un horno son fabricadas también con moldes y por si fuera poco, la elaboración de los moldes ya mencionados se efectúa a su vez, en base a moldes. De esta forma, se pone de relieve la importancia que revisten los moldes en el proceso de trabajo global.

La existencia de una parte considerable de los sistemas manuales se explica, en parte, por el hecho de que en la fase central de forjado y vaciado del producto subsisten sistemas manuales, cuya base técnica es una forma bastante depurada del "oficio artesanal". Es decir, el hecho de que la operación de forjado o vaciado sea manual, trae aparejado operaciones subsecuen-

tes que también son realizadas manualmente. Así, por ejemplo cuando se vacía el producto en forma manual debe revisarse y clasificarse pieza por pieza manualmente, mientras que si el producto se fabrica mediante el uso de una máquina, dichas operaciones desaparecen.

Otras funciones que se realizan manualmente son aquellas que no son tareas estandarizadas, es decir, no se pueden producir en serie. Requieren ser hechas una por una, como cuando se trata de hacer las sedas con diferentes diseños cada vez; o de la impresión de las calcomanías con diferentes logotipos.

Otro tipo de operaciones con carácter manual que se diferencian radicalmente de aquellas que hemos considerado propias de los obreros especializados y que requieren de un mayor o menor grado de calificación, son las funciones exclusivas de acarreo o de limpieza, que el proceso lleva aparejadas. Por su sencillez y simplicidad son realizadas por peones o trabajadores de "trabajos varios" que son obreros sin ninguna calificación.

Este tipo de operaciones también se encuentran en los sistemas maquinizados. Además de éstas, hay otras tareas que en estos sistemas sólo pueden hacerse de manera manual, por lo que la división que hemos establecido en sistemas manuales, semiautomáticos y maquinizados, se ha hecho en relación a las funciones principales en cada fase del proceso de trabajo.

El control de la empresa se manifiesta en la fijación de los tiempos necesarios que requiere cada operación, en base a la experiencia y en forma más reciente sobre la base de estudios de Tiempos y Movimientos, lo que significa de alguna forma la fijación del ritmo de trabajo para cada obrero. Sin embargo, en vista de que el instrumento o herramienta es manejada por

" existe libertad de movimientos dentro de ciertos límites para la individualidad del obrero " 16/. Este puede desplegar un mayor esfuerzo, poseer más vitalidad, mayor aplicación y por ende, aumentar su producción, su rendimiento o bien, esta libertad relativa le permite al obrero decidir como distribuye su trabajo a lo largo de su jornada según sus requerimientos personales. Esto implica que el obrero puede acelerar su ritmo de trabajo y su intensidad en una parte de su jornada y disminuirla en otra, sin que esto implique de ninguna forma que tiene el poder de incidir sobre la política global de la empresa.

-Métodos o sistemas maquinizados.

Son sistemas tecnológicos que nos remiten a la forma de cooperación de la gran industria, basada en el uso de máquinas.

La división del trabajo en esta fase se refiere a la distribución de los obreros entre las diferentes máquinas, asignándolos en forma permanente a una misma máquina. Ahora es ésta la que realiza la operación que antaño efectuaba el obrero con su herramienta, relegándolo exclusivamente a realizar tareas sencillas, rutinarias y repetitivas de alimentación de la máquina, de su vigilancia, de corrección de " defectos " que pudiera efectuar la máquina, de carga y descarga, etc.

Ahora, " no es el trabajador quien utiliza los instrumentos de trabajo, sino los instrumentos de trabajo quienes utilizan al trabajador" 17/. La ejecución de dichas funciones no requiere un grado elevado de calificación. Por el contrario, el contenido de ésta, ya no se da en base a características aptitudinales sino más bien en relación a características psico-físicas como reflejos, rapidez, agilidad mental y destreza. 18/.

Dado que estos sistemas están articulados con sistemas manuales y semi-maquinizados, no se puede hablar de que a nivel de la unidad fabril la maquinaria constituya un sistema ya completamente articulado en todas las fases; únicamente podemos decir que se han dado pasos en este sentido, el más acabado se encuentra en el proceso de elaboración de la pasta, en donde encontramos un sistema de máquinas heterogéneas conectadas entre sí, que ejecutan - con base en la división del trabajo - una operación cada una, parcial y diferente, pero además, al mismo tiempo cada operación no es realizada por una sola máquina, sino que son varias máquinas iguales realizando en forma simultánea la misma operación, vinculadas entre sí por la cooperación.

Esta tendencia puede apreciarse en forma menos acabada en otro caso: se ha articulado una máquina barnizadora con el horno automático, de tal forma que saliendo la mercancía barnizada, se va colocando (manualmente) en una banda "sin fin" que va cargando los carros del horno, los cuales, entran automáticamente en el horno para ser quemados.

Lo anterior pone de relieve que la maquinización y la mecanización de tareas manuales sencillas de transporte de una fase a otra, son tendencias presentes en la fábrica que es necesario destacar.

En términos generales, el grado de sofisticación de la maquinaria usada en la fábrica no es muy elevado, sin embargo, ya poseen un mecanismo de control localizado en la máquina misma y, aún cuando todavía depende del obrero accionarla, detectar los errores, detenerla, etc. éste ya ha perdido el control sobre la forma de ejercitar su trabajo, es la misma máquina la que le impone cómo debe hacerlo.

En relación a la intensidad de su trabajo, la máquina ya ha sido previa

mente ritmada en base a estudios de Tiempos y Movimientos y, en consecuencia, establecido su ritmo de trabajo. No obstante, existe cierto margen - (limitado por la capacidad de la máquina), no de disminuir sino de aumentar su ritmo, y por tanto, su intensidad de trabajo, en vista de que el mecanismo de la máquina permite cambios en su velocidad, que no está bajo su control pero que a instancias de él (y respaldado por el sindicato) puede ser cambiado por la gerencia, si es que le conviene, en términos de producción. Esto explicaría la posibilidad de la existencia del trabajo a destajo en algunas máquinas.

De lo anterior se desprende que el uso de maquinaria tiene una intención doble: " además de su función técnica de aumentar la productividad del trabajo ... también tiene ... la función de despojar a la masa de obreros de su control sobre su propio trabajo". 19/

Las máquinas, base de los sistemas maquinizados son: molinos de bolas, tamices, bombas, filtros, prensas, licuadoras, amasadoras, máquinas forjadoras: máquina automática de forja, máquinas service, máquina automática de pocillo, máquina Ram de platón; hornos de túnel rectangulares y circulares, tipo Mufla o de fuego directo y de fuego indirecto, mufla eléctrica, máquina limpiadora, máquinas Serimático, máquinas bañadoras y la utilización de tolvas, bandas "sin fin", transportadores automáticos para entregar el producto de una máquina a otra y de ese modo realizar el enlace entre ellas prescindiendo lo más posible de la intervención del obrero.

Entre dichas máquinas existe una gran diversidad de avance tecnológico, que se manifiesta aún entre las máquinas que realizan la misma operación: así, entre los hornos hay diferencias tan notables que van desde la utilización de petróleo para su combustión, hasta el empleo de electricidad,

siendo la mayoría de gas; o bien, que en unos su forma de cargar es manual - hasta en los que la carga se hace de manera automática.

No pretendemos explicar el por qué de estas diferencias; en esto entrarían consideraciones de otro tipo: tamaño, capacidad, tipo de mercancía que procesan, consideraciones financieras, etc., nuestro propósito es más bien - señalar la existencia de tales disparidades tecnológicas en la fábrica por - un lado, y por otro, señalar un hecho que se nos manifestó en la observación de tales disparidades: mientras mayor es el avance tecnológico de una máquina, menos obreros emplea, pues muchas de esas operaciones se transfieren a - la máquina, a la vez que su manejo se simplifica.

Tomemos el caso de dos máquinas forjadoras: una no tan moderna, la Máquina Automática de forja requiere de todo un equipo de obreros, que se reparten las funciones de operación de la máquina, vigilancia, alimentación, - retirar los sobrantes, revisar, apuntar el monto de piezas, descargar y amon - tonar los platos, etc. Mientras que otra máquina más avanzada tecnológicamen - te hablando, ya sólo requiere de uno o dos operarios para realizar las mis-- mas funciones. El mismo caso se presenta en los hornos.

Es necesario señalar también que todavía hay operaciones que las máquinas no pueden realizar y por lo tanto, continúan siendo manuales, como por - ejemplo: pegar asas, apilar los platos, colocarlos en el transportador, etc.

-Métodos o sistemas semiautomáticos.

Por tratarse de métodos tecnológicos intermedios entre los sistemas antiguos o manuales y los maquinizados, no podemos ubicarlos propiamente ni en la for - ma de cooperación de la manufactura, ni en la que corresponde a la gran in--

pues participan al mismo tiempo de ambas fases de cooperación.

La base de estos sistemas son máquinas muy simples, que son una versión más o menos modificada del instrumento artesanal, requiriendo aún la intervención de la mano del obrero para llevar a cabo su operación, a pesar de lo cual ya pueden considerarse como máquinas, pues "con la transferencia a un mecanismo de la herramienta propiamente dicha, antes manipulada por el hombre, la máquina reemplaza a la mera herramienta" 20/.

Estos sistemas subsisten únicamente en dos fases del proceso: en la fase de forjado y en la de decorado del producto.

En la primera, estos sistemas son una forma aún más descompuesta del "oficio artesanal" que en los sistemas manuales, mientras que en la segunda son sistemas rudimentarios de litografía mecanizados con adaptaciones hechas en la fábrica.

Son únicamente tres tipos distintos de máquinas alrededor de las cuales se organizan estos sistemas: tornos chicos, máquina semiautomática de forja y máquinas lito.

Pese a todas las diferencias que pueden presentar entre sí las diversas máquinas, el rasgo común que las unifica es que parte de la operación se ha transferido a la máquina, lo que implica pérdida de control del obrero sobre su trabajo. Consideremos el caso de los tornos chicos movidos por motores eléctricos: un molde ajustado al torno hace la forma interior del plato, mientras que el obrero con una mano baja un perfil (una palanca del torno) que le da parte de la forma exterior, mientras que la otra mano del obrero al colocarla sobre la pasta, termina de darle forma a la vez que le hace el borde.

Ahora la máquina determina en gran medida cómo realizar la función y el resultado depende de la pericia con que el obrero conduce la máquina y coordina las operaciones manuales con el movimiento de la máquina. Su manejo - pues, requiere de un mayor grado de calificación debido al incremento en la atención, la destreza y la decisión necesarias para controlar la acción de la máquina, aunado a todo esto, un conocimiento de su trabajo y de cuestiones como el ajuste y manejo de la máquina, conocimiento que adquiere con el tiempo en su calidad de ayudante al lado de un oficial, de quien recibe entrenamiento y la experiencia que lo capacita para funcionar como oficial haciéndose cargo de la máquina.

La pérdida de control del obrero sobre cómo debe realizar su trabajo y un aumento de los requerimientos de calificación, son pues características de estos sistemas.

Al igual que los sistemas manuales, el tiempo necesario para cada función es fijado por la gerencia, basándose en estudios de Tiempos y movimientos, lo que implica la fijación de un determinado ritmo e intensidad de trabajo. Empero, existe un determinado margen de libertad que permite el despliegue de un esfuerzo extra por parte del obrero para aumentar su producción, margen que se reduce si consideramos el aumento de los requerimientos de la calificación.



Trabajo: uso de la fuerza de trabajo.

" ... el valor de uso específico de esa mercancía es el de ser fuente de valor, y de más valor del que ella misma tiene". 21/

La importancia de la fuerza de trabajo es que completa los elementos iniciales del proceso de trabajo; mediante éste se ponen en marcha los medios de producción que han de servir para transformar el objeto de trabajo en una mercancía, en un valor de cambio.

En todo proceso capitalista este elemento - el trabajo - presenta la forma de trabajo asalariado, es decir, el obrero vende como una mercancía su fuerza de trabajo; el capitalista le paga el valor de la fuerza de trabajo - un salario - mientras que de lo que se apropia, lo que le pertenece es su uso durante una jornada de trabajo. En esta diferencia entre valor y uso de la fuerza de trabajo radica la génesis de la plusvalía.

Ahora bien, desentrañar cuál es la forma específica que adopta la generación de dicha plusvalía así como las formas en que se incrementa, es el propósito que se persigue al analizar la forma de uso o de consumo de la fuerza de trabajo en el proceso global de trabajo.

Es claro que dicha caracterización está en función de la comprensión conjunta de los tres elementos simples componentes del proceso de trabajo, contemplados en el marco general de la división del trabajo y de la organización del proceso de trabajo. Sin embargo, aquí nos interesa hacer hincapié en los elementos determinantes de las formas de extracción de la plusvalía desde la perspectiva de las formas de consumo de la fuerza de trabajo ocupada en el proceso global de trabajo de la fábrica, o sea, desde la perspectiva del consumo de la fuerza de trabajo de 596 obreros. Hablar de las

formas de extracción de plusvalía absoluta y relativa. De acuerdo con Marx, la primera se refiere a la plusvalía que se le extrae al obrero a través del alargamiento de su jornada de trabajo sin que haya habido cambios en la organización productiva, ni innovación tecnológica. La extracción de plusvalía relativa se da en base al incremento de la productividad del trabajo resul-- tante de la utilización de maquinaria y/o mediante la intensificación del -- trabajo.

Aún cuando en el proceso global de trabajo encontramos ambas formas, es la extracción de la plusvalía relativa la que se muestra predominante. Esto se explica por el marco tecnológico específico en que se desenvuelve el proceso global de trabajo, que combina en su seno sistemas maquinizados con sistemas manuales y semiautomáticos. Dicha coexistencia sólo ha sido posible mediante una reorganización de todo el proceso de trabajo que ha hecho a los - últimos funcionales y compatibles con los primeros.

Así, la acción combinada de la introducción de maquinaria y la reorganización del proceso de trabajo se ha traducido en una elevación de la produc- tividad general y en una intensificación del trabajo. Las formas utilizadas - para lograr tales resultados son, por una parte, los implícitos en el uso de las máquinas, como son: un aumento en la masa de productos fabricados, una - reducción en el número de obreros ocupados y una descalificación y por ende, una desvalorización de la fuerza de trabajo, pues, el haber transferido el - aspecto operativo de las distintas funciones a la máquina misma, la intervención del obrero se ha restringido a tareas cada vez más simples, cuya ejecu- ción requiere de poca o nula calificación y por tanto, de menor salario. Por otra parte, están los procedimientos que van desde la organización de la jornada de trabajo, la utilización intensiva de la maquinaria, la implementación

de las distintas formas salariales, el aumento de la velocidad de las máquinas mediante incentivos monetarios, hasta la economía de las condiciones de trabajo y de higiene y seguridad.

Veamos rápidamente algunos de estos mecanismos:

-La jornada de trabajo y su organización.

Los turnos o jornadas de trabajo nominales establecidos en el Reglamento Interior de Trabajo son: i) 1er. Turno, matutino, de las 6:00 a las 14:00 horas; o bien, de las 7:00 a las 15:00, con una jornada de 8 horas. ii) 2o. Turno, vespertino o mixto, de las 14:00 a las 21:30, con una jornada diaria de 7 1/2 horas. iii) 3er. Turno, nocturno, de las 22:00 a las 5:00, cuya jornada de trabajo es de 7 horas. Aunque, como veremos más adelante, en la práctica cotidiana siempre se excede en lo establecido.

El turno matutino es el que rige en la fábrica. el 84.4% de los trabajadores laboran en ese turno; en el sistema de turnos rotativos trabajan el 9.6% - y el resto, el 6% trabaja en el turno vespertino o con turno variable. La utilización generalizada del turno matutino nos hace pensar que existe capacidad ociosa en la fábrica. A excepción de los hornos, que funcionan con turnos rotativos; y de algunas máquinas (forjadoras, elaboradoras de pasta) que trabajan en dos turnos, la empresa en las actuales condiciones de producción no utiliza como recurso principal para aumentar la producción un uso más intensivo de la maquinaria, más bien, explota las posibilidades que presenta el trabajo a destajo y en cierta medida las "horas extras".

-Las formas de salario.

Las formas salariales implementadas en el proceso de trabajo son: i) El salario por tiempo. ii) El salario a destajo. iii) El salario cuenta y premio. iv) El salario base más incentivo. v) El salario base más cualquier tipo de

Conviene entonces llamar la atención sobre sus características:

- i) El salario por tiempo, conocido en la fábrica como "salario por día", es - aquel en el que los obreros tienen fijada una tarifa uniforme por su trabajo - diario, que constituye su salario nominal. En esta forma salarial el trabajo - se mide por su duración directa; es la forma salarial utilizada generalmente - para los obreros que operan las máquinas y para las funciones secundarias o au- xiliares.
- ii) El salario a destajo es aquel en que el trabajo desarrollado por el obrero se mide por la cantidad de productos en que se concreta el trabajo durante un tiempo determinado.
- iii) El salario cuenta y premio es aquel en el que al obrero se le establece - un número determinado de piezas (denominado "cuenta") por el que recibe una -- cantidad fija de dinero; todo lo que realiza arriba de esta cuenta constituye el "premio", las tarifas por piezas o grupos de piezas que forman el premio son levemente más elevadas que las que forman la cuenta.
- iv) El salario base más incentivo, en este sistema el obrero tiene una tarifa fija diaria que constituye su salario base, tarifa que corresponde a un deter- minado número de piezas, o carros, etc.; todo lo que rebase de esa cantidad es considerada como incentivo.
- v) Finalmente tenemos el salario base más cualquier tipo de gratificación, en donde el obrero tiene establecida una tarifa fija diaria, pero se le fija otra tarifa, una suma determinada de dinero por su "dedicación y empeño" al reali- - zar no solo su carga normal de trabajo sino cuando se le pide realizar una mayor carga de trabajo. En este sistema también se encontró otro tipo de obreros los obreros de los hornos quienes se incluían en esta forma salarial, y que, sin em-

ción se trataba de tiempo extra, que no se pagaba como tal sino como una gratificación.

Ahora bien, estas tres últimas formas de salario las consideramos como variantes del destajo en el sentido en que de una u otra manera, son formas que por sí mismas intensifican el ritmo de trabajo, pues los obreros mismos están interesados en acelerar su ritmo de trabajo, en no perder un sólo minuto. En todos estos sistemas "sólo el tiempo de trabajo que se encarna en una cantidad de mercancías determinada previamente y fijada por la experiencia, cuenta como tiempo de trabajo socialmente necesario y se lo remunera como tal" 22/.

Por otro lado, a la intensificación del trabajo se le agrega el alargamiento de la jornada de trabajo, con lo que el obrero pretende aumentar su salario semanal.

La fijación de las tarifas en estos sistemas salariales se realiza a través de estudios de tiempos y movimientos, antaño se realizaba con base en la experiencia.

De hecho podemos considerar a las distintas formas salariales en dos grandes grupos, la forma de salario por tiempo y la forma salarial a destajo (que incluye a sus variantes). La forma salarial predominante es el destajo, pues del conjunto de obreros que intervienen directamente en la producción, el 56% tiene la forma de salario a destajo, y el 44% corresponde a la forma de salario por tiempo. (ver esquema del proceso de trabajo con formas salariales).

Ahora bien, no sólo existe la posibilidad de elevar la intensidad del trabajo con formas salariales a destajo, en cierta medida esto es posible también mediante la articulación, alternada de la forma salarial a destajo y/o sus variantes con la forma salarial por tiempo; de lo que resulta que la intensificación del trabajo de obreros...

menor grado sobre el ritmo de trabajo de los que reciben salario por día, como ejemplo, uno de los muchos existentes en la fábrica, el caso de la elaboración de los moldes: los obreros destajistas no pueden trabajar si no se les proporciona yeso, si no hay tendales vacíos para sus moldes, etc., funciones todas de abastecimiento que requiere cualquier destajista para trabajar y que son -- asignadas precisamente a trabajadores con salario por tiempo, quienes de esa manera deben coordinar su ritmo de trabajo con el de los destajistas, es decir, si la forma de salario no los presiona a intensificar su trabajo, de hecho, su articulación con las otras formas salariales si lo hace.

Otra forma de aumentar la intensidad del trabajo de los obreros que tienen salario por tiempo pero que operan máquinas, como en el caso de los operarios de las máquinas de fabricación, es mediante incentivos monetarios. En este caso son éstas las que les imponen el ritmo e intensidad al cual deben ejecutar su trabajo, a través de la velocidad que tienen fijada, y parecería que no hay demasiado margen para un aumento en la intensidad de trabajo puesto que dicha velocidad se determina mediante rigurosos estudios de tiempos y movimientos, sin embargo, se les ofrece un incentivo monetario para poder acelerar la velocidad fijada. Así, en las Máquinas Service se tenía fijada, en un principio, una velocidad que arrojaba 4000 piezas por jornada diaria; después de la incentivación monetaria, se logró que produjera 4500 piezas diarias, habiéndose acelerado la velocidad de las máquinas.

Además de esta organización de las distintas formas salariales en que se las distribuye fijándole una determinada forma a cada grupo de obreros, la empresa cuenta con la posibilidad de la asignación simultánea de ambas formas salariales a un sólo obrero. Es decir, se le establece una categoría que incluye dos o más categorías de puestos de trabajo, a cada una de las cuales, a

su vez, corresponde ya sea alguna de las formas de salario a destajo con la forma salarial por tiempo. Así, algunas veces trabaja como destajista y otras como trabajador por tiempo; dependiendo en exclusiva de consideraciones referentes a las necesidades de producción y no en función de las necesidades de los obreros.

Por último, en general, es posible encontrarse con que el obrero con salario por tiempo se transforma en destajista y viceversa, que a los destajistas se les fije un salario base - calculado por el promedio de su salario de las cuatro últimas semanas de horas efectivas de trabajo-en situación de aumento o disminución de la producción, respectivamente.

Por todo esto, para hablar de la organización de la jornada de trabajo, se tiene que tomar en consideración la organización de las formas salariales y viceversa. Ambos aspectos están articulados junto con los otros elementos, mediante la organización del trabajo global, por lo cual mencionaremos las formas específicas de uso y consumo de la fuerza de trabajo en relación a la jornada de trabajo, señalando al mismo tiempo, aunque someramente, las formas salariales. En las secciones donde se trabaja un sólo turno, y donde se utilizan sistemas manuales y semiautomáticos, la jornada de trabajo diurno difiere en número de horas, según la forma salarial de que se trate. En el salario por tiempo la duración total es de 48 horas semanales, lo que implica una jornada diaria de 8 horas, mientras que para la forma salarial a destajo, la jornada semanal es de 45 horas, (tres horas menos en la jornada del sábado). Sin embargo, ésta es la organización formal de la jornada de trabajo pues en los hechos, son jornadas de trabajo mucho mayores. Esto se explica, por un lado, porque a solicitud de los obreros, se les ha permitido repartirse horas de la jornada del sábado durante los cinco días de la semana, algunos media hora y otros una hora, para trabajar menos horas o incluso no trabajar los sábados, naturalmente con la con

dición de no disminuir su producción. De esa forma, su jornada diaria viene siendo de 8 1/2 y 9 horas. Por otro lado, si consideramos que las formas salariales a destajo propician el alargamiento de la jornada de trabajo, encontramos que los obreros que reciben su salario bajo dichas formas alargan casi siempre su jornada en lapsos de tiempo que varían de media a varias horas, situación que incluso el Reglamento Interior de Trabajo desautoriza, al señalar que el obrero debe "salir inmediatamente del lugar de trabajo y de la Fábrica inmediatamente después de concluir su jornada de trabajo .... excepción hecha de aquellos trabajadores de fabricación cuando tengan que asegurar su mercancía, y que no sean más que veinte minutos." 23/

En aquellas secciones donde se trabaja sólo un turno pero se utilizan sistemas maquinizados, en los que se implanta la forma salarial por tiempo, la jornada de trabajo es de 8 horas diarias, pero en estos casos, es una práctica común "las horas extras", 2 o 3 horas, tres veces por semana.

Tanto en este caso como en el anterior, el alargamiento de las horas de trabajo, aún cuando les sean retribuidas a los obreros en términos legales, incide directamente en contra de su salud, puesto que la silicosis está en relación directa con el tiempo de exposición a la atmósfera insalubre.

Sin embargo, hay casos en que no se pagan las "horas extras" conforme a la Ley; dicha situación la encontramos en casi todos los hornos, en donde en el uso del llamado sistema de relevos que comprende los tres turnos ( y dado que el segundo y tercero es de 7 1/2 y 7 horas respectivamente) se generan unos "vacíos de tiempo" entre turno y turno, por lo que se ha establecido que deberán trabajar en el segundo turno media hora y en el tercero, una hora, que no son más que tiempo extraordinario, debiendo remunerarse como tal. Además, ese tiempo aumenta si consideramos que está establecido en el Reglamento Interior



trabajo, con el propósito de evitar un cambio brusco de temperatura, tiempo que se trabaja por lo que resulta para el primer turno media hora; para el segundo turno, una hora y para el tercer turno hora y media, mismas que debían de computarse como horas extras.

Con respecto al uso de las máquinas existe la alternativa de su uso intensivo al implantar 2 o 3 turnos, ya que la implantación de más de un turno no implica un costo muy alto en cuanto a mano de obra, vigilancia extra, etc., Es lo que se hace en la sección de elaboración de la pasta, en la máquina Inglesa de pocillo, en la máquina bañadora de barníz y en los hornos. En estos últimos, -- puesto que el trabajo debe ser continuo las 24 horas, se establece un Sistema de Relevos, que consiste en la alternancia en cada horno de tres equipos ó --- grupos de obreros, haciendo rotación; los tres turnos ejecutan trabajo diurno una semana, vespertino otra y nocturno otra más, de tal forma que las 24 horas del día hay un equipo de obreros trabajando; a diferencia del caso de las otras máquinas, en donde cada turno tiene asignado permanentemente un grupo de obreros, no habiendo rotación de turnos.

Se esgrimen razones técnicas sobre el uso intensivo de las máquinas, como en el caso de los hornos, en donde la empresa sostiene que si se apagarán y encendieran diariamente "se perdería mucho tiempo ... y por ende, dinero, hasta que alcanzarán la temperatura necesaria, a la vez, que el continuo encender y apagar provocaría la descompostura de los hornos, cuyo funcionamiento es delicado".

Pero lo cierto es que cuando se les propuso que se mantuvieran encendidos sin ser utilizados, se refirieron a las "todavía peores consecuencias" que esto acarrearía por el gasto extra de combustible y por el retraso en términos de producción y la alteración que traería en cuanto a la continuidad del proce

Resumiendo: Hemos visto las diversas formas de consumo de la fuerza de trabajo relacionadas con la extracción de la plusvalía relativa, queda por último señalar la única forma de extracción de plusvalía absoluta que encontramos en toda la fábrica. Se trata de los obreros que trabajan en los hornos: todos los obreros tienen destinados 30 minutos para tomar sus alimentos, tiempo que se les debe considerar como jornada efectiva de trabajo y remunerarse como tal, sin embargo, sólo se les da la mitad, 15 minutos, es decir, se les escamotean los otros 15 minutos, no se los retribuyen.

Otra forma utilizada por la empresa para incidir en la elevación de la productividad general es la economía de las condiciones de higiene y seguridad, tanto por el lado de no proporcionar sistemas y equipo de protección eficaz y adecuada (aspersores, mascarillas, cubiertas, etc.) como por el lado de no mejorar sus instalaciones, pues ambas incidirían según ella en un aumento en los costos. Que esta práctica cotidiana se ha convertido en una política clara de la empresa lo constata el hecho de que en más de 60 años de existencia, la fábrica ha experimentado muy pocos cambios a este respecto.

Un ejemplo. Las mascarillas "Red Devil", siendo el equipo de protección más general en la fábrica, son precarias en muchos sentidos. Generalmente les quedan grandes y no se ajustan fácilmente a la cara de los obreros, por lo que entre otras cosas las encuentran incómodas para trabajar. Además no son eficaces, pues no filtran las partículas más finas (las más peligrosas)



En este sentido, un indicador que parcialmente refleja la situación de las condiciones de higiene y seguridad es el diagnóstico de las condiciones ambientales de la fábrica. Con base en los datos arrojados por la encuesta fue posible reconstruir el estado en el que se encuentran éstas. <sup>24/</sup>

Los resultados indican que los obreros consideran que dentro de las condiciones de higiene y seguridad hay algunas como la iluminación, la limpieza, el espacio y el equipo que son regulares e incluso buenas, sin llegar a ser del todo satisfactorias. Así, más del 60% considera que hay una adecuada iluminación; las tres cuartas partes consideran que tienen suficiente espacio para laborar en su puesto de trabajo; más del 85% señala que la limpieza es regular o buena; y por último, la mayoría el 82% piensa que el equipo está en regulares o buenas condiciones.

Por el contrario, los obreros han identificado que las condiciones más desfavorables en la fábrica son las que se refieren a la ventilación, temperatura y ruido. El 80.4% considera que la ventilación es bastante deficiente, reconociendo sólo una minoría, el 19.6%, una ventilación adecuada. Por lo que toca a la temperatura, un porcentaje bastante elevado -86.7%- identifica altas temperaturas. Casi el 65% considera que hay mucho ruido.

Al ahondar un poco más sobre cada una de ellas, tenemos que los datos de la encuesta mostraron que hay condiciones de pésima ventilación en prácticamente todas las fases del proceso de trabajo en la fabricación del producto con y sin máquinas, en los hornos, en el barnizado, en empaque y en mantenimiento; en la elaboración de la pasta, de los barnices y colores. Esta situación de pésima ventilación se empeora en los segundos y terceros turnos, porque éstos implícitamente suponen dos o más jornadas de trabajo dentro del mismo espacio. Esto es característico en los hornos, en la elaboración de la pasta y en algunas máquinas forjadoras.

Las altas temperaturas se presentan en los hornos y por ende, en los puestos implicados en ellos; también en puestos de trabajo o secciones de la fábrica cercanos a ellos, como en el barnizado, en el acabado. En la elaboración de barnices y colores por tratarse de locales muy reducidos y poco ventilados. Al igual que con la ventilación, en los turnos vespertinos y nocturnos se identificaron temperaturas más altas.

El hecho que se puso de relieve al realizar la encuesta fue la asociación entre la generación de ruido y el uso de maquinaria: se manifestó más ruido en aquellas secciones donde virtualmente se utiliza sólo máquinas, por tanto, en puestos de trabajo de elaboración de la pasta, de los barnices y en los hornos.

Las condiciones de iluminación únicamente se captaron a nivel del puesto de trabajo, en donde se manifestó que éstas están en función de la modificación o no que han sufrido las instalaciones originales de la fábrica. Es en los puestos de trabajo ubicados en las secciones antiguas de la fábrica donde se presentaron condiciones deficientes de iluminación: donde se fabrica el producto sin máquinas y en el empaclado; mientras que en secciones "modernas" o que han sufrido algún acondicionamiento, como en la fabricación del producto maquinizadamente, el decorado (a máquina y manual) indicaron una adecuada iluminación.

Con respecto al espacio los resultados no fueron muy claros, sólo permitieron advertir que se consideraba que había buen espacio en los puestos de trabajo del decorado manual y en el acabado.

Tampoco se pudo captar mucho acerca del estado del equipo de trabajo, lo único que se puede decir es que se considera que sólo en la fabricación del producto mediante máquinas el equipo está en buen estado.

Antes de pasar al análisis exhaustivo del proceso de trabajo, queremos señalar las características que asume el uso de la fuerza de trabajo con el fin de facilitar su comprensión.

La fuerza de trabajo en el Anfora. 25/

Características de la fuerza de trabajo.

La fábrica de El Anfora se caracteriza por tener una fuerza de trabajo - compuesta casi en su totalidad por trabajadores masculinos, la mitad de los - cuales se encuentran en lo que es considerada como la etapa productiva de la vida ( 30 a 50 años ), con un importante segmento de obreros jóvenes, que han entrado en los últimos años para sustituir a los obreros más antiguos. Esta - fuerza de trabajo presenta en general un bajo nivel de escolaridad, y proviene en la actualidad del Distrito Federal y del Estado de México. La mitad de ellos reside en colonias alrededor de la fábrica y el resto, en distintas par - tes alejadas de ellas.

Desde la fecha de fundación de la empresa hasta hoy, la fuerza de traba - jo en El Anfora ha sufrido importantes cambios en su composición, origen, re - sidencia, en la forma y requisitos de contratación, que apuntan en el sentido de una modernización de la empresa, esto es, a transitar de una empresa rela - tivamente antigua, con sistemas y formas organizacionales rudimentarias a for - mas - standarizadas y acordes con las exigencias de cualquier empresa moder - na.

En aquel entonces había 1 200 obreros, de los cuales eran 700 obreros y 500 obreras. Hoy en día casi toda la fuerza de trabajo pertenece al sexo mas - culino (96.8%), la proporción de obreras es mínima (3.2%) y la perspectiva - que se visualiza, a no muy largo plazo, es de que no haya en lo absoluto obre - ras.

Se observa en la empresa una tendencia a un recambio de la fuerza de tra - bajo, esto es, a sustituir el ya numeroso contingente de obreros de edad avan - zada que había llevado a constituirse desde los tiempos iniciales de ésta -

1a

(hasta hace poco era considerable/proporción de trabajadores con 40 y 45 años de antigüedad en la fábrica) por trabajadores jóvenes.

La mitad de la fuerza de trabajo se ubica en la edad madura, entre los 30 y 50 años de edad, es decir, en lo que se considera como la etapa productiva de la vida. Sin embargo, ya un 38% son obreros jóvenes, que no rebasan los 30 años, así que sólo el 12% son trabajadores mayores de 50 años.

Por otra parte, en términos generales, se puede hablar en la fábrica de un bajo nivel de escolaridad: solamente los obreros jóvenes muestran una escolaridad superior a la primaria completa. Si consideramos como baja escolaridad no sólo a los que no tienen ningún estudio, sino también a los que no terminaron de cursar la primaria, se abarca a todos los trabajadores mayores de 30 años. Sin embargo, el índice de analfabetismo es relativamente bajo: únicamente el 7.6% no sabe leer, ni escribir, concentrándose dicho porcentaje en los trabajadores con más de 40 años de edad.

Con respecto al origen de la fuerza de trabajo también ha habido cambios. En sus inicios la fábrica absorbía en mayor proporción trabajadores provenientes del campo, sobre todo de los estados de Guanajuato e Hidalgo, que emigraban en busca de trabajo, y muy pocos del Distrito Federal. Con el tiempo, la proporción se ha invertido, actualmente, los obreros provenientes de Guanajuato e Hidalgo o de otros estados de la República, apenas alcanzan el 17% y se trata casi en su totalidad de trabajadores de edad avanzada; mientras que el 60% de los trabajadores provienen del D.F. y del Estado de México y éstos en su mayor parte son obreros jóvenes.

En cuanto a la ubicación de los trabajadores empleados en la fábrica, el 50% se halla asentado en colonias aledañas a la fábrica, especialmente en el Peñón

Moctezuma, etc. Anteriormente era raro que los trabajadores vivieran lejos de la fábrica, paulatinamente se han ido desplazando a zonas cada vez más alejadas de ella, donde pudieron hacerse de una casita, conseguir un departamento en una unidad habitacional o por cualquier otro motivo. De esa manera, asciende ya a un 50% el porcentaje de los obreros que residen en los límites del D.F. y en la amplia zona metropolitana del D.F., desde Netzahualcoyotl, Santa Clara, Tlalnepantla, Xochimilco, etc.

Las modificaciones en la forma de contratación hacen referencia a las necesidades iniciales de la empresa de aprovisionarse de obreros relativamente rápido, ante necesidades de expansión, sin el abundante ejército industrial de reserva actual: a los obreros más antiguos se les contrató por sus aptitudes personales, se presentaban a pedir trabajo sin conocer a nadie en la fábrica y se les contrataba o no. Desde hace aproximadamente 15 años la forma predominante de contratación es la referencia personal, al 76.8% de los obreros se les contrató mediando una recomendación de parientes o amigos que ya laboraban en la fábrica. Esto ha conformado la existencia en la fábrica de una red de relaciones de parentesco, que ha tenido implicaciones a nivel de la organización sindical.

Así mismo, en los requisitos de contratación muestran la existencia de una tendencia reciente en la forma de admisión a la fábrica, en la que predomina como requisito la exigencia de un cierto grado de escolaridad. En sus inicios dichos requisitos eran nulos o mínimos: al 14.8% de obreros, a los que les corresponde una antigüedad alta, no se les exigió ningún requisito. Estos han aumentado con el tiempo, a más del 85% de los trabajadores les exigieron ya algún tipo de documentación para ingresar en la fábrica: al 54.8% le pidieron documentos legales (acta de nacimiento, antecedentes penales, cartilla, etc.) y al



quisito la certificación de estudios realizados.

La absorción, la movilidad y la calificación de la fuerza de trabajo determinadas por el proceso de trabajo.

Mediante el análisis de la antigüedad en la fábrica y en el puesto de trabajo se estableció el dinamismo en la absorción de nueva fuerza de trabajo, - el grado de movilidad de ésta y colateralmente, los requerimientos de calificación. El Anfora se caracteriza por presentar poco dinamismo en la absorción de nueva fuerza de trabajo y por la escasa movilidad de la misma. El poco dinamismo existente en la fábrica se pone de relieve, si consideramos que los trabajadores entran jóvenes y se quedan: sólo el 12% tiene menos de 5 años que ingresó a la fábrica, mientras que la mayoría -el 70%- tiene de 5 a 24 años trabajando en ésta.

La escasa movilidad de los trabajadores se evidencia pues el 43.6% de ella mostró una antigüedad en su puesto mayor a 10 años, únicamente el 6.8% tienen menos de 1 año en su puesto. Por otro lado se observó una correspondencia entre los niveles más altos de antigüedad en la fábrica (más de 25 años) y los más altos de antigüedad en el puesto (más de 20 años), lo que sugiere que la poca movilidad de la fuerza de trabajo está en estrecha vinculación con el escaso dinamismo de la fábrica para absorber nuevos trabajadores.

Ambas características tienen a su vez relación con los requerimientos de calificación y especialización del obrero, que exige el proceso de trabajo. - Esto es, que los trabajadores con más antigüedad en la fábrica se localizan en secciones que requieren más de 5 años de permanencia en la fábrica, en la medida en que se utiliza mano de obra con cierta calificación (destreza, experiencia). Así se localizan en la fabricación del producto con o sin maquinaria, en los hornos, en baño barníz y limpia barníz. Los mismo se manifestó a nivel del

puesto de trabajo, especificándose que es en los puestos donde el trabajo tiene un carácter esencialmente manual, como en la fabricación del producto sin máquinas y en el acabado, donde se concentra más del 50% de los obreros con 20 años o más en su puesto de trabajo.

Por el contrario, en los puestos de acarreo, carga y descarga, y en los operarios de las máquinas se presenta menos antigüedad en la fábrica y en el puesto, lo que nos sugiere que en estos puestos hay mayor movilidad o posibilidad de cambiar de puesto porque en ellos no se requiere un alto grado de destreza y experiencia.

Otro aspecto que se infiere de los datos anteriores es que la especialización del trabajador es relativamente temprana, es decir, el tiempo que el obrero requiere de adiestramiento en la ejecución de su operación es relativamente corto (aún en el caso del trabajo a destajo) por lo que a mayor antigüedad en la fábrica corresponde mayor antigüedad en el puesto.

#### Uso diferencial de la fuerza de trabajo.

El proceso de trabajo en El Anfora es un proceso de trabajo cuya fuerza de trabajo está destinada casi en su totalidad -el 94%- a la producción directa, dedicándose únicamente el 6% a las funciones de mantenimiento. De los obreros ocupados directamente en la producción, casi el 50% se concentra en las principales secciones o departamentos que componen las fases centrales de la producción. Un porcentaje importante, el 28.4% ejecutan operaciones, en alguna medida de enlace, ubicándose en los puesto de carga descarga y acarreo.

Estos son los elementos generales del uso que se le da a la fuerza de trabajo. Para complementar este cuadro, hemos hecho la distinción entre obreros jóvenes (hasta 30 años), los obreros en edad productiva (de 30 hasta 50 años), y los

fábrica, se delinea con bastante claridad un cierto patrón diferencial de uso de la fuerza de trabajo.

Según los resultados de la encuesta, la mayoría de los obreros jóvenes -53.6%- son trabajadores por día, incorporándoseles a secciones maquinizadas y/o en las de acarreo. En las primeras se explica porque más que un elevado grado de calificación lo que se requiere son características psico-físicas tales como rápidos reflejos, adaptabilidad a las posiciones de las máquinas, etc., que es más factible que los obreros jóvenes las presenten. En las funciones de acarreo, por que siendo operaciones simples, les corresponde las categorías más bajas y, por tanto, son las operaciones que generalmente se les adjudica a los obreros de nuevo ingreso. De ahí que los trabajadores por día presenten los niveles bajos de antigüedad, de menos de 5 años hasta 14.

Por el contrario, la mayoría de los obreros en "etapa productiva" resultaron ser trabajadores destajistas. A la vez, encontramos que a éstos les corresponden los niveles más altos de antigüedad en la fábrica (de 15 a 30 años y aún más), y que el lugar que ocupan en el proceso productivo es precisamente en las secciones manuales de fabricación y acabado, secciones donde se ha visto que se requiere de cierto tiempo para adquirir el conocimiento y la experiencia que la ejecución del trabajo en dichos puestos exige. Esto apoya la tesis de que el trabajo a destajo requiere de una larga permanencia en la fábrica para poder desarrollar las aptitudes necesarias: una mayor calificación y el tiempo suficiente para poder ubicarse en las fases principales del proceso de producción.

Los obreros que han rebasado los 50 años y a los que les corresponden niveles de más de 30 años de antigüedad, y que, en la perspectiva de la empresa, han dejado de ser productivos como destajistas, se les transforma de nuevo en trabajadores por día. Es por esa razón que en los niveles de más de 30 años de anti-

güedad en la fábrica, correspondientes a los trabajadores de más edad, encontramos predominantemente trabajadores por día.

En síntesis, de acuerdo a los elementos anteriores, se prefigura un determinado movimiento con respecto al uso de la fuerza de trabajo en la fábrica. La trayectoria de la gran mayoría es la siguiente: los trabajadores siendo jóvenes ingresan a la fábrica como trabajadores por día; permanecen en esa situación hasta que adquieren la experiencia necesaria que requiere su transformación en destajistas, -- manteniéndose como tales durante la etapa productiva de su vida (30 a 50 años), -- después de la cual se les vuelve a transformar en trabajadores por día, ya sea cambiándolos de puesto de trabajo, o bien, permaneciendo en el mismo, pero ahora con la forma de salario por día.

Por otro lado, estarían los obreros que desde un principio se les asigna un puesto de trabajo con salario fijo, es decir, en trabajos susceptibles de utilizar el destajo. Por último, estarían los trabajadores que, con entrenamiento y experiencia previa, al ingresar a la fábrica lo hacen como trabajadores a destajo, lo que no es práctica común, sino más bien se les establece alguna de las variantes del destajo como la forma de salario "cuenta y premio", salario base más in-centivo, etc.

### Las Fases del Proceso de Trabajo

Una vez teniendo la visión global de la organización del trabajo en la fábrica, - así como los elementos simples del proceso general de trabajo, el centro del análisis se traslada al nivel particular adentrándonos en cada una de las nueve fases del proceso de trabajo.

En cada fase hay una parte de descripción y otra de análisis, teniendo como elementos conductores: cuales son: la base tecnológica, la forma de organización del trabajo, el grado y tipo de calificación requerido, el grado de control que el obrero tiene sobre su trabajo en cuanto a la fijación de ritmo e intensidad de trabajo y el papel que las formas salariales juegan en ese sentido; y por último, cuáles son las condiciones ambientales de higiene y de seguridad. Todos estos elementos en función de la operación que se trata.

La combinación del análisis y la descripción se reveló como la forma más adecuada de presentar cada fase. Sin embargo, hay un tratamiento desigual de las fases derivado por un lado, de la forma de presentación de las fases: en un inicio se ensayó el análisis primero seguido de la descripción, finalmente se hizo evidente que combinar ambos facilitaba la comprensión de cada fase, pero ya no fue posible modificar las que ya estaban hechas. Por otro lado, la falta de homogeneidad en el tratamiento de las fases se debe a que no era homogéneo tampoco el conocimiento que se tenía de todas ellas, algunas se conocían en mayor profundidad - que otras.

Pese a estas limitaciones, y a riesgo de ser sumamente repetitivo, la decisión de particularizar en cada una de las fases responde a la necesidad manifiesta de contar con un material que contenga las expresiones más específicas y las formas concretas que adoptan en cada fase los rasgos más generales que hemos tratado, para ubicar la problemática de los distintos grupos de trabajadores, en lo

que tienen de común y en sus diferencias, lo que pretende ayudar a definir demandas y líneas de actuación más concretas que pudiera emprender en un momento dado la gestión sindical.

1a. Fase. Elaboración de la pasta y moldes necesarios para fabricar el producto.

Consideramos al proceso general de trabajo de la fábrica como la conjunción de un proceso central (el proceso de fabricación de vajillas y sanitarios) y de varios procesos adyacentes, que proporcionan la materia prima principal y algunos medios de trabajo indispensables para el proceso central. Nos referimos más concretamente a la elaboración de la pasta y a la producción de los moldes de loza sanitario. También tienen lugar en la fábrica otros pequeños procesos como son la elaboración del barniz, fabricación de las "cajas vaciadas", preparación de los colores y hechura de las sedas para decoración.

En vista de que sólo los relacionados con la elaboración de la pasta y la producción de la moltería (incluyendo la operación de manejo de materiales) constituyen el punto de partida del proceso de trabajo en general, los trataremos en esta fase. Los procesos restantes se tratarán como una parte de la fase en que se haga uso de ellos, ya sea como materias primas auxiliares o medios de producción.

El rasgo distintivo de esta fase es que se trata de procesos en los que el trabajo implica el contacto directo manual y corporal con las materias primas. Ahora bien, toda la diversidad de éstas se resumen en sílice o compuestos de sílice en la forma de polvo fino. Solamente a la luz de esto es como el trabajo -- que se realiza, así sea relativamente sencillo como en el manejo de materiales o más complicado como en la elaboración de la pasta y en la de moldes, adquiere su dimensión real y su especificidad.

Las formas concretas que adquiere este contacto se tratará en cada operación particular porque si bien a todas ellas es común la permanente nube de polvo que envuelve las áreas o puestos de trabajo, es especialmente densa en algunas de ellas, y por tanto, su efecto sobre los trabajadores es igualmente diferente. Esto se constata a través de la relación existente de los polvos de sílice con respecto a la incidencia de la silicosis, de la cual los porcentajes de incapacidad por la enfermedad unicamente son un pálido reflejo, a pesar de lo cual son muy significativos. De los datos de la encuesta se destacan 2 secciones de la fábrica como las más insalubres. Estas son elaboración de la pasta, barnices y colores ; moldería loza y sanitarios, en donde los obreros presentan porcentajes mayores del 30% de incapacidad de silicosis, aún cuando se reconoce la insalubridad general de la fábrica. Los resultados con base en el puesto de trabajo no difieren mucho de los anteriores, por el contrario, se precisan mucho más. Los puestos más riesgosos son los referidos a la elaboración de la pasta con un nivel mayor al 30% de silicosis.

Muy relacionado también al uso directo de las materias primas están los accidentes de trabajo; entre los menos graves y más comunes están los resbalones y caídas.

Pasamos a abordar la operación de manejo de materiales, la elaboración de la pasta y la fabricación de la moldería, en ese orden. En las dos últimas es necesario resaltar antes una cuestión, en ellas hay intervención de empleados en la producción. Estos no se diferencian mayormente de los obreros por el monto salarial que perciben, pues sólo es ligeramente más alto. Tampoco por las condiciones ambientales en que desarrollan su trabajo pues son las mismas de aquellos.

Lo que parece definir su carácter de empleados de confianza es que manejan conocimientos que la empresa considera deben ser mantenidos en la mayor reserva.

posible, como son las fórmulas de las mezclas, el diseño de los moldes, etc. De ahí que la empresa para preservar el control sobre este tipo de información les da la categoría de empleados, con todo lo que esto implica: no pueden entrar al sindicato, establecen una jerarquía con respecto a los obreros etc.

-El manejo de las materias primas.

Ambos procesos - la elaboración de la pasta y la fabricación de los moldes - implican una operación previa. Esta consiste en el manejo que se hace de los materiales o materias primas, desde que llegan a la fábrica hasta que van a ser utilizadas para preparar la pasta. De ella se encarga un departamento llamado de Limpia Patio, - integrado por cinco trabajadores.

Las funciones que realizan ese departamento son la descarga del material de los furgones ; camiones y su almacenamiento , cuando viene suelto, en huchas (construcciones de tabique y concreto con una capacidad de 50 a 100 toneladas) o en silos (altos depósitos en los que el material es subido mediante elevadores eléctricos); ó bien, en tendales cuando viene en forma de costales.

Estas operaciones se realizan con una base tecnológica que combina sistemas manuales y sistemas semi-manuales: utilizan fuerza corporal y tractores; palas manuales y mecánicas; carretillas y montacargas.

El trabajo se organiza en base a tres tipos o categorías de trabajadores, quienes básicamente ejecutan el mismo tipo de operación: la descarga del material. La diferencia entre ellos radica en cómo y con qué tipo de sistemas realizan la operación. La categoría más baja descarga el material de la manera más rudimentaria: si viene suelto, mediante pala manual o en carretillas, y cuando viene en costales, - los transportan sobre los hombros. Se requiere así únicamente aptitudes para desplegar un gran esfuerzo físico.





En las otras dos categorías de trabajadores, como se utilizan medios de trabajo más avanzados, se requiere de un grado mayor de calificación. Así, los dos trabajadores de la categoría intermedia también descargan y almacenan el material, uno con montacargas y el otro con el tractor, mientras que el trabajador de la categoría más alta lo hace operando una pala mecánica y el montacargas. En ambos casos se trata ya de trabajadores que deben poseer el conocimiento y la destreza para operar correctamente esos vehículos.

Los 3 tipos de trabajadores tienen que realizar además, otras funciones accesorias como llevar el material a los molinos, el aseo del patio de descarga, etc. Sin embargo, los trabajos de este tipo más pesados, insalubres y riesgosos los tienen -

que realizar los obreros de la categoría más baja. Un ejemplo: emparejar el material atorado en los silos, en donde el obrero se sumerge dentro de largas torres llenas de material, presionando con su cuerpo en el lugar donde se ha detenido el polvo de sílice, protegido únicamente con una mascarilla. Así, este tipo de trabajadores tienen los salarios más bajos y realizan las peores tareas.

La única forma de pago que presentan estos trabajadores es el salario por día, habiendo tres montos diferentes que corresponden a esas tres categorías. No es la forma salarial la que presiona a los trabajadores a laborar con un ritmo intenso de trabajo. La intensidad se les fija en términos de la cantidad de material que llega a la fábrica para ser descargado. Por ejemplo, si llega un camión deben descargarlo, ocupando el menor tiempo posible. Sin embargo, como ya se mencionó, en esta operación más que a un trabajo intenso, los trabajadores se enfrentan a unas condiciones de lo más insalubres y riesgosas, lo que le da un matiz distinto al trabajo que tienen que desarrollar.

El manejo de materiales no sólo es insalubre sino también de alto riesgo relativo a caídas por lo resbaloso que generalmente se pone al patio debido a los residuos de material y por el agua utilizada para evitar que se levante polvo. Esta situación se empeora sobre todo en tiempo de lluvias porque este departamento se encuentra a la intemperie.



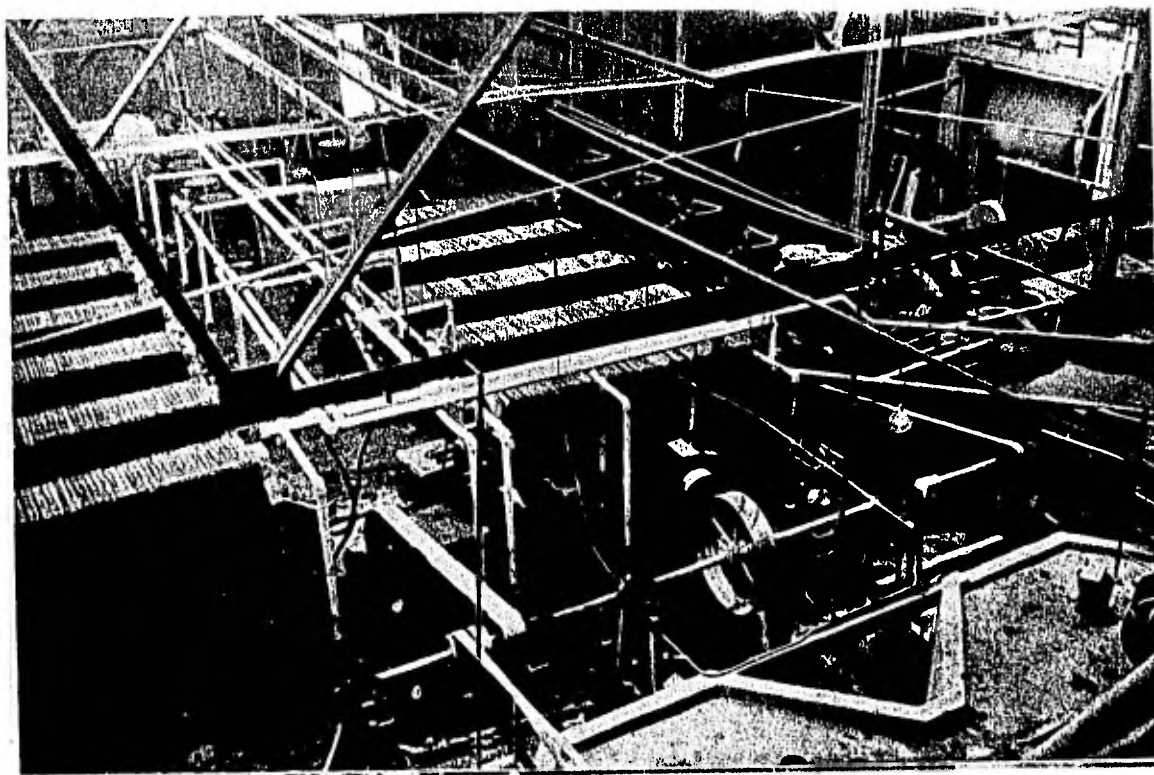
-Elaboración de la pasta.

El proceso de diversificación y diferenciación del producto verificado en la fábrica en las últimas tres décadas implica, en esta etapa, la necesidad de elaborar diferentes tipos de pastas.

Acorde con las dos técnicas de fabricación del producto -el vaciado y el forjado-, se elaboran dos tipos de pasta: la pasta líquida, conocida como barbotina utilizada para la fabricación de las piezas mediante la técnica de vaciado, y la pasta en estado sólido cuando se forjan las piezas. A la vez, se elaboran 4 diferentes clases de pasta, según sea el producto a elaborar: pasta para loza y pasta sanitaria; dentro de la línea de loza 3 clases de pastas según la calidad del producto, pasta

doméstica para loza de uso para el hogar; las pastas almendra y blanca para loza-hotel. Esta última es la más fina por lo que se destina a la fabricación de porcelana.

El proceso de preparación de la pasta consta esencialmente de 3 operaciones: molienda, tamizado y filtrado-amasado. El trabajo está altamente maquinizado y mecanizado y se utilizan sistemas tecnológicos basados en grupos de máquinas heterogéneas de origen alemán y americano con un diverso grado de avance tecnológico: - molinos de bolas, licuadoras, prensas, amasadoras.



Las funciones que continúan realizándose de manera manual son la alimentación de las máquinas, (mediante palas manuales y carretillas), algunas otras funciones - residuales necesarias para el funcionamiento de las máquina y, por supuesto, las operaciones de mantenimiento.

La operación de molienda consiste en la mezcla de las distintas materias pri

que se vaya a elaborar. Es un empleado el que se reserva y el que realiza -previamente a la mezcla- la operación de pesar las distintas materias primas, la que es realizada de manera manual por él con la ayuda de 2 trabajadores no calificados, - que simplemente le acarrearán el material necesario.

Una vez pesados los materiales los molinos de bolas realizan la mezcla y en función de éstos se organiza el trabajo de los obreros. Sus tareas son de poca calificación. Antes de la molienda, uno de ellos acarrea el material en una tolva malacate y la sube hasta los molinos localizados en la parte superior del departamento por medio de una polea, donde el otro obrero, "vaciador", lo transporta en una carretilla y alimenta los molinos repitiendo esta operación cuantas veces sea necesario hasta que ha cargado los 11 molinos, cuya capacidad oscilan entre 2600 y 4550 kgs. Después de la molienda, uno de los trabajadores voltea los molinos y les coloca un tubo, por el cual, mediante la gravedad, descenderá la mezcla hasta unos tamices vibratorios para iniciarse la segunda operación.26/

A la poca calificación de esta operación se auna pues el carácter repetitivo de ella.

La segunda operación, el tamizado, tiene por objeto detener las partículas de gran tamaño que hayan pasado. Para completar esta operación se hace pasar la suspensión por unos canales a lo largo de los cuales hay imanes que eliminan las partículas de hierro que pudieran haber quedado en la pasta. En esta operación el trabajo del obrero se reduce a accionar una bomba a través de la cual envía una parte de la pasta, en estado líquido a unas tuberías que la conducen a los departamentos de fabricación y otra parte de la pasta la envía para, su transformación en pasta sólida a la siguiente operación: el filtrado y el amasado.

En el filtrado, mediante presión se extrae casi toda el agua a la pasta utilizando 13 prensas que son alimentadas automáticamente con pasta accionando una bom-

de masa para pasar a la operación de amasado, efectuada por unas máquinas alemanas de reciente introducción, que amasen el alto vacío la pasta y le extraen todo el aire posible expulsando, por el otro extremo, la pasta compacta en forma cilíndrica.

En el filtrado y el amasado, el trabajador interviene sólo en momentos puntuales de esas operaciones pues se trata de tareas muy precisas que requieren de un esfuerzo especial: En el filtrado, de esfuerzo físico en el momento en que se extrae de los filtros-prensa los grandes discos de pasta, porque se necesita que entre dos obreros aflojen los filtros, carguen los discos y los depositen en una banda "sin fin" que los conducirá hasta unas máquinas para que sean amasadas. En el amasado el obrero interviene cuando pone a funcionar la máquina, cuando la alimenta, para vigilar su funcionamiento y por último, cuando sale la pasta, para cortarla con un alambre formando barras de aproximadamente 20 cms. de largo denominadas "pellas" y almacenarlas en un depósito especial para que se conserven húmedas.

En las 3 operaciones reseñadas (molienda, tamizado y filtrado-amasado) los trabajadores se ven obligados a adecuarse a trabajar al ritmo que las distintas máquinas les imponen, porque éstos sólo intervienen en momentos intermedios, antes y después de que la máquina trabaja sola. Por ejemplo: los molinos requieren de 24 horas para efectuar la molienda, por lo tanto, el trabajador debe alimentarlos necesariamente en el transcurso de las primeras horas de la mañana y no a otras; en los tamices, el trabajador acciona una bomba en un momento determinado, etc.

Es claro que no se les necesita presionar mediante la forma de salario para que desplieguen el ritmo e intensidad necesaria, y todos ellos tienen establecida la forma de salario por día.

Este departamento es considerado como uno de los más riesgosos de la fábrica por varias causas. Como el trabajo se realiza en gran medida a través de máquinas, éstas generan ininterrumpidamente ruido y los trabajadores tienen que comunicarse -

maquinizado, llama la atención la permanencia de una atmósfera de polvo de sílice, sobre todo en la sección de pesado del material y en los molinos.

Otra de las causas de riesgo son las caídas en la sección de prensas, donde el suelo permanece siempre resbaloso debido al escurrimiento del agua de la pasta, por lo que todo intento por parte de los obreros de mantener seco el lugar fracasa. Este riesgo apenas se ve aminorado por el uso de botas antiderrapantes. Un aspecto más que ejemplifica las precarias condiciones de seguridad es la carencia de medidas de protección alrededor de las máquinas y en ciertos lugares peligrosos como sucede en el caso del elevador rudimentario que se usa para subir el carro malaca te lleno del material con que se cargan las baterías de molinos, el cual carece de una puerta de protección que evite la posibilidad de una caída de cualquiera de los trabajadores que transitan por ahí.



-Fabricación de los moldes.

Los moldes son utilizados como medios de producción en la fabricación de las vajillas y los sanitarios y su importancia está dada en función del tipo de sistema tecnológico empleado en la producción, por tanto, del grado de avance tecnológico del método de producción. Reviste un papel esencial cuando el método o sistema de trabajo es totalmente manual y va perdiendo importancia conforme se va mecanizando dicho método hasta el momento en que el trabajo es rea-

forma parte del mecanismo operativo de la máquina.

En El Anfora a nivel general los métodos maquinizados coexisten con una, todavía importante, parte de métodos manuales o sistemas ubicados en gradaciones intermedias. Así la fabricación de moldes es aún un proceso que reviste singular importancia para la parte de la loza que se fabrica manualmente y es imprescindible para la línea de sanitarios, que esencialmente es manual.

Así, en el proceso de fabricación de moldes se distingue la fabricación de moldes para loza, de la de moldes para sanitarios, incluso de manera espacial 27/ pues se trata de dos departamentos distintos, que tienen similitudes y diferencias.

Ambos procesos desde el punto de vista técnico son semejantes porque utilizan una técnica de carácter manual como es el vaciado, lo que significa en términos generales que los dos procesos se realizan siguiendo la misma secuencia de operaciones: diseño de la pieza, hechura de un molde original de yeso, elaboración de una matriz y producción en serie de los moldes.

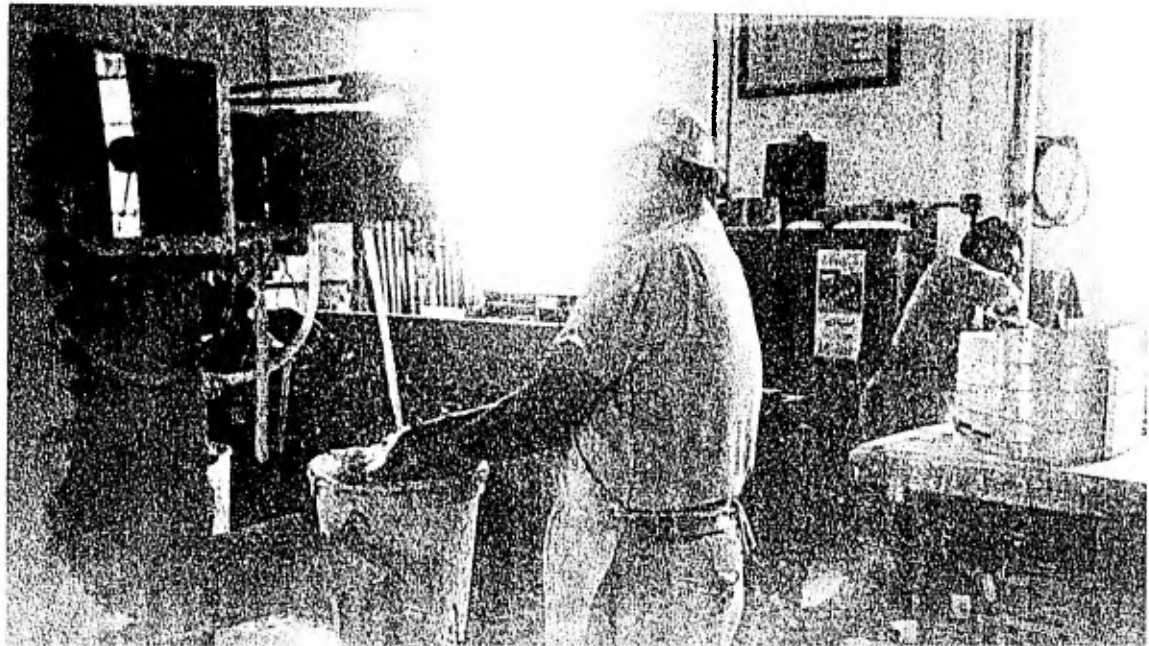
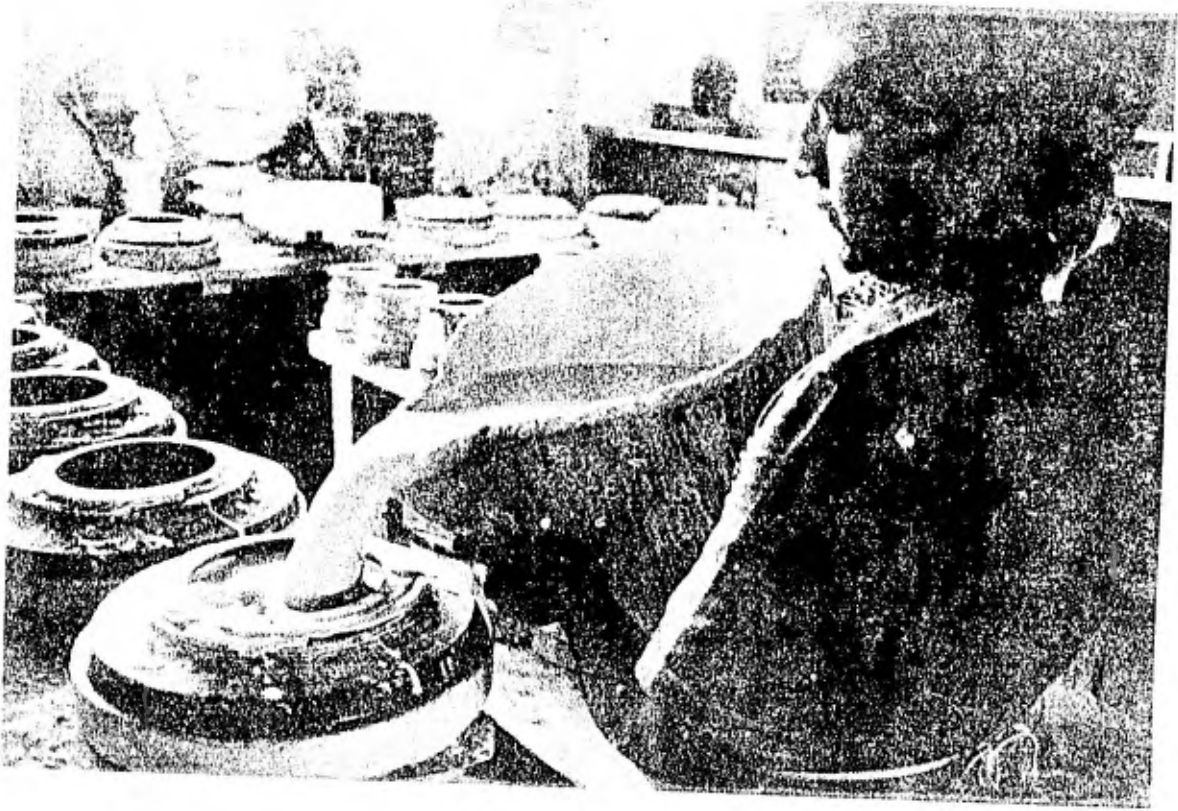
La diferencia entre ambos se sitúan con respecto a la organización del trabajo establecida para fabricar unos y otros. Diferencia derivada de la escala de producción y del tipo de producto de que se trata. Por un lado la línea de loza requiere una mayor cantidad de moldes porque su escala de producción es mayor que la de sanitarios, por tanto, emplea un mayor número de obreros, 10 obreros comparado con cuatro en los sanitarios.

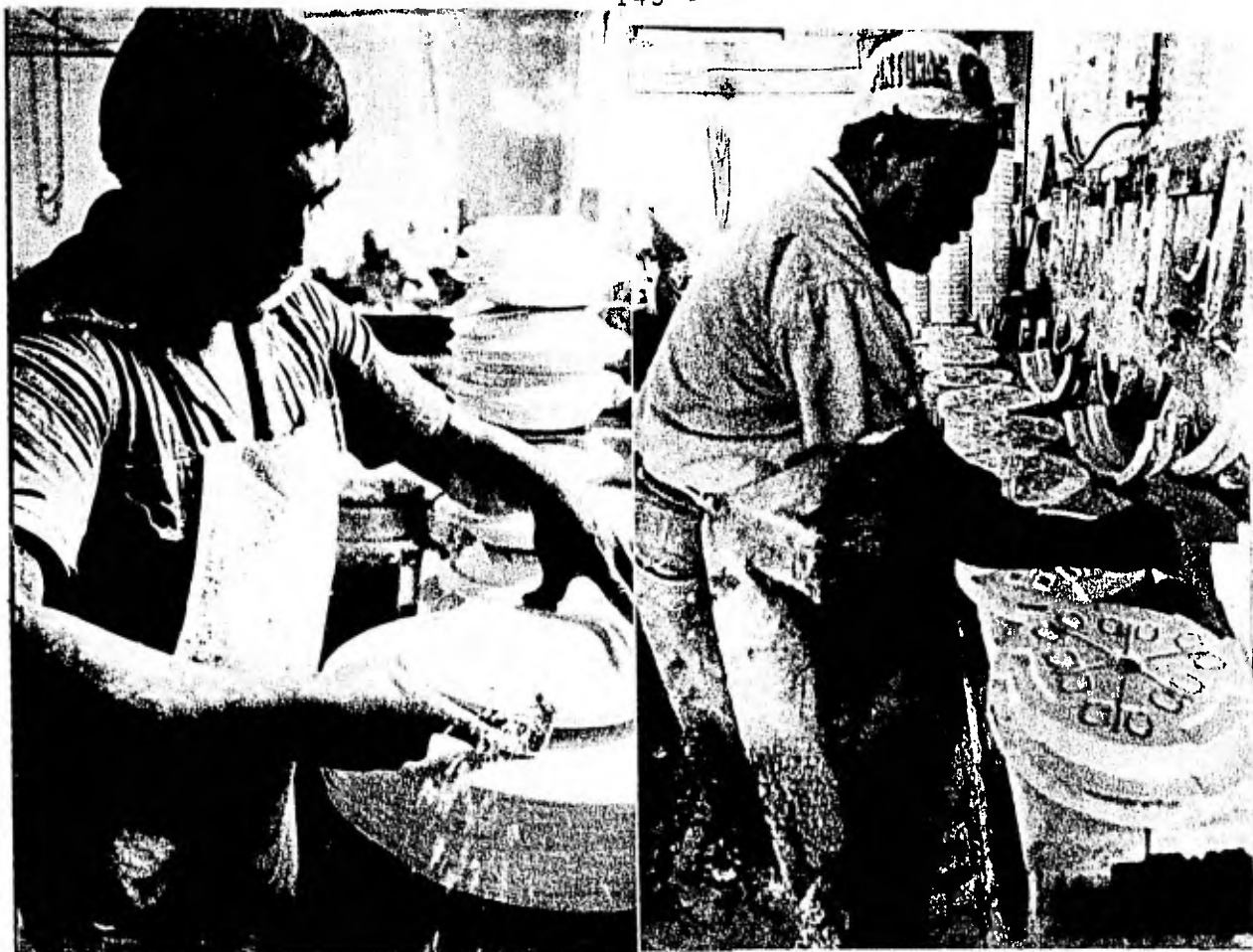
Por otro lado, el molde para sanitarios presenta un grado mayor de dificultad por su gran tamaño y su forma complicada, por lo cual es necesario una mayor intervención del empleado, de que sea éste el que diseñe y haga las matrices. Mientras que en la línea de loza, la hechura de las matrices es ya una operación más simplificada y ha pasado a ser ejecutada por obreros.



Así, la producción en serie de los moldes para loza requiere previamente del diseño de los modelos y matrices del plato, pocillo y pieza hueca, operación que es efectuada por 2 obreros. De ellos, el más experimentado y diestro hace los moldes originales tomando como base el modelo hecho por un empleado; también elabora las matrices y es ayudado en este trabajo por el otro obrero que le sigue su experiencia y destreza.

La operación de vaciado de los moldes para loza, debido a su carácter netamente manual requiere que los obreros tengan ciertas aptitudes para ejecutar una serie de operaciones consecutivas. Cada uno de los 5 obreros que las realizan despliega un gran esfuerzo si consideramos que cuando mezcla el barro con agua y lo bate con un agitador mecánico lo hace en unas cubetas de mínimo 25 K., para después irlo vaciando en unas matrices, previamente enjabonadas que evitan, que se pegue el yeso. Inmediatamente después lo deja que frague un determinado tiempo que varía con la calidad del yeso y la temperatura del agua, requiriendo del obrero un conocimiento para determinar el tiempo preciso de fraguado. Por último, requieren destreza para sacarlo del molde y recortarlo manipulando un torno semiautomático al mismo tiempo, una cuchilla.





Hay que considerar además, que estos obreros tienen que efectuar todas estas - operaciones con bastante rapidez porque todos ellos tienen establecida la forma de salario a destajo, misma que los compele a mantener un ritmo acelerado de trabajo - reduciendo de esta forma y de manera significativa, la posibilidad de que sean - ellos los que determinen su ritmo e intensidad de trabajo, posibilidad derivada de que su trabajo lo realizan con sistemas manuales.

Las funciones accesorias que requiere la operación anterior son realizadas por 2 ayudantes generales. Son obreros que no requieren casi de ningún tipo de calificación pues ejecutan funciones como mantener los cajones de yeso llenos, proporcionar tablas vacías para que los destajistas pongan sus moldes; poner los moldes terminados en "arañas" o tendales y llevarlos a un secador; retirar el desperdicio de pasta y limpiar el lugar de trabajo, etc.

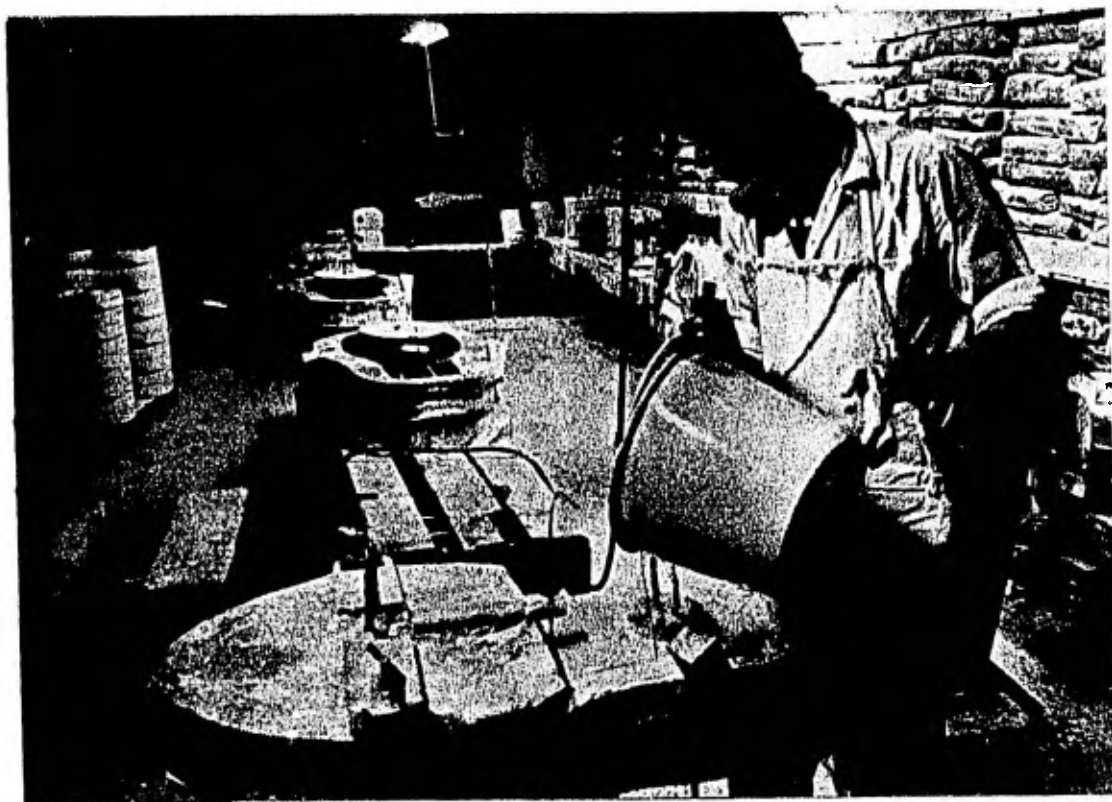


Este tipo de trabajos tiene establecida la forma de salario por día. Sin embargo, trabajan como destajistas por la intensidad que despliegan, en la medida en que son presionados por éstos a aumentar su intensidad de trabajo hasta que esté acorde con la acelerada intensidad que ellos mantienen. Es en este sentido que los destajistas determinan, o por lo menos, influyen en la determinación de la intensidad de los trabajadores con salario por tiempo.

En la fabricación de moldería para sanitarios la operación central de elaboración en serie de los moldes también requiere previamente del diseño, modelaje, fabricación del "primer molde", en base al cual se fabrica la matriz, trabajo que en su totalidad es efectuado por un empleado.

Para la moldería sanitaria se realiza la misma serie de operaciones pero a es-

antitudinales solo que aumentadas en cierto sentido, como por ejemplo: desplegar mayor esfuerzo físico por el tamaño del molde, mayor habilidad para armar con rapidez la matriz y cerrarla con alambre y unas cuñas y hasta de "más maña", pues al tiempo que van llenando la matriz la van moviendo diestramente con el pie para evitar que se formen burbujas de aire.





Además en este caso, cada uno de los 4 obreros que realizan dicha operación tiene que abastecerse a si mismos de lo que necesitan para trabajar, con lo que es mayor la carga de trabajo de cada obrero.

Al igual que en la moldería de loza, estos trabajadores tienen establecida la forma de salario a destajo. Además aquí la práctica del destajo eventual 31/ juega un papel muy importante porque al mismo tiempo que, a conveniencia de la empresa, los obreros pueden transformarse en trabajadores con salario por día, al trabajar a destajo

eventual van adquiriendo la experiencia y habilidad necesaria pues se les fija la fabricación de las piezas menos complejas como el tanque, la tapa, el lavabo y los accesorios, experiencia necesaria para transformarse en destajista fijo, quien es el encargado de fabricar los moldes más complicados como son los de la taza sanitaria.

#### 2a. Fase. Forjado y vaciado del producto

El forjado y el vaciado es la fase inicial del proceso central del proceso de trabajo global en la medida en que da principio la etapa de fabricación propiamente dicha. A partir de aquí la materia prima recorrerá una serie de fases hasta salir convertida en un producto final, en una mercancía lista para ser vendida.

En concreto, en esta fase se le da forma al producto, utilizando para ellos dos

técnicas: el forjado y el vaciado. En el forjado, colocada la pasta sólida sobre un molde, se le da forma mediante un perfil llamado "chablón". En el vaciado, con la pasta en estado líquido se llenan los moldes, cuya porosidad permite que la pasta que está más próxima a ellos pierda agua, formando de esta manera una capa con un determinado grosor.

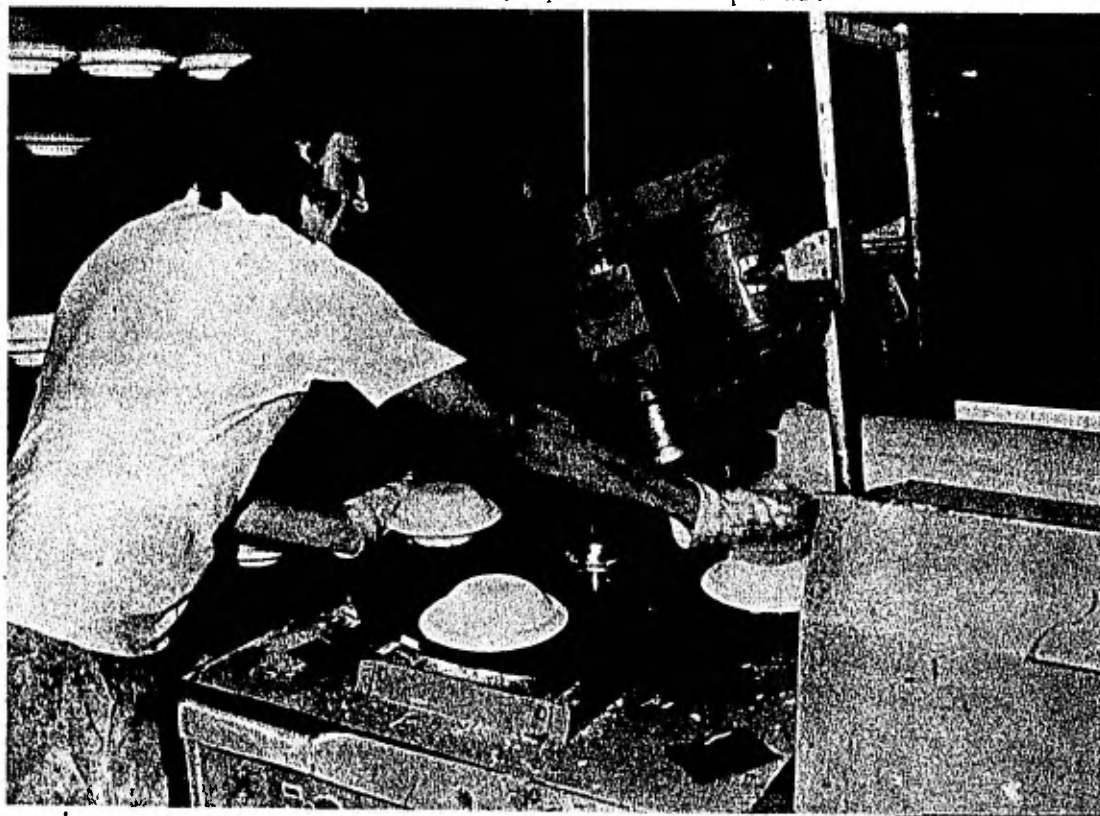
Empleando estas técnicas, la base tecnológica consiste en la coexistencia de métodos manuales, semiautomáticos y maquinizados. La utilización de uno u otro sistema depende del tipo de producto que se elabora: para los productos de forma complicada - como las piezas huecas (jarras, azucareras, etc.) o los sanitarios se emplea la técnica de vaciado que se realiza mediante métodos manuales.

Con los sistemas semiautomáticos y maquinizados se emplea la técnica de forjado, la cual se utiliza para formar desde soperas o porcelana, que tienen cierto grado de complejidad (pero más simples que las anteriores), hasta piezas muy sencillas de forma circular o elíptica, que no requieren más de dos moldes, como los platos, platones, tazas. Esencialmente, es en estas piezas, de formas menos complicadas, donde se emplean las máquinas; mientras que las piezas delicadas y finas como la porcelana continúa haciéndose de manera casi manual.

Del total de los trabajadores de esta fase, casi la mitad, el 45%, es absorbida por los sistemas manuales, ubicándose en distintas secciones o departamentos: en Barbotina, en Fabricación Sanitarios y Fabricación Asas (Ver Diagrama de Proceso de Trabajo). Le siguen los sistemas semiautomáticos, ocupando el 32% de obreros distribuidos en las secciones de Fabricación Tornos-chicos y la Máquina semi-automática de forja. Por último en los sistemas maquinizados se encuentran apenas el 23% del total de obreros, ubicados en la sección de máquinas, al mando de la Máquina Automática de forja, Inglesa de Pocillo, Máquinas Service y Máquina Ran de platón.

ma en que se organiza el trabajo para el forjado y vaciado es muy variada. Varía no sólo en los diferentes sistemas tecnológicos sino incluso dentro de un mismo sistema.

Por lo que se refiere a los sistemas manuales y semiautomáticos encontramos - que las diferentes formas de organización del trabajo tienen como base común la subsistencia de la unidad del oficio, aun cuando en cada sistema y dentro del mismo - asume una forma más o meno degradada. En tanto en los sistemas maquinizados la - organización del trabajo se hace alrededor de las máquinas entre trabajadores que, - a manera de equipo o individualmente, operan las máquinas.



-Sistemas semiautomáticos y manuales

La forma del oficio más parecida a la de antaño la encontramos en uno de los sistemas semiautomáticos, en Fabricación Tornos-chicos. Se trabaja por parejas, el oficial, su ayudante. El primero realiza la operación principal y el segundo la comple-



zan entre los dos, estableciéndose entre ellos una relación de mando. Lo que permite al oficial ejercer cierta autoridad sobre el ayudante es el conocimiento que posee - sobre su trabajo, adquirido a partir de su experiencia y que le va transmitiendo paulatinamente al ayudante.



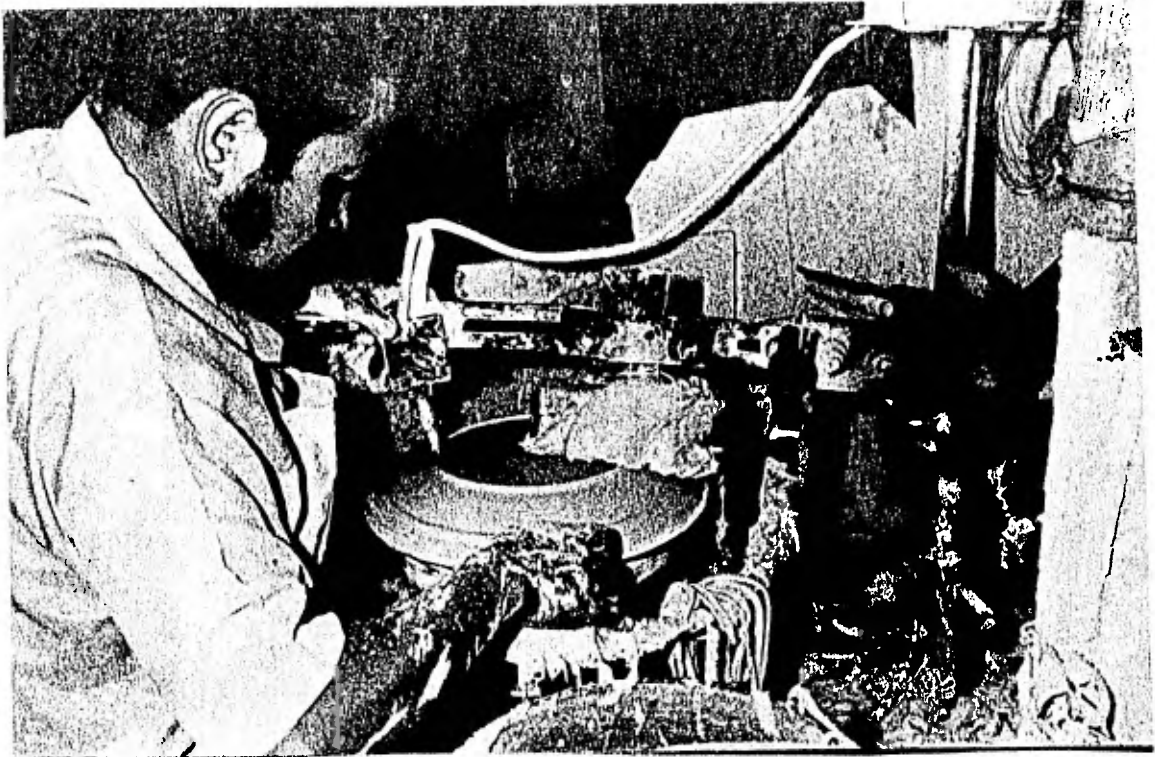
Le sigue el sistema manual de fabricación de sanitarios, en el que, al igual - que el anterior, también es el oficial el que realiza la operación principal y los - "pasteros suplentes" (paralelo de los ayudantes) ejecutan operaciones complementa-- rias. Sin embargo, ya no existe una relación de mando tan directa de oficial a ayu-- dante; incluso espacialmente se encuentran separados ya que el ayudante no trabaja al lado del oficial.

Una forma todavía más "descompuesta" del oficio la observamos en otro de los - sistemas manuales, conocido como Barbotina, en el cual el oficial realiza solo toda la operación, no tiene ninguna ayuda.

Finalmente, encontramos la forma más degradada del oficio en otro sistema semi-automático, el de la máquina semiautomática de forja. En el inicio el trabajo estaba organizado de forma más parecida a una máquina: era el oficial y un equipo de revisadores y cortadores de pasta; posteriormente sólo quedó el oficial y su ayudante, habiéndose repartido el trabajo de los demás.

Tanto en los sistemas manuales como en los semiautomáticos, la operación de forjado o vaciado aún posee un contenido: la operación abarca una serie de manipulaciones más o menos complicadas que tiene que realizar el obrero. Esto implica que el trabajador de estos sistemas requiere de cierto grado de calificación sin embargo, no en grado tan elevado como artesano ya que, conforme se pasa de un sistema manual a uno maquinizado, la calificación va siendo menor y cualitativamente diferente. Caso especial son los sistemas semiautomáticos, en los que el trabajador combina características aptitudinales, propias de los sistemas manuales con características propias de la operación de las máquinas. En ese sentido se puede decir que es el trabajador con mayor grado de calificación.

Tanto en los sistemas manuales como en los semiautomáticos es la figura del oficial la que reúne el mayor grado de calificación. Sin embargo, como dijimos anteriormente, en Fabricación Tornos-chicos, el oficial requiere de una gran destreza, habilidad y conocimiento para realizar toda la amplia gama de operaciones o manipulaciones; que implican la operación de torneado, además, tiene que manejar y controlar el torno eléctrico.



Una gran parte de las operaciones las hacen en pareja el oficial y el ayudante, es decir, aun cuando es en la figura del oficial donde se reúne el mayor grado de calificación, al ser el que ejecuta el forjado propiamente de las piezas: él pone las gordas (círculos de pasta) sobre el molde; baja la báscula o palanca del chablón, lo que le va dando forma al artículo y con la otra mano, puesta la pasta, se la acaba - de dar para lo cual utiliza o no una esponja; le pone las asas a las piezas y las - "estica", es decir, les da un acabado.





En tanto que el ayudante ejecuta funciones que ayudan o completan la operación de torneado, por tanto, adquiere en parte las mismas aptitudes que el oficial, pero la responsabilidad del trabajo es de éste. A los ayudantes les corresponde bajar los moldes a cada oficial y, con la pasta, hacer las gordas para que los oficiales forjen. Cuando éstos han terminado, el ayudante termina la pieza manipulando un torno y con una esponja en la mano le hace el borde o filo a las piezas, después las pule con una lija, además forja las asas, para que entre los dos enasen. Por otra parte, retira las piezas terminadas y las lleva al Secadero.



Esta forma de organización les permite que ocasionalmente forjen y puedan suplir al oficial cuando falta, con lo cual se van capacitando para desempeñar el papel de oficiales.

Anteriormente había aprendices, actualmente solo hay uno que se encarga de hacer las suplencias para adquirir la destreza necesaria para poder ocupar el puesto de ayu-

Existen funciones secundarias o accesorias, cuya ejecución no requiere del obrero de ningún tipo de calificación. Tal es el caso de los dos acarreadores de pasta, - quienes a las 6 de la mañana toman la pasta en pellas de las huchas de los molinos y las reparten en las mesas de fabricación y durante el transcurso de la jornada van sacando la "rasura" o pasta sobrante de los oficiales y la llevan a procesar. El encargado de la moldería va por ella, donde está almacenada, y abastece de los moldes necesarios. El mantenimiento y compostura de los tornos se le encarga a un obrero especializado en tornos conocido como "chablonero".

En los sistemas manuales también encontramos la figura del oficial concentrando en su persona un alto grado de calificación, en tanto que el ayudante deja de jugar - el papel que tenía en Fabricación Tornos-chicos y, como en Fabricación Sanitarios, sólo se encarga de terminar y revisar las piezas sin que exista ya ese reparto del trabajo, o como en Barbotina, donde ya ni siquiera aparece.

En ambos sistemas, el oficial realiza una serie de operaciones implicadas en el vaciado, requiriendo del obrero más o menos el mismo tipo de aptitudes, aún cuando en el caso de los sanitarios, éstas se acentúan por tratarse de un producto de mayor complejidad y tamaño.

En primer lugar, cada uno de los ocho oficiales de Barbotina despliega habilidad y destreza al ensamblar con suma rapidez las piezas que componen cada molde y apretar las con unos flejes; al alinearlos y llenarlos, uno tras otro, perdiendo el menor tiempo posible; al vaciar los moldes una vez que tienen el grueso requerido; al escurrir la pasta excedente; al aflojar los moldes y sacar la pieza. En el caso de los sanitarios, a las anteriores se le suman otras operaciones: Antes de armar los moldes, "polvearlos" con una pequeña bolsa de manta de cielo, llena de polvo seco de la misma pasta. En segundo lugar, requiere un cierto conocimiento y experiencia para saber el tiempo que tarda para "agarrar grueso" cada tipo de pasta, que, además, varía depen-



Por último, muestra su destreza cuando pule la pieza con una esponja húmeda y le recorta las rebabas que le hayan podido quedar, colocando las tablas llenas de piezas terminadas en unos tendales. En el caso de los sanitarios, debe, además, hacerle los orificios y ponerle un número con el que se identifica.

En el caso de piezas más complicadas como la taza sanitaria, la operación del oficial tiene la característica de ser muy repetitiva porque hace lo mismo para cada una de las distintas piezas que forman la taza, después de lo cual la forma, pegando las distintas piezas con la misma pasta, un poco más espesa; lo voltea, operación que ejecuta en cooperación con otro oficial, debido a lo pesado del molde, con lo que además en los sanitarios, el oficial despliega esfuerzo físico.





En la fabricación de sanitarios se observa una categoría de trabajadores intermedia entre los oficiales y los trabajadores no calificados -los "pasteros suplentes"-, quienes comparten con los oficiales cierto grado de calificación, que les permite revisar el funcionamiento de la mercancía, arreglar, en su caso, los defectos y darle un terminado utilizando esponja, agua y lija.



Las funciones auxiliares en Barbotina y en Fabricación Sanitarios son realizadas por obreros -4 en Barbotina y 17 "pasteros" en Sanitarios-que no requieren de ninguna calificación especial. Tales funciones se refieren a contar y apuntar la cantidad de piezas terminadas correspondientes a cada oficial; a transportarlas hasta el Secadero; en llenar, accionando una bomba, los tanques de pasta; en darles tambos a los oficiales; en retirar la rotura y la pasta sobrante acumulada por los oficiales en unas tinajas; en acarrearlas hasta las licuadoras para su reprocesamiento; en limpiar el departamento.



Hay un sistema que podríamos ubicar en la transición de los sistemas manuales y semiautomáticos, cuya forma de organización es más degradada del oficio y con más elementos de los sistemas maquinizados: sería el de la máquina semiautomática de forja. En ella la operación es similar a la de los tornos pero ya se ha simplificado mucho, pues el oficial forja la pieza pero en gran medida la parte operativa se ha trasladado a la máquina, por lo que ya no se requiere...

calificación que tiene el oficial de tornos. Lo mismo puede decirse del ayudante, a quien se le restringe su intervención a revisar y a pulir las piezas y a colocarlas en los tendales móviles .

El hecho de que los sistemas manuales y semiautomáticos, en mayor o menor grado, estén sustentados sobre las cualidades y aptitudes del oficial, le confiere a éste un cierto grado de libertad para desplegar su acción individual en el sentido de fijar el ritmo e intensidad al cual desea trabajar. Sin embargo, esto solamente es cierto en tanto posibilidad, puesto que la empresa les tiene establecidos a todos los oficiales, la forma de pago a destajo, con lo que en la práctica, les restringen el ya limitado margen de libertad. Más concretamente, lo utiliza en su provecho en la medida en que el obrero se presiona a sí mismo para incrementar su ritmo de trabajo y, concomitantemente, su intensidad.

Y no sólo acelera su ritmo e intensidad de trabajo sino que, en su afán de aumentar su salario, alarga su jornada de trabajo. En estos sistemas está establecido solamente un turno; a pesar de lo cual, todos o la gran mayoría de los oficiales voluntariamente alargan este turno al continuar trabajando una, dos y hasta tres horas diarias.

Como el destajo es la forma privativa de los oficiales, al resto de los trabajadores los comina a acelerar su ritmo de trabajo mediante dos formas. Una es la articulación o alternancia del destajo de un oficial con la forma de salario por día de su ayudante o del que ejecuta las operaciones auxiliares, lo que obliga que estos últimos se vean precisados a mantener determinada intensidad, que vaya acorde con los destajistas. La otra forma es la utilización del destajo "eventual" 28/, sobre todo para los ayudantes de fabricación sanitarios.

-Sistemas maquinizados.

Los sistemas maquinizados se componen de un conjunto de máquinas heterogéneas de pro

cedencia alemana, inglesa y americana. Hay cuatro tipos de máquinas: una Máquina Automática de forja, una Máquina Inglesa de Pocillo, una Máquina Ram de platón y ocho Máquinas Service, cuatro forjadoras y cuatro pulidoras.

Sin embargo podemos distinguir dos grupos por la forma en que los trabajadores se organizan alrededor de las máquinas. Aquel en el que se forma un equipo de obreros, cuyo número varía de máquina a máquina (en la Máquina Automática de forja es de 11 obreros y en la Inglesa de pocillo es de 7). El otro grupo es el de las máquinas operadas de manera individual.

En estos sistemas, la operación de forjar propiamente la efectúa la máquina. En este sentido, el contenido de la operación que el obrero debe realizar se ve disminuido, en un primer momento, las máquinas aún requieren de un equipo de obreros que realicen manualmente operaciones residuales, como pulir, etc. que en otras máquinas se ha transferido a éstas, limitándose la intervención del obrero a un trabajo de operario.

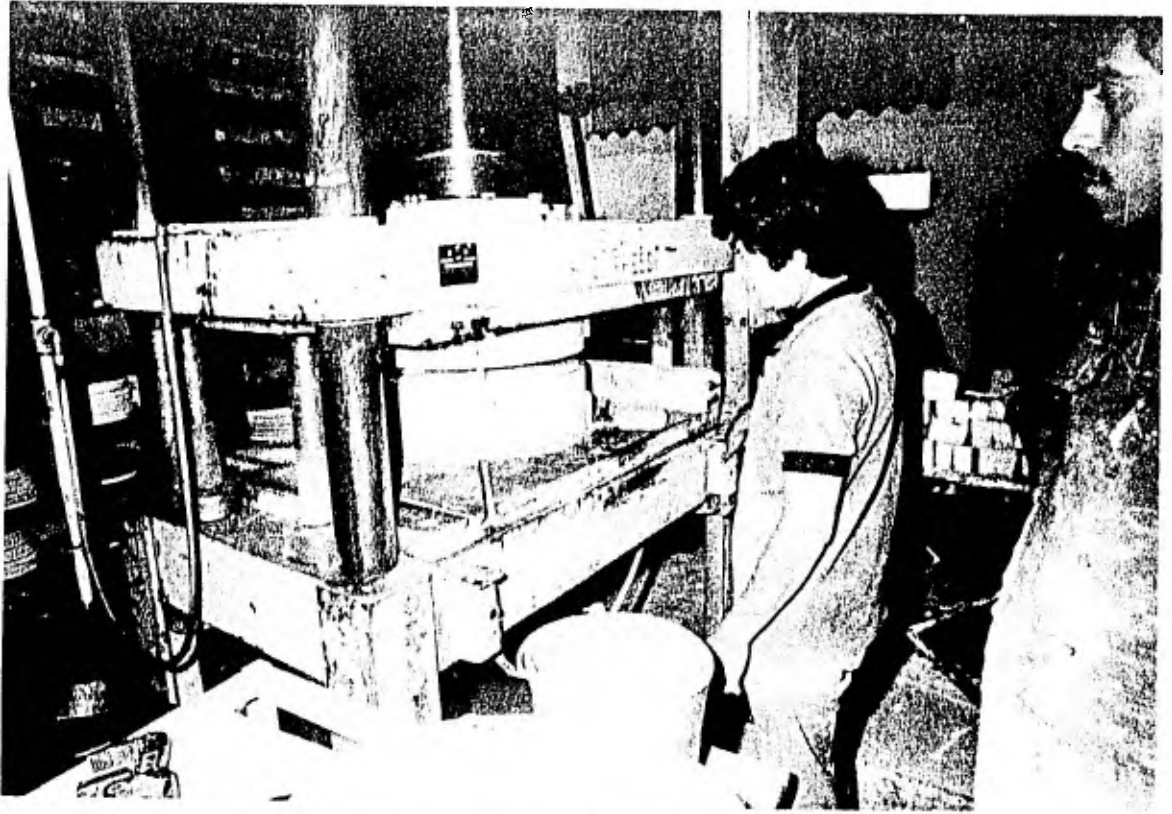
En esta forma de organización, donde es la máquina la que realiza propiamente la actividad de forjado, además de que la parte operativa ya le ha sido cedida por el obrero, lo que resalta es la división en pequeñas y diversas funciones asignadas a cada uno de los integrantes del equipo, tanto de la parte de trabajo que la máquina no realiza, como del trabajo que implica su operación; por lo mismo, se requiere de un grado mínimo de calificación en los miembros del grupo. El maquinista es el que posee el más alto nivel de preparación y su participación se restringe a labores como estar al mando de la máquina, vigilar su funcionamiento, y que las piezas no tengan defectos. Esto requiere del obrero sobre todo atención y responsabilidad y no ya las características aptitudinales que requería el oficial.



Los demás integrantes del equipo, requieren un grado mínimo de calificación pues realizan funciones de alimentación de pasta a la máquina (barrero); de retirar la "rasura" o desperdicio de pasta y de hacer suplencias (Ayudante de maquinista); de revisar las piezas (4 revisadores); de colocar montones de diez platos (descargador); de colocarlos en una banda "sin fin" y checar los moldes de llevar el tanto de platos producidos y de colocarlos en un transportador automático (apuntador); de hacer las suplencias de todos los puestos (suplente). En la Máquina Inglesa de pocillo tales funciones se hacen en parejas alternadas: una pareja pule y otra enasa; de revisar que no tenga defectos y de "darle bola", que no es más que pasarle encima a la taza, una sin asas para que aquella adquiriera una forma completamente redonda y de colocarla en el transportador y hacer suplencias, funciones del revisador.



Otros dos tipos de máquinas presentan la organización del trabajo en forma individual: las Máquinas Service y la Máquina Ram de platón. En éstas, un obrero al frente de una máquina se ha convertido en un operario que más que nada requiere atención, de rápidos reflejos y de adaptarse a los movimientos y requerimientos de la máquina, pues su función se limita a accionar la máquina, a alimentarla, a vigilar su buen funcionamiento, a intervenir cuando haya algún defecto, a quitar las piezas de las máquinas y a colocarlas en tendales o en el transportador automático.



Las funciones auxiliares se reducen también y comprenden el abastecimiento de la pasta, y a retirarles la "rasura" a todas las máquinas, operaciones que son efectuadas por un obrero (barrero) sin ninguna calificación.

En estos sistemas son las máquinas las que regulan el ritmo de trabajo del obrero, pues tienen fijada cierta velocidad para realizar la operación de forjar, por lo cual los trabajadores tienen establecida la forma de salario por tiempo. No es por tanto ésta la vía que la empresa utiliza para acelerar el ritmo de trabajo. Esto se hace pasando por el aumento de la velocidad de la máquina, en todas ellas está presente esta posibilidad.

Esta se implementa en la práctica a través de los incentivos monetarios. De esa forma, aún cuando al operario o a los integrantes del equipo no los empuja a realizar un esfuerzo mayor la forma salarial, la perspectiva del incentivo monetario sí.

De igual manera en estos sistemas la forma salarial determina que se trabajen sólo las ocho horas correspondientes a la jornada laboral, el trabajador no le interesa, de por sí, continuar trabajando más tiempo. De hecho, esto se logra mediante la implementación de las "horas extras"; generalmente se recurre a ellas dos o tres días por semana, tres horas cada vez. Otra forma aunque menos utilizada en esta fase es establecer dos turnos haciendo un uso intensivo de la maquinaria, esto solamente se hace en la Máquina Inglesa de pocillo.

El alargamiento de las horas de trabajo-como hemos visto- es un rasgo común a los sistemas manuales, semiautomáticos y maquinizados. Que sea remunerado monetariamente o no, no interesa para la cuestión que nos ocupa, puesto que para los trabajadores, desarrollar su trabajo en las condiciones descritas, se ha traducido en un alto grado de silicosis y en gran número de accidentes de trabajo.

Para valorar claramente el significado que tiene para los trabajadores el alargamiento de la jornada de trabajo es necesario considerar primeramente cuáles son



jornada "normal" de trabajo; para luego, en un segundo momento constatar el riesgo incrementado que conlleva dicho alargamiento.

Es característica general en todos los departamentos que integran esta fase, la atmósfera de polvo generada al forjar o vaciar las piezas, y sobre todo, en ciertas operaciones o partes del proceso. Sólo a manera de ejemplo mencionamos el pulido con lija (aunque actualmente la pieza ya se trabaja húmeda y no en seco como antaño); el polvedo de los moldes de sanitarios, etc.



Por otro lado, contrasta la carencia e insuficiencia de equipo eficaz de ventilación: aspersores, ventiladores; y la ineficacia del equipo de protección utilizado por los trabajadores para enfrentar la insalubridad del ambiente: utilizan una mascarilla, que para la mayor parte de los trabajadores les resulta incómoda para trabajar todo el tiempo con ella y las más de las veces la sustituyen por una esponja húmeda en la boca.

Esto concuerda con los resultados de la encuesta que revelan condiciones de pési-

a nivel del puesto de trabajo.

En la fabricación de sanitarios llamó la atención encontrar colocados por requerimientos técnicos -según la empresa-, uno junto al otro, un ventilador y un radiador sobre el lugar de trabajo del obrero, lo que los trabajadores consideran que provoca dolores reumáticos en la espalda.

En todos los departamentos donde son utilizados los métodos manuales o semiautomáticos, en menor medida en las máquinas, se observaron lugares de trabajo con suelos resbaladizos por la utilización del agua, por los sobrantes de la pasta líquida o en polvo y el tránsito cotidiano.



Por otro lado, los obreros tienen que realizar siempre su trabajo en una sola posición, ya sea sentados o parados, excepción de los acarreadores.

En la sección de máquinas, al ambiente de polvo se agrega el ruido molesto de las máquinas y el penetrante olor a gas y nafta, que despiden algunas máquinas pero -

incidencia de ruido se localiza en los puestos de trabajo realizados directamente con el uso de la maquinaria.

Ahora bien, tomando en cuenta que las condiciones "normales" en las que el obrero desarrolla su trabajo son: manteniendo una sola posición, soportando un ambiente insalubre, sucio y ruidoso. Se entiende que la prolongación de las horas de trabajo en semejantes condiciones implican por un lado, un aumento del tiempo de exposición de éste a los polvos de sílice en condiciones de mayor fatiga y por ende, de un mayor desgaste del obrero, lo que está en relación directa con el grado de incidencia y de avance de la silicosis.

Teniendo en consideración lo anterior, no sorprende que las secciones comprendidas en esta fase ocupen el segundo lugar (el primero lo ocupa Elaboración Pasta) en cuanto a insalubridad. Los trabajadores en estos puestos de trabajo mostraron tener en términos generales, un nivel mayor al 20% de incapacidad por silicosis, (según los datos de la encuesta).

Por otro lado, en vista de la mayor fatiga se aumenta la posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo. Según la encuesta, los puestos de trabajo implicados en la fabricación del producto con o sin máquinas se destacan entre otros, por el riesgo incrementado de accidentes. En síntesis, riesgo incrementado de silicosis y otras enfermedades no reconocidas legalmente y de accidentabilidad.

### 3a. Fase. Primera quema del producto

Esta fase sólo es necesaria para la línea de producción de loza, pues el proceso técnico que requiere -llamado "Proceso China"- precisa que la pieza forjada o vaciada sea quemada primero a una alta temperatura para que adquiera "cuerpo" para después, poder ser decorada y barnizada; y vuelta a quemar por segunda vez y algunas veces hasta una tercera vez; mientras que en la línea sanitaria -acorde con el "Proceso Porcelana", el "cuerpo" y el barniz se desarrolla en el mismo proceso de quemado. de ahí que se queme

La operación principal, en esta fase, se refiere a la primera quema de las piezas - llamada "sancocho". Esta operación requiere de una operación complementaria, conocida como "Limpia sancocho".

Para la operación principal son utilizadas únicamente sistemas maquinizados y para la otra, se utilizan sistemas manuales y maquinizados, por lo que a nivel de la fase encontramos una vez más la coexistencia de sistemas manuales y sistemas maquinizados. Sin embargo, como se tratan de dos operaciones diferentes aunque complementarias entre sí, las abordaremos en forma separada, poniendo de relieve que hay un vínculo entre ambas, ya que el producto resultante de la primera deviene objeto de trabajo de la segunda.

Para la operación de "sancocho" se utilizan dos hornos, el No. 2 y el No. 4, conocidos como hornos de sancocho. Estas máquinas son las que realizan la operación propiamente, restringiéndose la intervención de los obreros a dos tipos de funciones. Por un lado, para hacerse cargo del manejo del horno, para lo cual es suficiente un obrero en cada horno (el Hornero), quien controla la temperatura, la presión; verifica la carga de los carros; introduce los carros llenos de piezas crudas y los saca cuando están "sancochadas".

Todas ellas funciones que requieren un determinado conocimiento sobre lo que es un horno y su funcionamiento sin que esto implique un tipo especial de calificación, más bien lo que se exige del obrero es responsabilidad por el tipo de maquinaria utilizada.

Por otro lado, los obreros participan en la carga y descarga de los carros; operaciones que conservan su carácter manual y que requieren un gran despliegue de esfuerzo físico y de rapidez obtenida en su experiencia cotidiana, de lo que se infiere que no requiere de calificación para la ejecución de dichas operaciones.



Así, la organización del trabajo se establece alrededor de cada horno, específicamente, en la forma en que los obreros se agrupan para el manejo del horno para su carga y descarga.

Ambos hornos son continuos, es decir, trabajan las 24 horas del día y todos los días de la semana, incluyendo los domingos, por lo que la forma básica de organización para cubrir el día y la noche, es el llamado Sistema de Relievos. Este consiste en términos generales en el establecimiento de 3 turnos diarios y en su rotación, permitiendo que los obreros alternen dichos turnos y establezcan un determinado rol: una semana

en el turno matutino, la siguiente en el vespertino y otra más, en el nocturno.

Sin embargo, si consideramos que cada obrero trabaja 6 días por uno de descanso y si éste fuera el mismo para todos, por ejemplo, el domingo, se tendría que dicho día no sería cubierto por este sistema; sabemos que esto no es así.

En este sistema, además de la rotación de turnos, se combinan otros elementos que garantizan el trabajo las 24 horas. En primer lugar, se les fija a los obreros diferentes días de descanso semanal en los distintos turnos. Algunos descansan el domingo, otros el martes, otros más el miércoles, etc.

En segundo lugar, y de mayor importancia, es la existencia de obreros, cuya categoría combina dos o más categorías y por ende, dos o más funciones: es el caso del "Des-

y cargador" y otros más. Es decir, dichos obreros algunas veces desempeñan una función y otras veces otra u otras funciones distintas. Todas las que su categoría especifique.

En tercer lugar, no se trata sólo de alternar dos o más funciones, sino de que a cada función corresponde un horario de trabajo o una forma salarial distinta. Tomemos el caso del "Descargador y suplente cargador": cuando dicho obrero trabaja como descargador tiene turno rotativo, o sea, cada semana un turno distinto. Pero si trabaja como suplente cargador, además de que realiza una función diferente, su horario de trabajo se vuelve totalmente irregular: trabaja lunes en la noche; sábados y domingos en la tarde; martes, jueves y viernes en la mañana. Esto implica así mismo, que este tipo de obreros deben organizar toda su vida, sus otras actividades, su tiempo libre, incluso su tiempo para dormir, en función del trabajo, no puede planear otras actividades porque no está en su poder el control de su tiempo de trabajo.

Corresponde a la empresa determinar si va a trabajar como descargador o como cargador; reservándose incluso la prerrogativa de avisarle al obrero el mismo día si va a cambiar de función o no.

O bien, como en otro caso, en donde lo que cambia no es el turno sino la forma de salario. Por ejemplo: el "Cargador suplente", que normalmente trabaja como peón con la forma de pago de salario por tiempo; cuando trabaja como Cargador, la forma de salario que le corresponde es cuenta y premio. En este sentido, el obrero no puede contar con una cantidad fija determinada de ingreso, ya que éste va a depender del número de veces que desempeñe una u otra función.

Otra variante con respecto a las formas salariales se refiere al hecho de que se establece que un obrero trabaje toda la semana con la forma de salario por tiempo y los domingos, con la forma de pago a destajo; o bien trabaja 3 días a destajo y 3 por día como en el caso del "Peón suplente descargador".

Por otra parte, a pesar de todo esto, no es raro que uno o varios trabajadores se

suplencia del obrero faltante la realiza el obrero del turno anterior, es decir, el obrero tiene que "doblar turno", ya que esto está establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

En fin, el Sistema de Relevos permite muchas combinaciones en cuanto a funciones, horarios de trabajo y formas salariales; y por ende, muchos abusos por parte de la empresa.

En estos sistemas, los hornos imponen a los obreros el ritmo y la intensidad a la cual deben de desarrollar su trabajo, porque tienen fijados una determinada velocidad: en los dos hornos, es de 80 minutos por carro, lo que implica que el hornero deberá meter normalmente seis carros al día y que ese mismo número de carros deberán ser cargados y descargados.

Sin embargo, la velocidad o carrera del horno puede acelerarse, si así se requiere, por tanto, este tipo de maquinaria posibilita un aumento en la intensidad del trabajo. Esto se implementa en concreto, con la implantación de la forma salarial del destajo (en el horno 4) y de cuenta y premio (en el horno 2); y de su combinación con la forma de salario por tiempo ( en ambos ).

Así, en el primer caso, con el incentivo de aumentar su salario, el obrero se ve constreñido a desplegar un ritmo de trabajo más intenso. Generalmente la utilización del trabajo a destajo y de cuenta y premio se hace en las operaciones de carga y descarga pero a veces, puede generalizarse al hornero, como en el horno 2, quién además de sus funciones como encargado del horno, se dedica a cargar carros, a la par que el cargador, ha llegado a meter ocho carros en el horno en lugar de 6.

En el segundo caso, el hecho de que los cargadores tengan la forma de salario a destajo o cuenta y premio, y que los peones estén encargados de acarrearles las piezas para que puedan realizar su trabajo implica que un aumento en la intensidad de trabajo de los primeros repercute necesariamente sobre los segundos, acelerándoles -

Por otra parte, es necesario tomar en consideración que el trabajo se realiza en condiciones por lo demás desfavorables, sobre todo para los obreros cuyo trabajo se desenvuelve muy cerca de los hornos, como los horneros, cargadores, descargadores y en menor medida para los obreros acarreadores de mercancía, pues se entiende que éstos están realizando viajes continuos de una sección a otra.

Dichas condiciones de trabajo son: un ambiente de polvos de sílice, que se genera en las operaciones en que se manipulan las piezas, lo que hace necesario la utilización del equipo de protección (mascarillas, delantal, guantes) para ejecutar su trabajo; sin embargo, la mayoría de las veces, por lo que se refiere a las mascarillas y los delantales, los obreros no los resisten toda la jornada de trabajo. Por un lado, por lo molesto que resulta el uso de las mascarillas que no se adecuan al obrero; y por otro, porque prevalece un ambiente de alta temperatura. Así que terminan por utilizarlos a intervalos o no usándolos definitivamente. El cuadro se completa si consideramos, el molesto ruido producido por los hornos.

Por lo que respecta a riesgos de accidentes, se observó que parte del equipo de los hornos no está en buenas condiciones: algunos rieles están "caídos", lo que representa un serio peligro de accidentarse.

#### -Descripción del proceso de "sancocho".

El horno 2 es un horno de túnel en forma circular, aunque no completa, quedando un espacio en donde van avanzando unos carros -a manera de vagones- donde se colocan las piezas para su cocimiento; por un extremo entran las piezas sin cocer y por el otro, salen ya sancochadas.

Como es circular el horno, el hornero carga por la parte de adentro los "carros-huacal", tomando las piezas que vienen en el transportador automático; mientras que por afuera lo hace un cargador con las piezas acarreadas por un peón, provenientes del Secadero. Otro obrero ayuda y suplente al hornero.



Si por un extremo se está cargando, por el otro, se están descargando las piezas - ya sancochadas por un descargador, quien las va colocando en tarimas y las lleva a Limpia Sancocho. Otro obrero realiza suplencias y si no, hace la limpieza y lleva la cuenta del número de "carros-huacal" que se cargan.

A diferencia de este horno, el horno 4 es un horno tunel de forma rectangular, por lo que el trabajo se realiza de distinta forma: Un peón acarrea, en tendales móviles, - las piezas desde el Secadero hasta el horno, donde el cargador ayudado por el peón, coloca las piezas en los "carros-huacal". El mismo peón arrima los carros a la entrada - del horno, donde el hornero mediante una plataforma mueve la carga y la mete para su conocimiento. Pasado el tiempo indicado, saca los carros con las piezas sancochadas, siendo descargadas por un obrero, quien las lleva hasta Limpia Sancocho.

Las piezas no están en condiciones de pasar al siguiente fase del proceso (decorando y/o barnizado), tal y como salen de los hornos. Antes deben pasar por la operación - de "limpia sancocho".

Dicha operación es el conjunto de tres operaciones diferentes: la revisión-clasificación; la limpiada-pulida y el control de calidad-sellado. Son operaciones consecuti--vas entre las que se establece una interdependencia, en la medida en que las piezas antes de ser limpiadas pulidas deber haber sido previamente revisadas-clasificadas. Así - mismo, no pueden pasar el control de calidad sellado si no han sido antes limpiadas-pulidas.

De hecho, la operación principal es la de limpiado-pulida. Para su ejecución se - combinan sistemas manuales basados en el uso de tornos manuales con un sistema maquinizado que se establece alrededor de la máquina pulidora Tumbler. La operación de revisión clasificación se hace de manera manual, al igual que la de control de calidad-sellado.

Para realizar esta última, se introdujeron dos máquinas, resultando un fracaso désde el punto de vista técnico (dejaban pasar piezas sin haber sido selladas), razón por la cual continúa realizandose de manera manual

La refuncionalización de los sistemas manuales que coexisten con el maquinizado se ha hecho precisamente a través de éste, mediante la introducción de cierta mecanización, con la que al mismo tiempo se hace la conexión entre las tres operaciones. El tipo de mecanización a que nos referimos son las bandas "sin fin", las cuales se han conectado a la máquina pulidora, tomándola como eje central; una banda llega hasta la máquina y la otra parte de ella.

La primera banda enlaza la segunda operación con la primera, aunque esto no se ha logrado completamente, porque sólo una parte de las piezas revisadas y clasificadas van hasta la máquina para la segunda operación (mediante la banda); mientras que el resto de las piezas son llevadas hasta los obreros, quienes paralelamente realizan dicha operación con base en sistemas manuales.

Por su parte, la otra banda "sin fin", la que parte de la máquina, sirve de enlace con la siguiente y última operación. La forma que adopta dicha conexión se asemeja mucho a la de una cadena de montaje, en el sentido de que se han colocado los puestos de trabajo de la operación de control de calidad y sellado a lo largo de la banda, de tal forma que los obreros tienen que realizar su trabajo sobre la pieza al paso de la banda.

Los sistemas manuales han persistido en la medida en que la operación en cuestión no ha perdido su carácter manual, el obrero la realiza manejando una herramienta o sin ella; sin embargo, se les ha hecho de nuevo funcionales, siendo la máquina la que de una u otra forma regula el ritmo e intensidad global de todo el trabajo.

Ahora bien, como se trata de un sistema tecnológico articulado, de la misma forma los obreros se organizan para cubrir las tres funciones como un equipo articulado. Dicho equipo se compone de varios grupos de obreros, en donde a cada grupo se le asigna la ejecución de operación diferente, contando con el número de obreros necesarios para garantizar la continuidad de las tres operaciones. Los integrantes de cada grupo ejecutan todos la misma función.

En el sistema articulado la conexión fundamentalmente dicha es ejecutada por la máqui

na, por lo que el obrero que la opera ha perdido el control sobre el ritmo de su trabajo. Es ésta la que -fijada su velocidad previamente-, le impone al obrero un determinado ritmo al cual debe ajustar su movimiento; sin embargo, esto no es exclusivo para el obrero que opera la máquina.

Al ser la máquina el eje articulador de todo el trabajo es la que de una u otra manera, marca el ritmo e intensidad de trabajo de los sistemas manuales, no sólo de los que se hallan directamente conectados a ella, sino también de los que no lo están, debido a la interdependencia existente entre las tres operaciones.

Así, el grupo que ejecuta la primera operación, aún cuando conserva su carácter manual y, en este sentido, habría un cierto margen dentro del cual el obrero podría fijar su propio ritmo e intensidad, esto no es así, porque dicho grupo debe trabajar a un ritmo acorde con el de la máquina, y de hecho, a un ritmo más intenso, porque no sólo debe proveer a la máquina de materia prima, sino también al grupo que realiza manualmente la misma operación.

La forma en que esto se logra es estableciéndoles la forma salarial cuenta y premio, la que los incentiva para rebasar lo más pronto posible la cantidad mínima de piezas que se les ha determinado (cuenta), porque todo lo que hacen arriba de ese mínimo, se les adeuda como premio. De esta manera, en los sistemas manuales no directamente conectados con la máquina participan del sistema de ésta.

En la tercera operación (manual) que sí está enlazada con la máquina, mediante la banda "sin fin", se aúna otro elemento y es que el trabajo implicado en dicha operación debe realizarse sobre la banda, la cual, avanza a una determinada velocidad, que a su vez, está en concordancia con la de la máquina; aunque también un poco más rápida porque a dicha banda se le agregan las piezas provenientes de los sistemas manuales paralelos a la máquina, lo que implica que aún cuando la operación continúa siendo manual, el obrero no tiene el control sobre la determinación de su ritmo e in-

rar que efectivamente los obreros trabajen al ritmo que establece la banda, se recurre también a la forma salarial cuenta y premio.

Por último, para que estos tres grupos de obreros puedan realizar su trabajo adecuadamente, existe un grupo de 6 obreros, quienes realizan todas las funciones accesorias pero necesarias para todos los grupos; tales como el acarreo de las piezas, el acomodo de éstas cuando están terminadas en el almacén de sancocho, la limpieza en general, etc.

Este grupo, aún cuando tiene la forma de salario por tiempo, al hallarse en relación estrecha con los otros tres grupos que tienen salario a destajo (cuenta y premio), los primeros necesariamente participan del ritmo e intensidad de los segundos; son de hecho éstos los que les fijan su ritmo de trabajo y por ende, su intensidad.

#### 4a. Fase. Decorado

En esta fase sólo transita la línea de loza, la línea sanitaria no requiere ser decorada. Esta fase es ejecutada en su mayoría por obreras, ésta es una de sus características.

El proceso de diferenciación del producto referido anteriormente en la fase de forjado y vaciado del producto, en esta fase se hace presente en la existencia de una gran diversidad de decorados y no sólo de tipos de decorados, sino también de formas de realizarlos: se decora utilizando calcomanías, litografía, a mano, etc. en total de siete formas diferentes.

La empresa enfoca a los diferentes decorados con base a una distinción técnica: el que la operación se realice bajo barníz o sobre él. Cuando el decorado se aplica a un nuevo producto inmediatamente después de sancochado, esto es, al producto inmediatamente después que ha sido quemado por primera vez, se le conoce como Decorado Bajo Barníz. Si el producto para su decorado tiene que pasar previamente por la fase de barnizado, entonces el decorado se le conoce como Decorado Sobre Barníz.

Que se realice bajo o sobre barníz depende de que el producto resultante vaya a ser más o menos fino. El producto más fino requiere de más fases de elaboración y por tanto, se decora después de barnizado. Así, aunque esta fase no es subsecuente a todas las mercancías, sin embargo, dado que se trata de la misma operación y en virtud de que en nada cambia su naturaleza por el hecho de que se realice sin barníz o sobre él, nosotros englobamos ambos dentro de la misma fase.

Consideramos que dicha distinción no arroja ninguna luz sobre la forma en que la empresa ha organizado a los obreros en esta fase del proceso para alcanzar a la vez que una mayor productividad, un mayor grado de control sobre los trabajadores. Es mucho más ilustrativo diferenciar los decorados desde la perspectiva de los distintos procesos tecnológicos que implican.

Ahora bien, en esta fase más que una clara coexistencia entre sistemas tecnológicos dispares, lo que encontramos es una fase en la cual se da un proceso que apunta en este sentido, pero aún sin concluir: Es decir, se está en la etapa en que al mismo tiempo que ha habido introducción de nuevas máquinas - las más avanzadas en su ramo, según opinión de la empresa y de los mismos obreros, - se está implementando sobre esta base, la reorganización total del trabajo en esta fase.

El proceso de maquinización que avanza incontenible por todas las fases del proceso de trabajo se hace presente una vez más en la fase de decorado, hasta hace poco los sistemas más avanzados eran los semiautomáticos, aunque el predominio era de los sistemas manuales. Dicha situación ya no estaba acorde con los cambios producidos en las otras fases y la empresa sentía la necesidad apremiante de introducir máquinas más avanzadas en esta etapa del proceso.

La introducción de las máquinas Serimático trajo aparejada consecuentemente la reorganización del trabajo en los otros sistemas tecnológicos. Tanto los sistemas manuales como los semiautomáticos estaban organizados con base en el trabajo a destajo o en una

El hecho de que a los decoradores se les estableciera dichas formas salariales, el afán de cada uno de los obreros destajistas de conseguir el mayor número de piezas posible al final de su jornada los llevaba a trabajar a un ritmo continuamente acelerado y a alargar sus horas de trabajo. Ello implica que había trabajo suficiente para abastecer en forma continua e incluso creciente a todos los destajistas.

A raíz de la introducción de las máquinas se tiene la contrapartida, la "otra cara" del destajo, esto quiere decir que el volumen de productos para decorar en los sistemas manuales y semiautomáticos disminuyó notablemente; ahora la mercancía que se da a cada trabajador, ya no alcanza para hacer el "premio", no alcanza los productos para cubrir su jornada completa, porque una parte muy considerable y en aumento es hecha por las máquinas.

Esto ha provocado el descontento sobre todo de las decoradoras, las cuales han pedido a la empresa, a través del sindicato, que se les aumente el volumen de piezas, sin ningún resultado. Su descontento se ha acrecentado al ver la actitud imperturbable de la empresa ante sus peticiones y simultáneamente su actitud disfrazada de embestida contra ellas, al estar realizando intentos y pruebas para "sacar" en las máquinas los decorados que ellas realizan. Esta actitud de disfraz se da bajo los argumentos de que las calcomanías importadas que se utilizan para estos decorados están cada día más escasas y más caras.

Consideramos que aún cuando estas razones de disminución de costos están totalmente en consonancia con la lógica del capital y por tanto, de la empresa, creemos que no es la razón principal. Esta radica en que la empresa necesita poner bajo su control el elemento manual perturbador en el proceso de trabajo. La empresa ha optado por darles salida por labores terminadas (a la 1:30 o 2 en lugar de las 3:30) es decir dos o una hora y media antes de su salida habitual.

### -Organización General

No obstante que la reorganización del trabajo se está llevando a cabo mediante la sustitución del trabajo manual por las máquinas, proceso que permitió la completa desaparición de una sección del decorado, es previsible, tanto la continuación de esa tendencia, como el reajuste en la organización del trabajo y en las cargas y distribución de la producción entre los obreros de las otras secciones del decorado.

Sin embargo, eso no ha afectado la forma de organización que se hace para realizar el trabajo. En la fase que estamos tratando, la operación principal es el decorado propiamente, las operaciones secundarias son todas aquellas que diferenciándose de la operación de decorar contribuyen a que ésta se lleve a cabo o la completen.

Para la operación principal, hay dos formas de organización: individualmente o en equipo. La primera forma es cuando un obrero individual realiza todas y cada una de las manipulaciones que compone la operación de decorado, mientras que en su segunda modalidad la organización del trabajo se hace en equipo. Se establece un grupo de 3 o 4 obreros, uno de los cuales realiza una manipulación previa para que los otros puedan decorar las piezas, y sólo el trabajo conjunto y no el de cada obrero es el que es contabilizado para fines de remuneración. A cada integrante del grupo se le remunera de manera equitativa.

Cualquiera que sea la forma en que se organice el trabajo para la operación principal, tenemos un número de obreros en cada sección o subsección que se encargan de las funciones accesorias que consisten en proporcionarles todo lo necesario a los decoradores: acarrear las mercancías, las retiran cuando ya están decoradas, hacen el aseo, etc.

Tenemos pues, en esta fase, sistemas manuales y semiautomáticos que se están reorganizando, tomando como eje las nuevas máquinas. A pesar de esto son los métodos manuales los que todavía ocupan más de la mitad (52%) de los trabajadores empleados en esta fase. Le siguen en importancia numérica los sistemas semiautomáticos con el 40% y

por último están las máquinas, que sólo utilizan el 8%.

#### -Sistemas manuales

Entre ellos hay diferencias importantes. Los sistemas completamente manuales, utilizan como medios de trabajo la mano, una brocha y jabón como en el Decorado Calcomanía y Vitreo-Hotel, o bien, utilizan pinceles como en el Decorado Puebla. Otros, como el Decorado Afo y el Decorado Filos, aunque ya introducen el manejo de tornos y pistolas de aire mantienen el carácter manual de la operación.

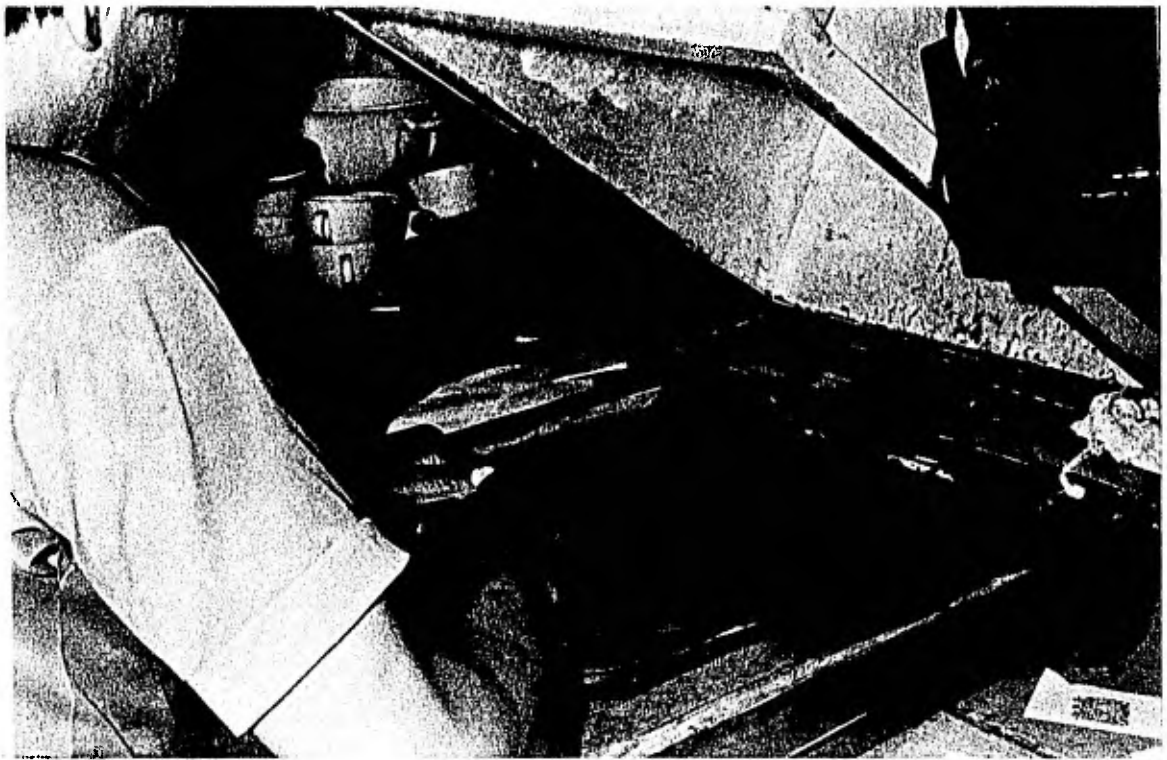
Los sistemas manuales son cinco: el Decorado Puebla, el Decorado Vitreo-hotel, el Decorado Calcomanía, Decorado Afo, Decorado Filos.

En los sistemas manuales encontramos las dos formas de organización de que hablamos. Habíamos visto que la primera modalidad de organización del trabajo es en equipo. Esta forma de organización la encontramos en dos secciones del Decorado Vitreo-Hotel cuando se realiza mediante calcomanías impresas en la misma fábrica. Trabajan en grupos

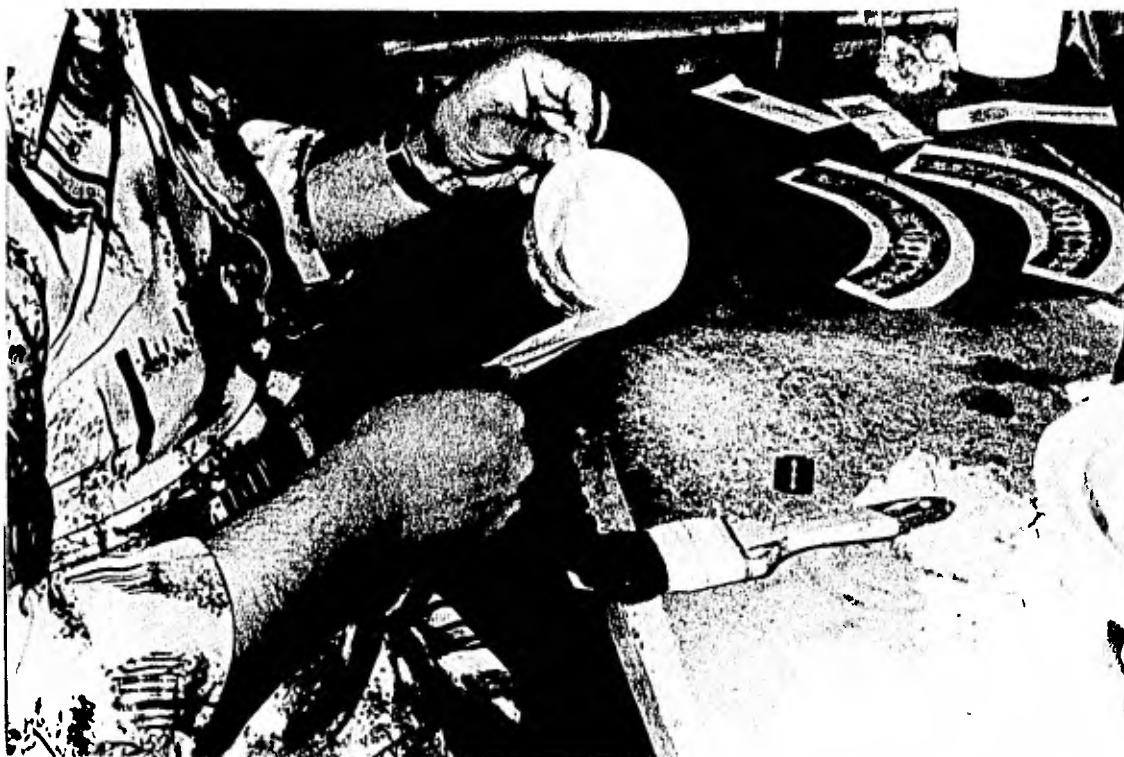




de 3 decoradores en la primera sección y de 4 en la segunda; uno de los integrantes de cada grupo es el que se encarga de imprimir la calcomanía, que puede ser un dibujo o un logotipo, para lo cual pone color en una seda, coloca un papel y le pasa una espátula de hule para que salga el monograma de hoteles y restaurantes.



Mientras, cuatro acarreadores transportan las mercancías del Almacén de Sancocho a los demás integrantes del grupo, quienes van "rayando" previamente las piezas en el lugar exacto donde colocarán la calcomanía, de tal forma que conforme van saliendo impresas las calcomanías y como están colocados alrededor del que las imprime, van tomando las calcomanías y pegándolas con una brocha, agua y jabón. Una vez decorada la pieza la van colocando sobre unas tablas que son retiradas por los acarreadores cuando están llenas. Estos además de acarrear las piezas hacen el aseo.



La organización del trabajo en su segunda modalidad se refiere a realizar la operación de manera individual. El obrero toma una de las piezas que le han llevado los acarreadores, como en los decorados: Puebla, Afo, Filos y Calcomanía, revisa la pieza cuidando de que esté en buenas condiciones y la va decorando diestramente valiéndose para ello únicamente de un pincel como en el Decorado Puebla; o bien, como en el Decorado - Afo, donde después de revisarla, la coloca en una cabezuela y le pone encima una o varias láminas de fierro o cobre, en las que se han calado el o los dibujos deseados, entonces acciona una pistola de aire a una distancia determinada que atomiza la pintura sobre la superficie de las piezas. O bien, como en el Decorado Calcomanía, la decoradora recorta cuidadosamente la figura de las calcomanías, la pone a remojar en agua y después la pega con mucho cuidado en la pieza.



En esta forma de organización también hay un grupo de obreros que se encargan de las funciones accesorias. A este grupo pertenecen todos los obreros que acarrear la mercancía sin decorar y la decorada, que la limpian, le ponen el sellador y hacen el aseo.



#### -Sistemas Maquinizados.

Los sistemas maquinizados están compuestos por máquinas llamadas Serimático, razón por la cual a la sección que realiza el decorado con base en estas máquinas se le conoce como Serimático a secas. - En estos sistemas la organización del trabajo sólo se hace de manera individual, esto es, cada obrero se organiza alrededor de la máquina, ahora es ésta la que realiza la operación - propiamente dicha. La intervención del obrero se restringe a funciones muy sencillas de operación, de alimentación y de vigilancia del funcionamiento de la máquina.

En el serimático, dos operarios cada uno con una máquina, imprimen las figuras que se plasmarán en los platos; en la función subsiguiente, tres operarios decoradores también con sus respectivas máquinas, introducen el plato en un molde, bajan la seda para imprimir, pasan la seda hacia el molde, y acto seguido, sale la pieza decorada. De esta forma se realiza la organización individual alrededor de la máquina, situación característica de los - sistemas maquinizados.

#### Sistemas Semiautomáticos.

El denominado Decorado Lito, es del tipo de los que se realizan en los sistemas semiautomáticos, reconocido con ese nombre por la utilización de las máquinas Lito, las cuales son muy sencillas, utilizadas en la decoración de - plato y taza, cuya base técnica de operación es la litografía.

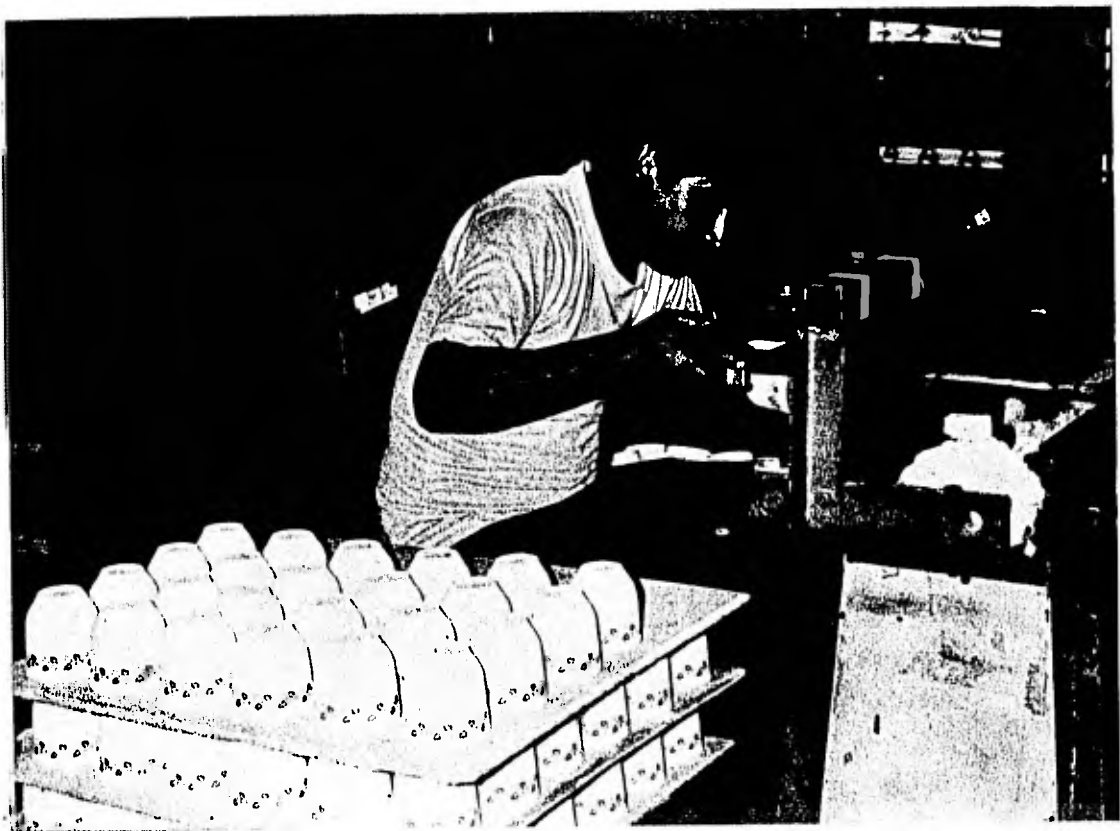
Para realizar la operación de decorado en estos sistemas el trabajo se realiza de manera individual alrededor de las máquinas. Es decir, cada obrero se pone al mando de una máquina, ésta ejecuta en parte la operación de decorado, la cual llega a su culminación gracias a la intervención del obrero en una se-

rie de manipulaciones.

En primer lugar, el operario acciona la máquina con un pedal, mientras más complicado es el decorado más movimientos de pedal tiene que realizar. - Unos obreros se dedican a decorar taza, pieza hueca o plato hasta especializarse. El obrero, si se trata de plato, lo coloca en una base que tiene la máquina; si es pieza hueca o taza la pone sobre una cabezuela, centrándolo bien con las dos manos, manipulando una espátula, satura de color una seda que tiene el dibujo deseado y que a la vez es sobrepuesta en una goma; retira la seda, pero queda el dibujo en la goma, colocándo ésta a su vez, - sobre la pieza que va a ser decorada y mediante la abertura de una válvula de aire que infla la goma es decorada la pieza, como si se tratara de un sello.



Si es taza o pieza hueca, el dibujo de la seda se pasa a un rodillo de goma sobre el que gira después la pieza quedando de esta forma decorada; toma la pieza y la revisa si está bien decorada y la va colocando parte en un transportador, parte en tablas llevándolas llenas a tendales móviles.



Dos obreros se encargan de proporcionarles las mercancías para decorar y también les acarrean las tablas vacías y los tendales móviles para que los decoradores vayan colocando su producción.

Además hay cinco obreros que se encargan de ajustar todas las máquinas (que no pertenecen a Mantenimiento), les colocan adecuadamente las sedas con el dibujo y en caso necesario fungen como suplentes; otro tamiza los colores para

las máquinas.

En estos sistemas, un obrero -el preparador de muestras- trabaja en una máquina con el fin expreso de experimentar nuevos diseños, que después se generalizarán a los otros decoradores. Asimismo, diseña las muestras de los pedidos especiales para los hoteles, restaurantes.

En este tipo de sistemas, los obreros tienen cierta libertad para fijar su propio ritmo de trabajo, en la medida en que depende de ellos mismos la manipulación de sus herramientas de trabajo, tiene cierta libertad para fijar su propio ritmo de trabajo. Este cierto margen de libertad que permite el carácter semimanual de la operación, la empresa lo restringe porque les establece la forma de salario a destajo, o la de "cuenta y premio" con lo que asegura el mantenimiento de un ritmo acelerado de trabajo.

En los sistemas manuales, por simple que parezca la operación de decorado -necesita que el obrero posea un cierto grado de calificación, que no es igual en todos los tipos manuales de decorado. Por ejemplo, el obrero en el Decorado Puebla requiere una gran habilidad y gusto artístico mientras que el obrero que decora mediante Afo requiere sobre todo de destreza adquirida a través de la experiencia porque la calidad del decorado depende de la distancia a que accione la pistola de aire. En los otros tipos de decorado se necesita firmeza y rapidez de movimientos, en los decorados que se realizan de manera manual requieren de distintos grados de calificación, pero de cualquier forma el obrero debe de tener calificación.

En los sistemas semiautomáticos el tipo de calificación que requieren los operarios ha disminuído en el sentido de las habilidades manuales que acabamos de mencionar. Sin embargo, ha aumentado en otro sentido, por que requiere -



que el obrero realice invariablemente con destreza y rapidez toda la serie de manipulaciones implicadas en el funcionamiento de las máquinas utilizadas en estos sistemas.

Ya en los sistemas maquinizados, los obreros ahora convertidos propiamente en operarios, requieren poseer rapidez en los reflejos, adaptabilidad a los movimientos de la máquina, etc.; en general, características psicofísicas y no aptitudinales como en los manuales.

En estos sistemas intermedios, al transferirse parcialmente la parte operativa a la máquina misma, el margen de libertad para determinar el ritmo de trabajo que el obrero es susceptible de desplegar cuando manipula el mismo las herramientas de trabajo, se ve aún más reducido que en los sistemas manuales. Sin embargo, la empresa para asegurar que el obrero va a desplegar un ritmo intensificado de trabajo, les establece también la forma de salario a destajo.

En los sistemas maquinizados, son las máquinas mismas las que determinan la intensidad del trabajo y el ritmo al que debe realizarlo el obrero; éste debe ajustar sus movimientos a aquellas. Pese a lo cual, la empresa ha establecido a 3 de los obreros, también la forma salarial a destajo. Esto nos lo explicamos porque como ya habíamos mencionado, estos métodos son de reciente introducción y están en el proceso de fijar finalmente la velocidad a la que trabajarán "normalmente". Es por eso, el momento oportuno para alcanzar, a través de los incentivos salariales, que los obreros desarrollen su mayor esfuerzo, hasta alcanzar la velocidad más óptima, que una vez que pase ese período de ajuste será la velocidad normal de trabajo de la máquina. Cabe señalar que las máquinas Serimático permiten el cambio de velocidad a voluntad de la empresa.

5a. Fase. Barnizado o esmaltado.

En esta fase ambas líneas de producción confluyen por segunda vez, los sanitarios y la loza. Los primeros una vez que salen secos del Secador automático en tanto que para la loza puede ser la fase subsecuente al sancochado o bien del decorado (decorado bajo barniz).

Para ambas líneas el barnizado se realiza espacialmente en la misma sección, la cual está localizada al lado de la sección de hornos. Las máquinas utilizadas en esta sección generalmente se localizan al lado de un horno, en tanto que las cabinas de barnizado, una al lado de la otra, se ubican en el centro de la estancia, estando, de hecho, rodeadas por cuatro hornos (1,3,4 y 7).

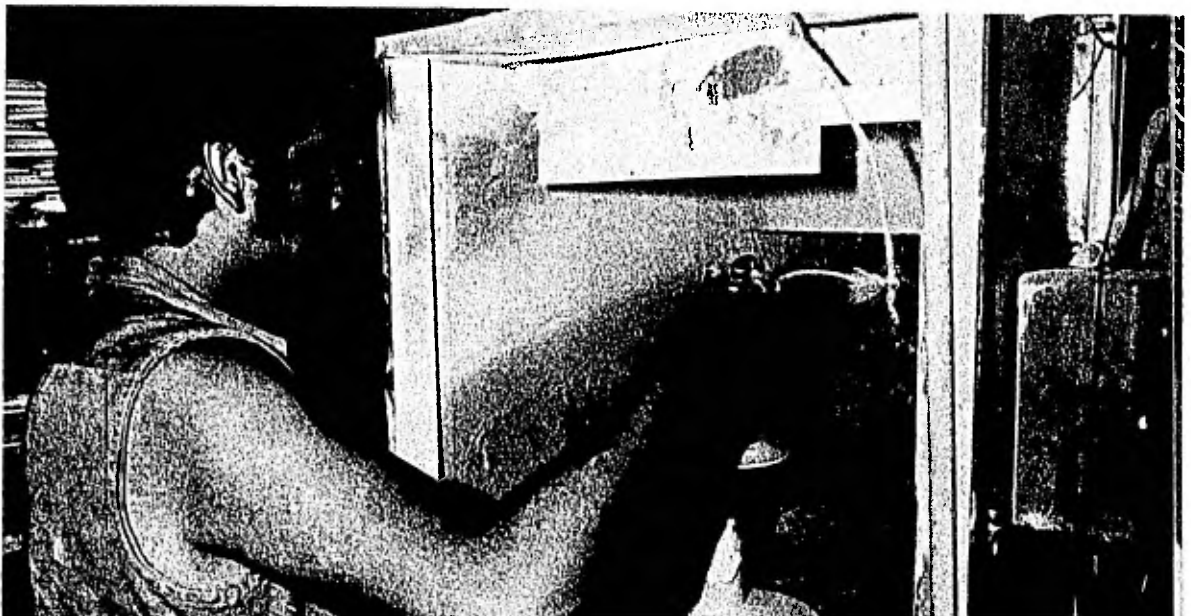
En esta fase se ha generalizado la técnica de barnizado de la pulverización, hasta el año de 1965 se utilizaba paralelamente la técnica de inmersión. Así, sobre la base de la técnica de la pulverización, la operación de barnizado se realiza mediante métodos manuales y métodos maquinizados; una vez más encontramos la coexistencia de métodos tecnológicamente distintos. Esta se explica porque sólo pueden usarse las máquinas más modernas para mercancía de forma sencilla como los platos y tazas; mientras que para la mercancía de forma compleja o sofisticada como son las jarras, azucareras y sanitarios se utilizan los métodos más atrasados, en casetas mediante pistolas de aire.

Los sistemas manuales de barnizado consisten en 17 casetas o cabinas de metal provistas cada una con una pistola de aire mediante las cuales se atomiza el barniz. Los sistemas maquinizados son máquinas bañadoras, que contienen también en su interior unas pistolas de aire y una barrera de fuego. Con sis-

temas manuales se barniza tanto loza como sanitarios; con los maquinizados se barniza exclusivamente loza.

Los métodos manuales emplean a la mayor parte de los trabajadores ocupados en esta fase, esto es, ocupan aproximadamente al 80% mientras que los otros emplean al 20% (6 obreros).

Para ejecutar la operación de barnizado en estos sistemas, la organización que se hace del trabajo es meramente individual, los llamados "bañadores" se colocan cada uno en una cabina, teniendo que realizar una serie de movimientos que requiere de ellos cierto tipo de aptitudes y de calificación: acomoda la pieza loza o sanitario que va a barnizar sobre una cabezuela o base; con una mano manipula una pistola de aire, con la que va bañando la pieza, ayudándose con la otra mano; va dándole vuelta para que el barnizado sea uniforme. Una vez que termina esta operación va poniendo las piezas en unas tablas colocadas en unos tendales móviles, listas para ser llevados a los hornos.





Debido a la base tecnológica en - que se sustenta este sistema de - trabajo, existe la posibilidad de que sea el obrero el que determi - ne su propio ritmo de trabajo y - por ende, su intensidad. Sin em - bargo, este relativo margen de li - bertad la empresa lo limita en la - medida en que les establece la for - ma de salario a destajo a los 13 - barnizadores. Esto significa que son destajistas los obreros que rea - lizan la función principal, mientras que los trabajadores que realizan -

funciones auxiliares o secundarias tienen la forma de salario por tiempo.

A estos últimos, si bien la forma salarial que tiene establecida no los presio - na a trabajar con mayor intensidad, su articulación con los trabajadores desta - jistas si lo hace puesto que aquellos trabajadores realizan operaciones indis - pensables para que éstos puedan realizar las suyas. Estos 11 trabajadores po - co calificados son los que acarrean las piezas que han de ser barnizadas por - los destajistas, son los que transportan en "arañas" o tendales móviles la lo - za barnizada a los hornos 1 y 6; son los que ponen un sellador a las piezas sa - nitarias, las meten en el secadero automático; son los que pulen el barniz, - llenan las boyas o tinacos de barniz; disuelven el barniz sobrante de las bo - cinas y lo tamizan para que pueda ser reprocesado; lavan las máquinas bañado-

ras, las bocinas y el interior de las casetas, así como la limpieza general de los lugares de trabajo.



En el sistema de barnizado mediante máquinas la organización del trabajo para realizar la función de barnizado se hace alrededor de tres máquinas conocidas como máquinas bañadoras, una de las cuales se halla articulada al horno 7 para que de manera ininterrumpida la mercancía pase de la fase de barnizado a la de quema del barniz.

En este sistema la operación se ha simplificado para los trabajadores puestos, ahora convertidos en operarios de las máquinas (cada una de ellas ocupa a 2 ó 3 operarios) realizan sus tareas, sentados en un banco todo el

tiempo. Se trata de tareas sencillas, mecánicas, monótonas y rutinarias: toman las piezas de los transportadores o de los tendales móviles, los colocan en unas "arañas" metálicas de la máquina, que son las que girando circularmente, llevan los platos y tazas hasta un túnel en donde son bañadas de barniz con unas pistolas de aire que se hallan colocadas en su interior; continúan su marcha y pasan frente a una barrera de fuego proveniente de unos sopletes que secan inmediatamente las piezas, saliendo por el otro extremo de la máquina en donde están colocados otros operarios, quienes únicamente toman la pieza, le pulen el asiento en una banda de esponja y la depositan de nuevo en una banda "sin fin", que es la que se encarga de transportarlas directamente al horno 7 y al horno 1, o bien, las van colocando en tablas con las que se van llenando los tendales móviles que las transportarán al horno 6.

En estos sistemas el obrero ha perdido el restringido margen de libertad existente en los sistemas manuales para fijarse el ritmo al cual trabajar. Aquí son las máquinas las que les fijan el ritmo de trabajo, el trabajador lo único que hace para relajar por momentos el acelerado ritmo de trabajo es dejar uno o dos lugares vacíos, es decir, no coloca piezas de vez en cuando. Esto lo hacen a pesar de que el hacerlo significa menor remuneración, pues los operarios de las máquinas tiene la forma salarial "cuenta y premio", así, el mayor o menor número de veces que hacen ésto, se refleja en un menor o mayor número de piezas que componen el premio.

Claramente se ve que el establecimiento de esta forma salarial en las máquinas bañadoras pretende, por medio de incentivos monetarios, o bien eliminar estos "poros" en la producción, o bien, establecer una alta velocidad en la operación de las máquinas, para después sustituir este sistema salarial por el de salario por tiempo, como lo ha hecho en otras ocasiones.

Ahora bien, los trabajadores de este departamento realizan su trabajo en condiciones ambientales caracterizadas por una combinación de polvo de sílice derivado de la manipulación de las piezas, de barniz pulverizado, de una elevada temperatura por estar rodeado de hornos, así como de mucho ruido producido por los mismos. En estas condiciones los obreros tienen que usar máscaras de protección al realizar el barnizado, lo que no siempre hacen, no sólo por el polvo, sino también por las pequeñas partículas de barniz producidas por las pistolas de aire, existiendo en este departamento el riesgo de envenenamiento por plomo. Riesgo que se ha visto acentuado a raíz de la generalización de la técnica de pulverización en el barnizado.

Este es un ejemplo de la forma en que una innovación técnica se hace a costa de la salud de los trabajadores. Antaño se utilizaba la técnica de inmersión <sup>30/</sup>, técnica más rudimentaria tecnológicamente hablando, pero menos nociva que la pulverización, pues con esta se levantan grandes cantidades de barniz pulverizado en la atmósfera de trabajo, lo que se ha traducido en una mayor incidencia en la enfermedad profesional llamada saturnismo o intoxicación de plomo.

6a. Fase. Quema del barniz.

Es la fase de quemado del barniz para fijar el decorado y/o el barniz; es la segunda quema por lo que se refiere a la loza y la primera y única en cuando a la línea sanitaria.

En esta fase se utilizan exclusivamente sistemas maquinizados pero el rasgo que la distingue no es eso, sino la combinación de sistemas maquinizados con diferente grado de avance tecnológico. Es decir, el tipo de máquinas utilizadas en todos los casos son hornos, a pesar de lo cual, hay una marcada desigualdad tecnológica entre el horno más antiguo y el más moderno.

En total son 4 hornos, de los cuales tres son de fuego directo y el cuarto es una mufla circular (horno redondo). Los "hornos quemadores de barniz" como se les conoce, para la línea de loza son el horno No. 1, la mufla circular y el horno No. 7, automático; para la línea sanitaria sólo se utiliza el horno No. 3. Las diferencias más importantes entre ellos son: Los hornos 1, 3 y la Mufla circular son hornos contínuos, lo que implica que trabajan toda la semana incluyendo los fines de semana mientras que el horno automático se apaga la noche del sábado hasta la mañana del lunes.



El horno más antiguo (No. 1), requiere que las piezas sean cargadas en cajas refractarias antes de ser cargadas en los carros del horno; mientras que en los hornos 3, 7 y Mufla circular, la carga se hace directamente en los "carros-huacal". De los 3 hornos para loza, la quema del grueso de la producción de loza se hace en el horno 1, el horno automático es pequeño, no tiene mucha capacidad; a la Mufla circular se destina generalmente loza-hotel; el horno 3 es el único para la línea sanitaria.

El número de obreros que ocupa cada horno es diferente, se observó que hay una relación entre el grado de avance tecnológico del horno y el número de obreros que requiere su manejo. Conforme es más moderno el horno, se va reduciendo el número de obreros que necesita. Así, en el horno más antiguo (No. 1) se requiere de un equipo de 26 obreros, entre obreros, cargadores, descargadores y peones; mientras que en el horno sanitario (No. 3) el número ha descendido a 9 obreros y en la mufla circular ha llegado hasta 4 obreros. En el horno automático esta tendencia se encuentra oscurecida por el hecho de que el horno se ha articulado una máquina bañadora de barniz y por tanto de los 15 operarios que aparecen empleados en el horno de hecho, solo una mínima parte de ellos trabajan en el horno, pues dicho horno introduce los carros en el horno de manera automática y sólo requiere que un obrero vaya cargando los carros, y que otro, a la salida vaya descargándolos y clasificándolos.

La consideración de las diferencias derivadas de la desigualdad tecnológica entre las distintas máquinas es importante no en cuanto tales, sino por que dicha desigualdad influye sobre la forma específica de organización del trabajo que hace en cada horno. Así, si bien la organización del trabajo que se hace -

alrededor de todos los hornos tiene como unidad básica el Sistema de Relevos (que como ya vimos garantiza el trabajo ininterrumpidamente las 24 horas) sin embargo, dicho sistema presenta una variante distinta en cada horno, en razón de que los hornos son distintos tecnológicamente hablando, pero sobre todo, porque lo que se pretende con lograr tal o cual forma específica del Sistema de Relevos en los hornos menos modernos es una refuncionalización de sistemas al nivel de los más modernos en la fábrica.

Ahora bien, esto se hace de dos formas: En la primera de ellas el Sistema de Relevos es extensivo a todos y cada uno de los obreros que ocupa el horno, pero se ha reducido al mínimo posible el número de obreros. Mediante una organización del trabajo, que ha fijado a un mismo obrero las funciones de carga y descarga, que en otros hornos se hallan separados y son ejecutados cada una por un obrero distinto. Tal es el caso del horno sanitario, en donde sólo son 3 obreros en cada turno: el hornero que es el encargado del horno y de las funciones relacionadas con él; un peón para las suplencias y las funciones auxiliares y el cargador que a la vez es descargador, y que aún cuando se le ha fijado un monto salarial un poco más elevado que el que correspondería propiamente a un cargador o a un descargador en exclusivo, dicho aumento no compensa el aumento en sus cargas de trabajo, sobre todo, si consideramos que en este caso, se trata de piezas sanitarias que en general son voluminosas y pesadas.

O bien, como sucede en la mufla circular, en donde los hornos tienen también la forma de salario por tiempo, pero el monto que cada uno de ellos percibe es de \$30.00 (datos de 1977) mayor que el monto salarial especificado para los horneros en general. Empero, ellos tienen que realizar además de las

suplencias en sus días de descanso. Así en realidad en la mufla no hay obreros que se dediquen a las funciones de carga y descarga en específico, con este tipo de organización del trabajo se han hecho innecesarios.

La segunda forma de refuncionalización se hace cuando el tipo de horno requiere de un grupo de obreros muy grande, como en el horno 1, que es el más antiguo de la fábrica, en donde el número de obreros que necesita asciende a 26. En este caso, el Sistema de Relevos sólo se limita a los horneros, trabajando el resto del equipo -22 obreros- únicamente en el turno matutino. Ahora bien, si consideramos que los horneros entre sus funciones tienen la de introducir los carros cargados con mercancía, esto implica que el equipo de cargadores, descargadores y peones deben ser organizados de tal forma que se garantice el número suficiente de carros llenos de piezas listos para que los horneros y/o el suplente hornero realicen su función, no solo en el turno matutino sino en los otros 2 turnos.

Esto se consigue implantando la forma salarial "salario base más incentivo", la cual es una variante de la forma salarial a destajo. De esta forma, los obreros intensifican su ritmo de trabajo por el interés de aumentar su monto salarial y aseguran la funcionabilidad de dicho sistema. Es claro que a la empresa le conviene más utilizar intensivamente a un grupo de obreros que asignar un grupo igual de grande en cada uno de los otros dos turnos.

En el caso del horno automático, la forma de organización del trabajo difiere en cierto sentido de la que se hace en los demás hornos. Por un lado, porque en razón del grado de avance tecnológico que presenta, el obrero ha sido desplazado o sustituido en la función de hornero por un empleado, quien posee un conocimiento más técnico sobre el funcionamiento del horno, requisi-

en este horno a las operaciones de carga y descarga. Por otro lado, porque se ha articulado al horno una máquina bañadora de barniz, la cual ya participa del Sistema de Relevos, aunque de manera incompleta, pues dicho sistema abarca solamente dos turnos.

Estos dos elementos deben de tomarse en consideración en la medida en que influyen en la forma específica de organización que, en este caso, se hace directamente en base a ambas máquinas y en concreto, para la realización de las funciones conjuntas del horno y la máquina bañadora, como son: de la alimentación de piezas a la máquina para barnizar, la pulida de las mismas al salir, la carga y descarga-clasificación de los carros del horno.

Para la realización de esta última se asigna a tres obreros con el Sistema de Relevos, mientras que las tres primeras funciones se les asigna a un grupo variable de obreros (cinco o cuatro) en los turnos que trabaja la máquina, quienes se van alterando en cada función un determinado tiempo -dos y media horas-. En el turno que no trabaja la máquina, realizan únicamente la función de carga del horno y las funciones accesorias o secundarias; o bien hacen suplencias, etc. Así que, de alguna forma, el equipo de 15 obreros participa en el Sistema de Relevos que abarca los tres turnos aún cuando la máquina bañadora sólo trabaje dos.

Para evitar una discontinuidad del proceso dado que la máquina barnizadora trabaja un turno menos que el horno, se ha hecho la coordinación de ambas máquinas en cuanto a su velocidad de tal forma que el producto de la máquina bañadora en esos dos turnos proporciona los artículos que requieren los tres turnos. Es decir, la máquina tiene una velocidad tal que permite que al mismo tiempo que provee al horno en cada turno, permite que se vayan

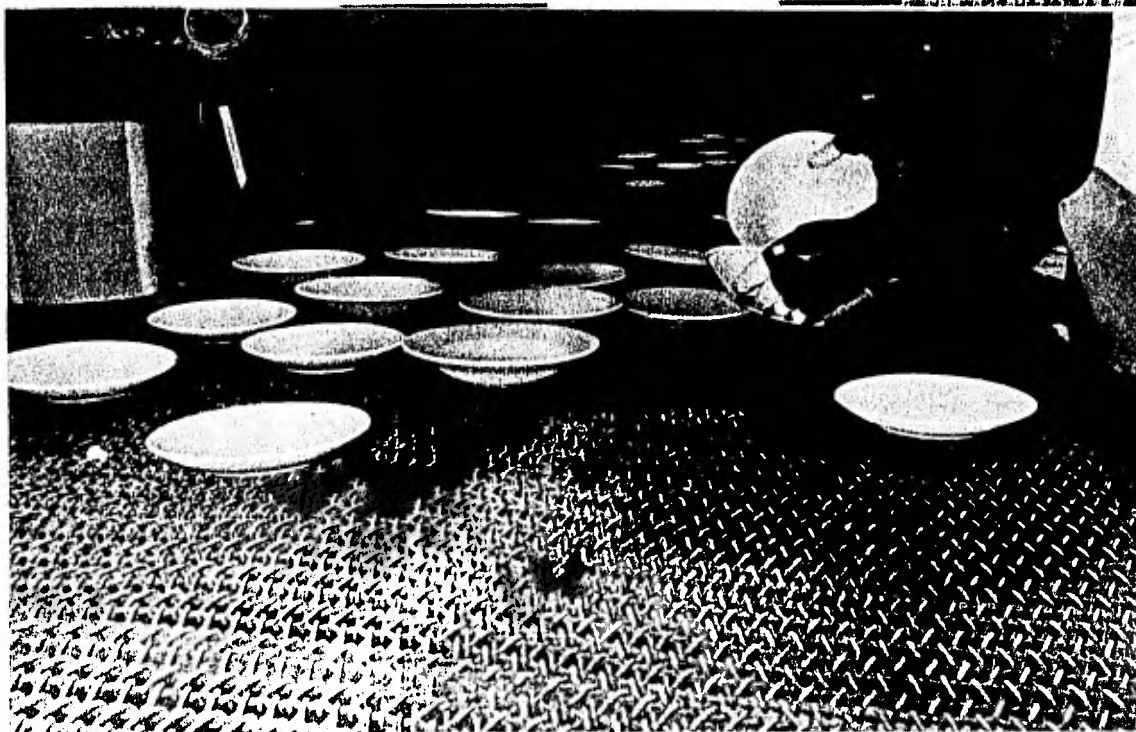
Esto implica que la máquina fija a los obreros el ritmo e intensidad de su trabajo, ya no se utiliza la forma salarial para intensificar el ritmo de trabajo, esto lo hace la máquina misma. De ahí que a todos los obreros se les ha fijado la forma de pago de salario por tiempo. - Otro tanto ocurre con el horno, éste tiene fijada una determinada velocidad, en base a la cual deben de ser cargadas las piezas por el obrero cargador, asimismo, los carros deben ser descargados por un obrero conforme van saliendo del horno y clasificados.

En términos generales, en los hornos 1, 3 y mufla circular, las distintas operaciones de carga/descarga implicadas en el trabajo de los hornos no requieren de ninguna calificación especial. Cabe señalar sin embargo, que para el horno sanitario se requiere de un mayor esfuerzo físico, por el tipo de producto de que se trata, que en los hornos de loza. Para el manejo del horno, los requerimientos se dan en función de un conocimiento somero sobre el horno resultante de un corto aprendizaje, pero sobre todo, de responsabilidad en cuanto al manejo que se hace del horno; por el contrario, el manejo del horno automático, hace imprescindible un conocimiento técnico más basto y profundo y por tanto, el grado de responsabilidad se ve incrementado, razón por la cual en este horno el encargado es un empleado. Ahora bien, si bien es cierto que por un lado, el funcionamiento del horno se vuelve más - complejo y por ende, su manejo; por otro lado, las funciones de carga/descarga y auxiliares se simplifican aún más que en los otros hornos, convirtiéndose en operaciones simples, cuya ejecución no requiere de ninguna calificación. Por lo que respecta a las operaciones que se realizan en la máquina bañadora, se trata de operaciones simples y repetitivas ejecutadas con rapidez, -

que más que ser resultado de características aptitudinales son resultado de características psicofísicas como son los reflejos rápidos, adaptabilidad del movimiento de las manos al movimiento de la máquina, etc.

Dado que en todos los hornos de una u otra forma encontramos el sistema de Relevos, la manera en que se hacen las suplencias de los obreros que por cualquier motivo faltan a sus labores es "doblar turno", que se ha convertido en práctica común donde quiera que se implanta el Sistema de Relevos.

Las condiciones en las que desarrollan los obreros su trabajo son ya conocidas. A la atmósfera de polvo generalizado en todos los departamentos, se agrega un ambiente de alta temperatura, pues todos los hornos se hallan colocados en una sola y espaciosa estancia, donde también se halla ubicada la sección de baño barniz, cuyos polvos tóxicos vienen a sumarse a los de sílice y a las altas temperaturas. Ahora bien en el horno 1, la carga se hace con las piezas calientes aún, provenientes de la máquina bañadora, por lo que es necesario el uso de guantes para realizarla. Sin embargo, según los obreros mismos, "no los pueden aguantar por el excesivo calor del horno", por lo que se protegen únicamente las puntas de los dedos con la tela adhesiva, cambiándose de tiempo en tiempo.



Por lo que respecta a los riesgos de accidentes, al igual que en los otros hornos, el peligro radica en el mal estado del equipo de algunos de ellos como en el caso del horno sanitario, en donde los barrotes de algunos carros se hallan flojos, amenazando con caerse con algún golpe fuerte. Además, los rieles se encuentran caídos, lo que puede provocar descarrilamientos de los carros.

Ahora pasamos a la descripción de cada uno de los sistemas de hornos, en primer lugar los sistemas correspondientes a los hornos de loza, es decir, el horno 1, la mufla circular y el horno 7 automático, ordenados según su grado de avance tecnológico. En segundo lugar el horno 3, el único horno para la línea sanitaria.

Horno 1.

Son 3 horneros, en cada turno y un suplente de hornero que suple cuando estos descansan. Están al mando del horno, controlan la temperatura y meten y sacan carros del horno y en general vigilan el buen funcionamiento del horno.

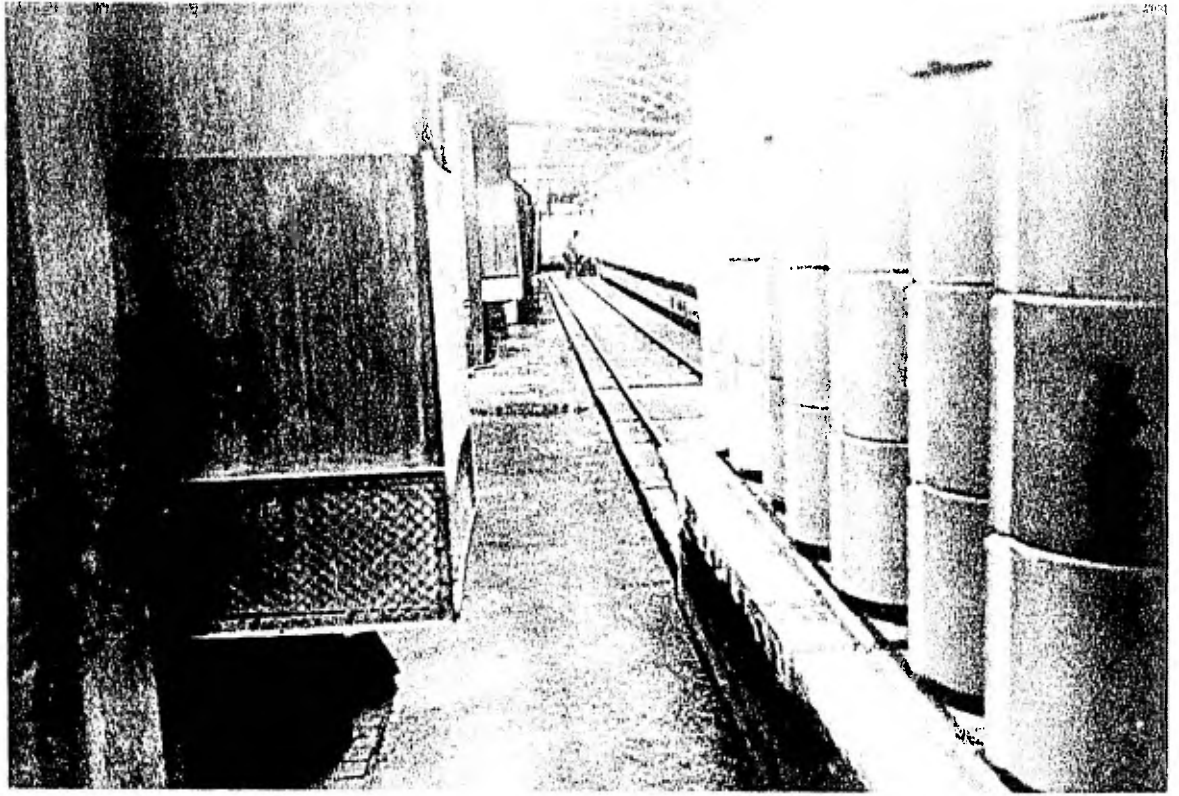
Siete cargadores de plato y taza colocados a lo largo de dos bandas "sin fin" van tomando las piezas y las van cargando en unas cajas refractarias (cajas vaciadas) que les son repartidas. Las cajas llenas son acomodadas por 2 obreros sobre unos carros, los cuales son movidos mediante dos plataformas operadas por dos obreros y puestas sobre los rieles depositándolos hasta la entrada del horno, de donde el hornero los va introduciendo al horno en base a un horario establecido y lo saca con las piezas ya "quemadas" para que dos obreros los descarguen de los carros a una banda "sin fin".

Nueve peones realizan las labores de limpiado del horno, el empaste de las cajas refractarias y su reparto y la limpieza en general.

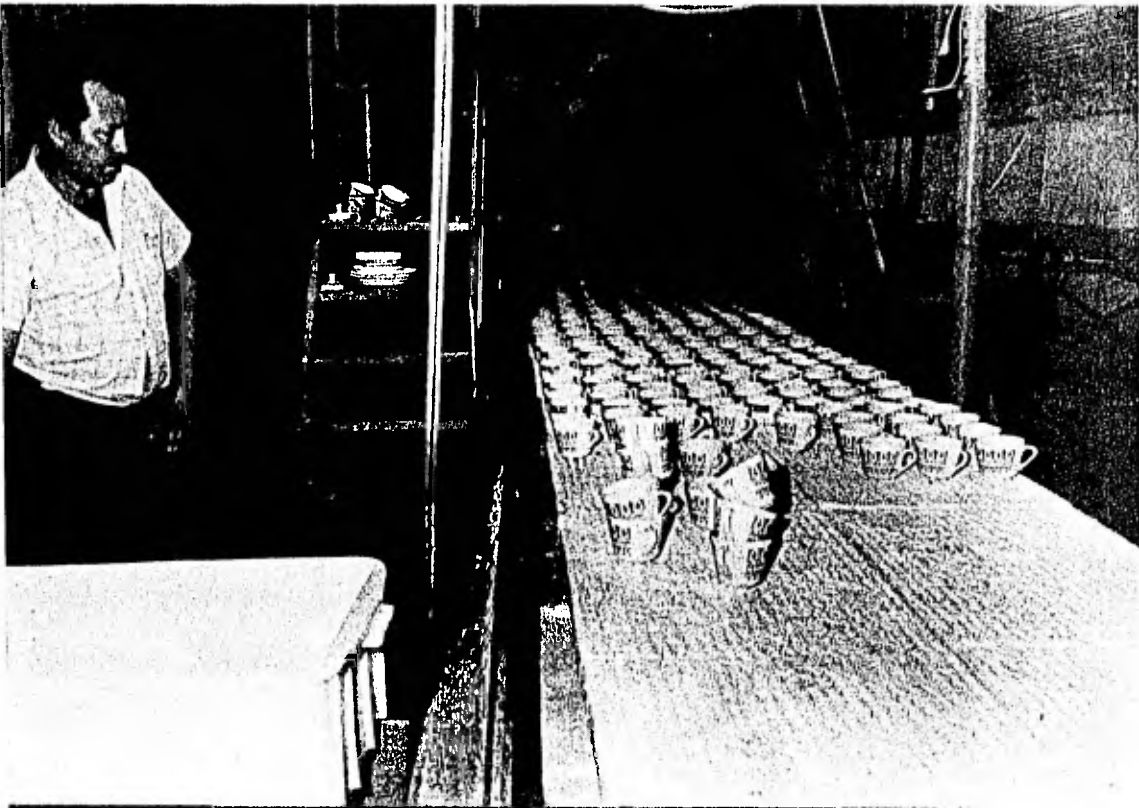
Horno 6.

El hornero, además de ser el encargado del horno, vigilar la temperatura, carga las piezas que le son llevadas en tendales de baño barniz, en los "carros huacal" y se encarga de meterlos y de sacarlos del horno cuando las pie





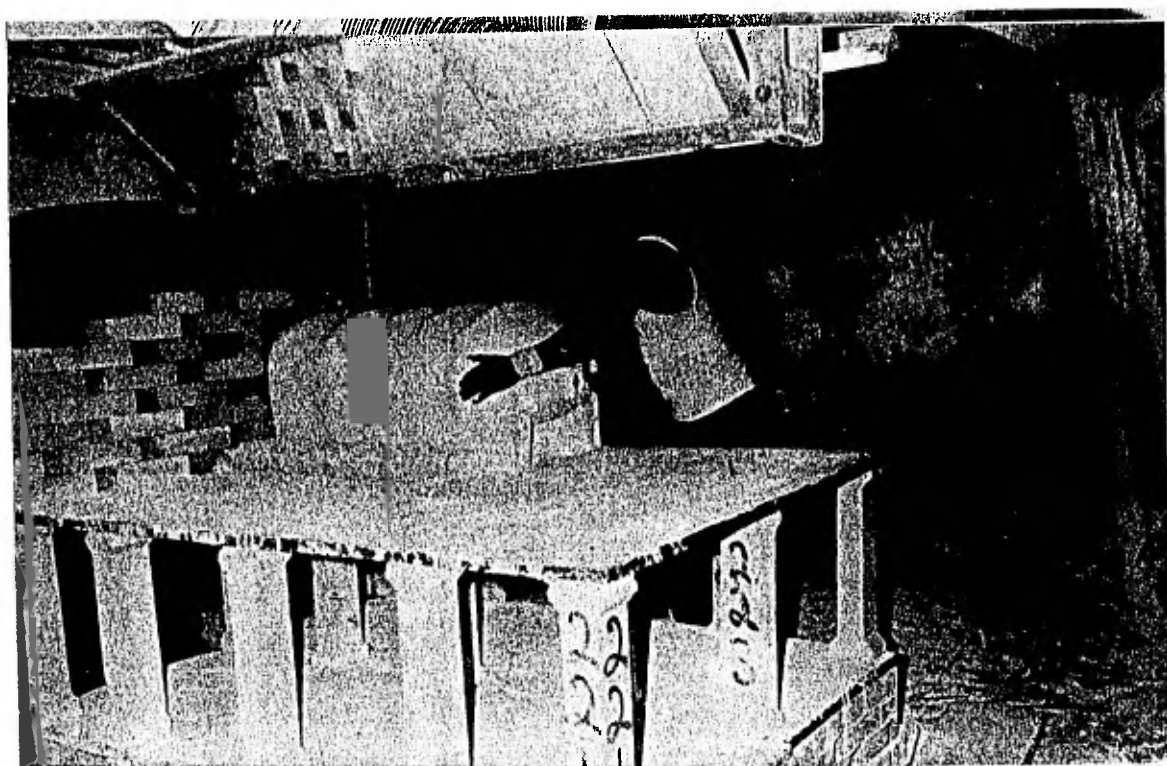
zas están "quemadas", el suplente le ayuda a cargar las piezas y las descarga cuando salen del horno en tendales móviles, además se encarga de la limpieza general y hace las suplencias del hornero.



Horno 7.

Un operario va colocando las piezas una por una en las "arañas" de la máquina después de que han sido barnizadas, otro operario las toma y les pulle el asiento en una lija y las va colocando en una banda, de donde un obrero las va cargando en los carros del horno mientras que otro obrero va llenando de piezas las tablas de tendales móviles ayudados por peones en dichas funciones, los cuales llenos de piezas son introducidos al horno automáticamente.

Un clasificador ubicado en el extremo opuesto, descarga las piezas de los carros que van saliendo y las clasifica por decorado y selecciona por tamaño.



Horno 3.

Un obrero carga las piezas sanitarias de los tendales a los "carros huacal" y el hornero los mete al horno y los saca para que el mismo obrero los descargue en una tarima mientras que un peón hace la limpieza general de la sección.

7a. Fase. Acabado o terminado.

El acabado o terminado significa tanto como para la loza como para los sanitarios la fase final en el proceso de transformación de la mercancía, esto es, en esta fase se le da el "ultimo toque", las piezas en el acabado - después del cual estarán listas en lo que se refiere al proceso de transformación.

En esta fase del proceso no ha habido cambios tecnológicos sustanciales, las diferentes operaciones se realizan a través de sistemas manuales: en la revisión y clasificación se ejecutan de manera manual sin medir herramienta alguna; en la limpieza se utilizan unas cuchillas especiales.

En la línea de fabricación de loza, la operación de limpieza se ha realizado de la misma forma, desde que se tienen datos, el único cambio que ha habido no ha sido en cuanto a la herramienta misma, sino en cuanto a su origen, y por ende, a su calidad: han sustituido cuchillas importadas de Alemania, por las que se fabrican nacionalmente, lo que ha redundado en perjuicio de los trabajadores -a decir de ellos- porque el filo de las importadas era de calidad superior al de las que se utilizan actualmente, costandoles más trabajo quitar las rebabas: - tienen que dar más golpes, las cuchillas se rompen más fácilmente, etc.

Al no haberse experimentado cambio alguno en la base técnica, tal parece que en esta fase lo que se ha dado más bien a lo largo del tiempo, ha sido un cambio en la organización del trabajo. Vale decir, una reasignación de funciones para cada trabajador, incrementando abiertamente su carga individual de trabajo; o bien disminuyendo el número de trabajadores y repartiendo el trabajo que realizaban los desplazados entre los que se quedan. Los indicadores de producción

muestran en general un constante aumento de la producción mientras que la planta de trabajadores ha ido disminuyendo: en 1943 -tan sólo en la línea de loza- eran 64 obreros, actualmente -y como dijimos anteriormente sin ningún cambio tecnológico, ni disminución en la producción, son 22 en total.

La utilización de un Sistema de incentivos al salario jugó un papel fundamental en esta reorganización del trabajo: está registrado en los convenios individuales de ese departamento, que en 1943 se les establece la forma salarial de "cuenta y premio". De esta forma, se les establece una cantidad fija de mercancía como intensidad, la "cuenta", y a todo lo que realicen por encima de ese mínimo, medido en tantos de 100 piezas, se les establece una tarifa monetaria, lo que constituye el "premio".

Obviamente como los trabajadores generalmente interesados en aumentar individualmente el monto de su salario aceptan tal sistema y sucedió lo previsto por la misma empresa: "... este cambio de sistema traerá un aumento individual de producción de mercancía limpiada y traerá exceso de personal". La salida que le dió ésta a semejante situación, fue la reubicación de los trabajadores "sobrantes" en otros departamentos, pagándoles un salario fijo.

Este fue al parecer un proceso favorablemente acogido y fomentado por los trabajadores, ya que se registra que en años posteriores son los mismos obreros los que solicitan que la empresa les permita aumentar su carga individual de trabajo. Vaya un ejemplo concreto: en 1971, dos trabajadores solicitan hacer "más premio": limpiaban 1800 platos y quieren limpiar 2400. La empresa por supuesto les concede su petición.

Si a los limpiadores la empresa les estableció la forma salarial "cuenta premio", a los revisadores y demás trabajadores, mediante una gratificación

de trabajo hasta hacer la compatible con el ritmo incrementado que desplegaban ahora los limpiadores.

En la línea de sanitarios se ha visto el mismo proceso, aunque con retraso respecto a la línea de loza, pues es apenas hasta 1973 cuando los revisadores aceptan aumentar el número de piezas que revisan diariamente, estableciéndoles como contrapartida el salario "cuenta y premio". Este es un proceso que aún no ha culminado y explicaría porque en esta línea hay todavía una parte considerable de trabajadores con salario por día.

La organización del trabajo que se hace para realizar las diferentes operaciones de esta fase: limpiado y revisión-clasificación es de manera individual, aunque por grupo de obreros: un grupo de obreros limpia las piezas otro grupo más allá las revisa-clasifica.

La operación de revisión-clasificación se realiza en grupos que trabajan individualmente, requiere de menor calificación pues se trata únicamente de revisar que los platos, pocillo y pieza hueca no tengan ningún defecto, para luego clasificarla en base a un criterio estableciendo tres categorías, standar, tercera y desecho.

Para la operación de limpiado en la línea de loza es un grupo de 5 obreros con la categoría de limpiadores. Cada uno de ellos sentado en un banco, que se encuentra rodeado de pilas de platos, sin casi moverse durante su jornada de trabajo, realiza la operación de limpiado, operación que pese a su simplicidad implica cierto grado de destreza, pues ellos toman o colocan una pila como de 40 platos sobre sus rodillas, teniendo como base una tabla de madera y van tomando uno a uno los platos y rápidamente, manipulando con una mano la cu-

tiempo que las van acomodando por decorados. Sencilla y fugaz operación pero que requiere perfecta coordinación de la vista con la habilidad manual del obrero, pues de ello depende por un lado, la rapidez con que realiza su trabajo y de otro, la buena calidad de éste, porque debe tener mucho cuidado de no despostillar la mercancía o romperla con las cuchillas.



En el caso de la línea de sanitarios, la operación de limpiado y también la de clasificación son más sencillas que en la loza, y por lo mismo, ambas las realiza un mismo obrero. Este revisa primero las piezas, las clasifica en A, C, y retira marcándolas con pintura, después les limpia las rebabas con esmeriles especiales y verifica que su funcionamiento sea correcto. Las funciones auxiliares, en el caso de la loza, se refieren a la selección

En el caso de los sanitarios, además de dichas funciones, limpian los accesorios de los sanitarios, lo que los va capacitando para limpiar las piezas principales.

8a. Fase. Quema de los filos.

A esta fase llega sólo la línea de loza más fina, que además del decorado correspondiente se filetea de oro o plata, requiriendo una última quema, a baja temperatura, con el propósito de fijar este último decorado.

Esta fase presenta elementos que ya han sido tratados en las fases anteriores en donde se utilizan hornos, por lo que en esta parte, los trataremos someramente. En esta fase se utiliza únicamente una máquina: una mufla eléctrica, que es un pequeño horno rectangular que funciona con electricidad, y que al igual que el horno automático se apaga los fines de semana. Este horno sólo tiene un carro.

La forma de organización que se hace alrededor de este horno es muy sencilla, encontramos de nuevo el Sistema de Relevos, en base al cual un grupo únicamente de tres obreros con turnos rotativos realizan (cada uno en su turno) todas las operaciones de manejo, vigilancia, carga y descarga del horno. Cuando llega a faltar el "muflero" del siguiente turno la suplencia la hace el anterior "doblado turno".

La mufla tiene fijada una determinada velocidad, 30 minutos por carro es la mínima, que le marca al muflero el ritmo al cual debe de hacer su trabajo. Tiene fijada la forma de salario por tiempo, pero por ejemplo, cuando se incrementa la producción y se hace necesario aumentar la "carrera" del horno, de 30 a 15 minutos por carro, él continúa percibiendo el mismo salario teniendo que tra-



bajar doblando su ritmo e intensidad de trabajo. En el caso contrario, cuando hay una disminución en la producción y se apaga la mufla, la empresa asigna al obrero a donde ella considere conveniente, realizando las funciones que le especifiquen.

La ejecución de las operaciones implicadas en este horno no requieren de obreros calificados pues son simples, repetitivas y monótonas.

Las condiciones de trabajo son similares a las de otros hornos. Es decir, alta temperatura y una atmósfera contaminada de polvos de sílice, pues el horno se localiza junto al almacén y junto a la sección de decorado.

La descripción del proceso de trabajo en esta fase es el siguiente: Un hornero carga los carros con las piezas, las mete al horno, controla la temperatura, vigila el buen funcionamiento del horno y cuando las piezas están listas, saca los carros y los descarga en una transportadora que va a dar al almacén.

9a. Fase. Preparación del producto para su distribución.

Esta la consideramos la última fase del proceso de trabajo, aún cuando en ella la mercancía ya no sufre ninguna transformación debido a que el producto ya está terminado. De hecho lo único que queda por realizar es una serie de operaciones tendientes a preparar la mercancía para su distribución.

La primera de estas operaciones consiste en una última revisión y clasificación de la mercancía de loza y su colocación en casilleros destinados para cada tipo. Esta función se realiza en el Departamento de Almacén. En la línea sanitaria, ésta no es necesaria. El siguiente paso en ambas líneas de producción es el empaque de la loza y de los sanitarios para pedidos o para existencia, y posteriormente su traslado de la mercancía empacada a su respectivo almacén, de donde en una última operación se sacará para que sea estibada a los camiones o camionetas y sea llevada a su destino por los trabajadores del Departamento de Transportes.

En realidad se trata de 3 ó 4 operaciones que se realizan en diferentes secciones o departamentos de la fábrica pero que conservan una secuencia entre sí y están ligadas entre sí, razón por la cual las agrupamos en una sola fase que genéricamente denominamos de preparación del producto para su distribución.

Las distintas operaciones que se realizan en esta fase son: almacenaje previo (únicamente para la línea de loza); empaque; después almacenaje y por último, su estibaje a los camiones para su distribución.

En esta fase todas las operaciones se realizan en forma manual. En ninguna de ellas se utilizan máquinas. Se trata de sistemas manuales con

una base tecnológica basada esencialmente en el trabajo directo del obrero sin la utilización de herramientas o instrumentos solamente se utilizan carritos para jalar, "diablos", etc.

Son los mismos sistemas de almacenaje, empacado, etc., en cuanto a la forma de ejecutar las diversas funciones que componen las diferentes operaciones, por lo menos desde 1946, primer año del que hay datos disponibles, porque apenas hasta ese año se reglamentó el sistema de trabajo que venía funcionando desde hacía más de 20 años. En lo que si ha habido una transformación es en el número de funciones asignadas a cada trabajador. Es decir, los cambios se han operado en las cargas de trabajo individuales. Se han ido aumentando las funciones a realizar por cada trabajador disminuyendo a la par su número. Este proceso siempre ha ido acompañado por el ofrecimiento de la empresa de repartir el salario de los despedidos entre "los que se quedan". En este sentido, revisando los convenios individuales departamentales se han encontrado que éste es precisamente el origen de algunos premios o gratificaciones como en el caso de los apuntadores de Almacén que en 1972, se les establecieron más tareas y se les dió a cambio una gratificación. En 1974 el Sindicato pide otra gratificación porque están realizando una función que antes realizaban empleados de confianza. También en ese año para los trabajadores de Almacén Empacado hay un cambio de sistema que reduce personal y los trabajadores exigen que se les reparta el salario de los retirados a los que permanecen en el departamento realizando más tareas.

Ahora bien, este ofrecimiento no siempre es cumplido por la empresa. Hay ocasiones como en el caso del departamento de Almacén que en 1973 redujo el personal de 39 a 35 plazas. El Sindicato pide que se les reparta el sala-

presa dicho arreglo, el cual hasta la fecha no se ha cumplido.

Para la operación de almacenaje o almacenado, la organización del trabajo es algo peculiar. Podemos diferenciar 2 grandes grupos de funciones que son realizados por 2 tipos de trabajadores. El primer grupo se refiere a aquellas operaciones administrativas que ocupa a un grupo reducido de 3 trabajadores que requieren cierta calificación en el sentido de tener conocimiento que les permita calcular la capacidad de almacenaje, de asignar, de acuerdo a las necesidades de pedidos, el trabajo a los empacadores, de checar que los pedidos salgan correctos y debidamente empacados y despacharlos al Almacén Empacado.

De hecho este tipo de trabajadores vienen a ser el elemento ordenador del trabajo pues asumen la responsabilidad de la organización del trabajo y del funcionamiento de este departamento. La empresa poco a poco les ha ido invistiendo de mayor responsabilidad y les ha conminado a realizar más funciones a través de compensaciones monetarias que han asumido la forma de "premios". De esa manera los fuerza a aumentar su carga de trabajo aparentemente de manera voluntaria y a presionar sobre sus subordinados, actuando como supervisores o capataces, conservando la categoría de obreros.

El otro conjunto de funciones serían las propias del almacenaje, tanto las principales como las accesorias. No se trata de funciones complejas y no requieren, de los obreros que las realizan, una calificación alta. Todas estas funciones las ejecutan la mayor parte de los obreros que integran esta sección, 29 aproximadamente.

Lo característico del obrero de almacén es que cada uno de ellos realiza más o menos todas las operaciones de una manera que no está bien definida,

pues está en función de las necesidades diarias. Por ejemplo, si hoy es más necesario que se revise mercancía, mañana tal vez sea más necesario que la acomode en los estantes, etc.

Por ello, los obreros de este departamento tienen categorías "polivalentes", es decir, un mismo trabajador puede ser revisador, al mismo tiempo que acomodador y acarreador. Por otro lado, hay diferentes categorías "polivalentes" (revisor y trabajos varios; acarreador, acomodador, descargador y trabajos varios, etc.). Sin embargo, de las entrevistas y de la observación directa resultó que varios trabajadores que ostentaban diferentes categorías, todos ejecutaban realmente las mismas operaciones, lo que lleva a pensar que dicha categorización del trabajo actualmente ya no corresponde al sistema actual de trabajo. Esta parece precisar un tipo de trabajador con la capacidad de realizar cualesquiera de las funciones en un momento dado, debido esencialmente al alto grado de ausentismo que en este departamento se ha convertido en una constante para la empresa y en un problema permanente para los trabajadores.

Lo que ha facilitado la "creación" de este tipo de obrero, es que son trabajadores en su mayoría con una gran antigüedad en la fábrica. En ese departamento, son obreros que ya conocen muy bien todas y cada una de las funciones que se realizan.

Estos trabajadores tienen establecida la forma de salario por día que no los coacciona a acelerar su ritmo e intensidad del trabajo, por lo que la empresa ha optado por "crear" en la práctica, si no de manera formal, éste obrero "polivalente", para determinarle a discreción que función o funciones tiene que realizar dejando sin resolver el problema del ausentismo: en síntesis

sis, la no sustitución de los obreros ausentes y la indefinición del trabajo.

En la operación de empaque o empacado la organización del trabajo es individual. Son 10 empacadores cada uno de los cuales tiene que realizar una serie de operaciones que requieren de los trabajadores destreza y rapidez; éste arma las cajas, le coloca rápidamente las "casitas" (unos separadores de cartón) y van empacando rápida y cuidadosamente las diferentes piezas componiendo juegos o vajillas, según los pedidos que les han hecho "apuntadores"; algunos empacadores incluso tienen que acarrear las piezas que han de empacar del almacén.

Los empacadores de la línea sanitaria, no requieren de tanta destreza pues empacan pieza por pieza de gran tamaño cada vez, por lo que la especificidad de ésta operación es que requiere de un gran esfuerzo físico; primero para levantar la pieza de que se trate y meterla en el huacal y después para estibarlas y acomodarlas ya empacadas sobre tarimas en los pasillos del Departamento de Empaque Sanitario.

La operación complementaria al empacado es la que se realiza en el Departamento de Almacén Empacado para la línea de loza y en el Departamento de Empaque Sanitario para la línea sanitaria respectivamente. Ahí el trabajo que realizan los trabajadores no requiere de mucha calificación pues dos obreros se limitan a recibir la carga de los empacadores mientras que otros dos obreros surten los pedidos diarios depositándolos en la mañana en el embarque. Además se encargan de la limpieza general.

Puesto que los empacadores ejecutan manualmente su trabajo cuentan

empaque de loza y el salario base más premio en el empaque sanitario.

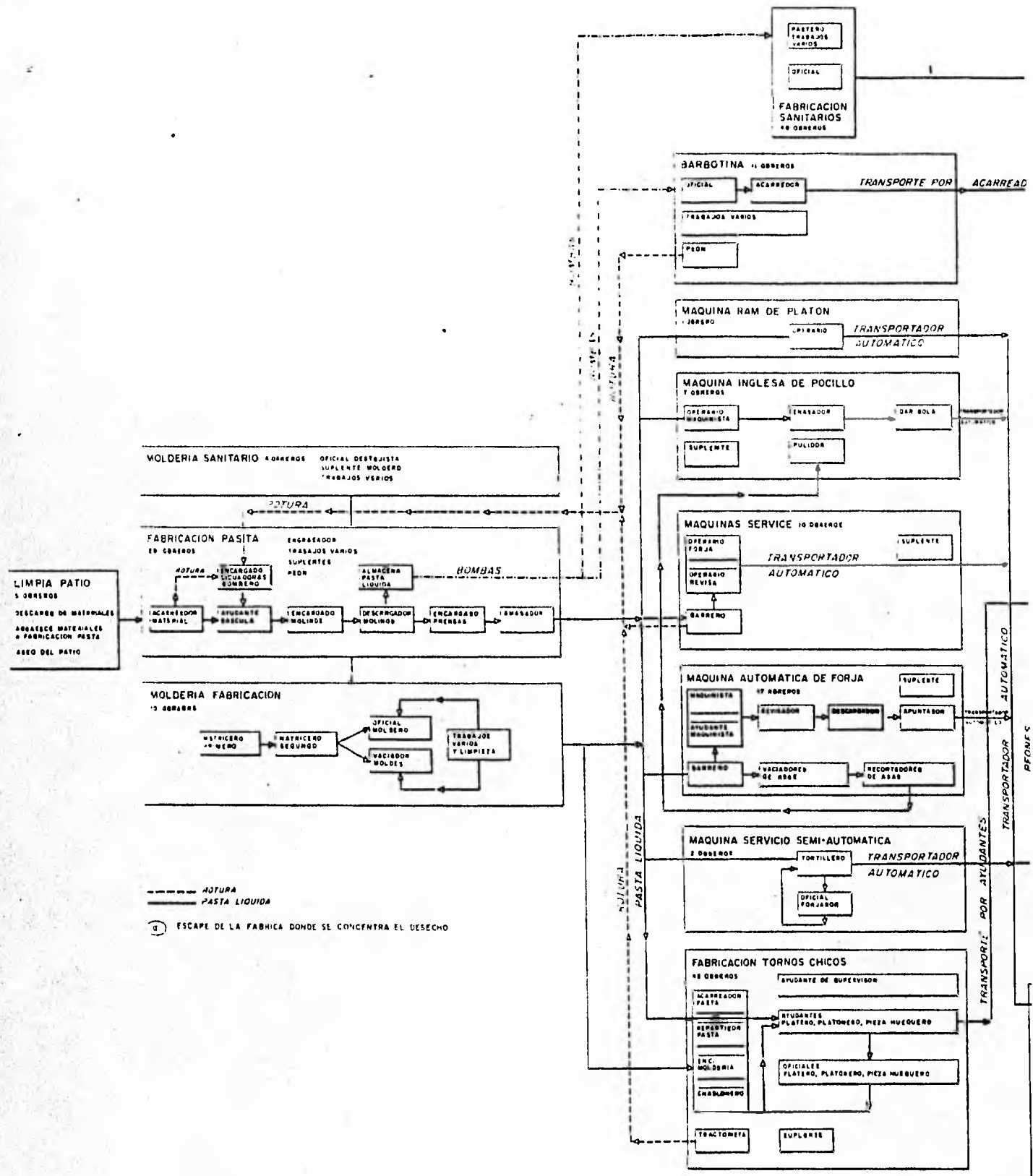
El ritmo intensificado por el trabajo a destajo de los empacadores repercute en los trabajadores de la subsiguiente operación en la medida en que los trabajadores de Almacén empacado tienen la forma de salario por día, forma que no los presiona a mantener un ritmo intenso de trabajo. Sin embargo, debido a la complementariedad de esta operación tienen que adecuar su ritmo de trabajo al de los destajistas empacadores.

En el caso de los sanitarios, lo que se ha dado es el proceso ya descrito de intensificación del trabajo a través del aumento en las cargas de trabajo derivado del recorte de personal y tratándolo de compensar con el otorgamiento de una gratificación o premio.

Por último, la operación que se realiza en el Departamento de Transportes por 14 trabajadores llamados simplemente macheteros, que no necesitan calificación para realizar su trabajo consistente en estibar del embarque las cajas de loza y de sanitarios a los camiones, revisar que los talones de embarque estén correctos y si no es así corregirlos; y repartir la mercancía a los diferentes clientes, realizando de tres a cuatro viajes durante el día.

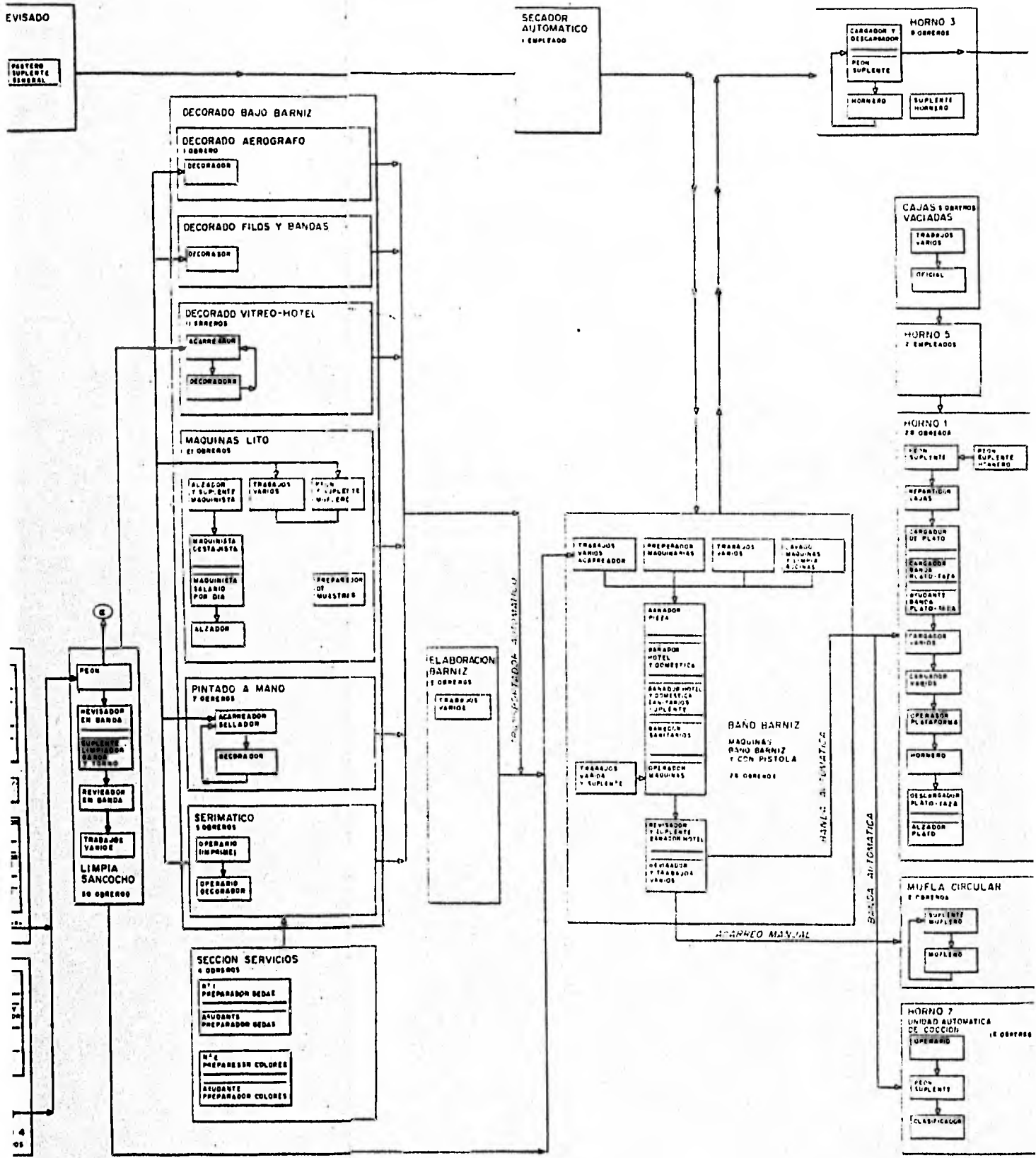
Estos obreros lo que despliegan es principalmente un gran esfuerzo físico. La empresa utiliza la incentivación monetaria para mantener entre los macheteros un ritmo intensificado de trabajo mediante una forma de salario más gratificación.

# PROCESO DE TRABAJO DE LA





# FABRICA DE LOZA "EL ANFORA, S.





El proceso de trabajo en el Anfora y la salud de los anforeros. <sup>31/</sup>

Una parte muy importante de nuestra consideración sobre los medios de trabajo, su objeto y el trabajo mismo enmarcados en una determinada organización del trabajo, se refiere a su relación con la salud de los trabajadores. Esta se enfoca desde una doble perspectiva: por una parte, por lo que se refiere a las enfermedades profesionales y por otra, en cuanto a los accidentes de trabajo.

Enfermedades profesionales.

De las enfermedades profesionales reconocidas legalmente, la principal que se presenta en la fábrica es la silicosis; en menor proporción y de manera localizada, el saturnismo o intoxicación en plomo.

Sin embargo, hay otras enfermedades, el reumatismo por ejemplo, que padecen determinados grupos de trabajadores y que están vinculadas directamente con algunas fases del proceso de trabajo, con la forma misma en que se organiza el trabajo en dichas fases, y en que, por ese hecho, debían ser definidas como enfermedades profesionales, no lo son porque la empresa se resiste a resistir a reconocerlas como tales, pese a la presión que han ejercido los trabajadores.

En todo proceso de trabajo hay un elemento que se perfila como el determinante, como el que le da la característica peculiar a dicho proceso. En la fabricación de loza y sanitarios, el hecho que asume una importancia fundamental se centra más que en los medios de trabajo o el trabajo mismo, en el objeto de trabajo, esto es en las materias primas. Esto significa que las características específicas de las materias primas le imprimen a los elementos restantes un matiz particular, de hecho vendrían a ser el telón de

Es común a todas las materias primas representar un serio peligro para la salud. El hecho de que dichas materias primas recorren cada vez bajo una forma distinta las diversas fases del proceso de trabajo, implica - que la totalidad de obreros las manejan y hacen uso de ellas. En vista de que todas las materias primas son polvos de sílice o compuestos derivados de él, se crea una atmósfera de polvos de sílice en toda la fábrica, constituyéndose en característica ambiental distintiva y en principal condición de trabajo común al trabajo de todos los obreros.



El contacto permanente de los obreros con los polvos de sílice es pues, un factor constante, inevitable, que les provoca una enfermedad conocida co-

mo Silicosis. Esta es una forma especial de las Neumoconiosis, nombre genérico que abarca a todas las enfermedades pulmonares que se presentan en general en la industria de beneficio de minerales metálicos y no metálicos, producidas "por la inhalación de polvos minerales o inorgánicos así como también de polvos orgánicos o vegetales y de irritantes químicos. - Estas enfermedades consisten en una respuesta del organismo (los pulmones) al entrar en contacto con sustancias ajenas a él. Pasado cierto tiempo se convierte en enfermedad por las lesiones de fibrosis o endurecimiento que sufren los pulmones, los cuales llegan a perder su función respiratoria en forma casi total"<sup>32/</sup>

La Silicosis es la forma más peligrosa que adquieren estas enfermedades, y para producirse no se requiere de grandes cantidades de polvo, basta con pequeñas y debido al poder activo de las partículas de sílice, sobre todo de las más pequeñas, inferiores a milésimas de milímetro, que provocan lesiones mucho más graves.

El grado de afectación de los pulmones depende pues del tamaño de las partículas de sílice y de la intensidad de la exposición a la atmósfera contaminada, de ahí que en los trabajadores del sílice se encuentre que "al cabo de 1 a 5 años de estar en contacto con el polvo presentan la enfermedad"<sup>33/</sup>

La forma más sévera que puede alcanzar la enfermedad es la Silicosis complicada, manifestada frecuentemente "con tuberculosis en diferentes grados hasta en el 50% de los casos, cuadros infecciosos graves, insuficiencia respiratoria que se presenta desde con ejercicios moderados hasta estando en reposo, invalidez irreversible del corazón y por último la muerte por estas graves complicaciones". <sup>34/</sup>

No existe ningún tratamiento para ella, pues sigue evolucionando, aún cuando cese el contacto del obrero con el polvo, en ello radica su gravedad.

El Anfora, en este sentido, está considerada dentro del Grupo III en la clasificación de riesgos del Seguro Social, es decir, entre las industrias de riesgo medio. Sin embargo, no puede corresponder a una empresa de riesgo medio, una fábrica que presenta un panorama como el arrojado por los datos de la Encuesta: una fábrica en donde un porcentaje muy considerable, cerca del 40% (37.2%) de los trabajadores encuestados presenta cierto grado de silicosis y un 23% sobrepasa el 20% de incapacidad por la enfermedad.<sup>2/</sup> Ni tampoco corresponde a esa imagen un proceso de trabajo realizado en condiciones tales, que favorece que los obreros contraigan la enfermedad desde jóvenes, a partir de los 30 años, según resultados de la Encuesta; teniendo ante ellos la perspectiva casi ineludible de que conforme pasan los años, el porcentaje de incapacidad por la enfermedad aumenta, los datos obtenidos muestran que existe una relación muy significativa entre una mayor edad y una mayor incapacidad por la silicosis.

Profundizando en el análisis se observó que había varios elementos que se destacaban por su relación con la silicosis y que venían a confirmar y reforzar nuestra hipótesis de que no es en sí misma la edad la causante de la enfermedad, sino es más bien el trabajo en la fábrica y la duración de éste lo determinante. Los datos que apoyan lo anterior son: en primer lugar, la antigüedad en la fábrica, esto es, el tiempo que el obrero lleva laborando en dicho proceso resultó ser la relación más significativa en cuanto a la incidencia de silicosis: a mayor antigüedad en la fábrica, mayor porcentaje de incapacidad, en el rango de 15 a 24 años de permanencia en la fábrica se ob-

servaron 20 casos con 20 a 29% de incapacidad cuando sólo se esperaban 11.

En segundo lugar, el trabajo a destajo se perfiló como de gran importancia por su efecto potenciador y acelerador en la enfermedad, en la medida en que esta forma salarial favorece el alargamiento de las horas de trabajo y su intensificación. Se observó que los obreros con un mayor porcentaje de incapacidad de silicosis tienen establecido el destajo. Hay un resultado que aparentemente contradice esta idea, en el nivel más alto de incapacidad de la enfermedad predominan los obreros con salario por día. Esto se explica porque dicho nivel lo ocupan los obreros mayores de 50 años, quienes al haber sobrepasado el período en que son productivos, se les transforma en trabajadores por día. De ahí que a esta forma salarial corresponda un alto grado de silicosis.

En tercer lugar, otro elemento que apunta en la misma dirección surge al analizar la relación entre el turno y el porcentaje de incapacidad por silicosis, aunque por los resultados no puede establecerse una relación directa entre ambos. Sin embargo, se observó que en los turnos rotativos aparecieron los niveles mayores al 20% de incapacidad por la enfermedad. Esto es atribuible a que los trabajadores en tales turnos trabajan con el Sistema de relevos y a menudo "doblan turno". lo que consecuentemente incrementa el tiempo de exposición al polvo de sílice.

Por los datos obtenidos, toda la fábrica es insalubre, sin embargo destacan algunas secciones y puestos de trabajo por su mayor incidencia de silicosis. Son los que, en términos generales, están directamente relacionados con la fabricación del producto, y es precisamente en las fases que componen

ésta, donde confluyen y toman cuerpo los elementos antes mencionados.

Una última consideración en relación a la silicosis se refiere a las condiciones de trabajo que se presentaron más relevantes en cuanto a su incidencia: la ventilación y el equipo. De los obreros con más de 10% de silicosis, más de la mitad manifestaron que la ventilación en su puesto de trabajo era insuficiente o precaria; y al mismo tiempo, que el equipo de protección era malo, ineficaz e insuficiente.

Concretamente los trabajadores cuentan con mascarillas como protección contra el polvo de sílice, independientemente de que las usen o no por molestas y estorbosas, se han mostrado inocuas porque no filtran las partículas más finas, que, por su incidencia en la silicosis, son más peligrosas.

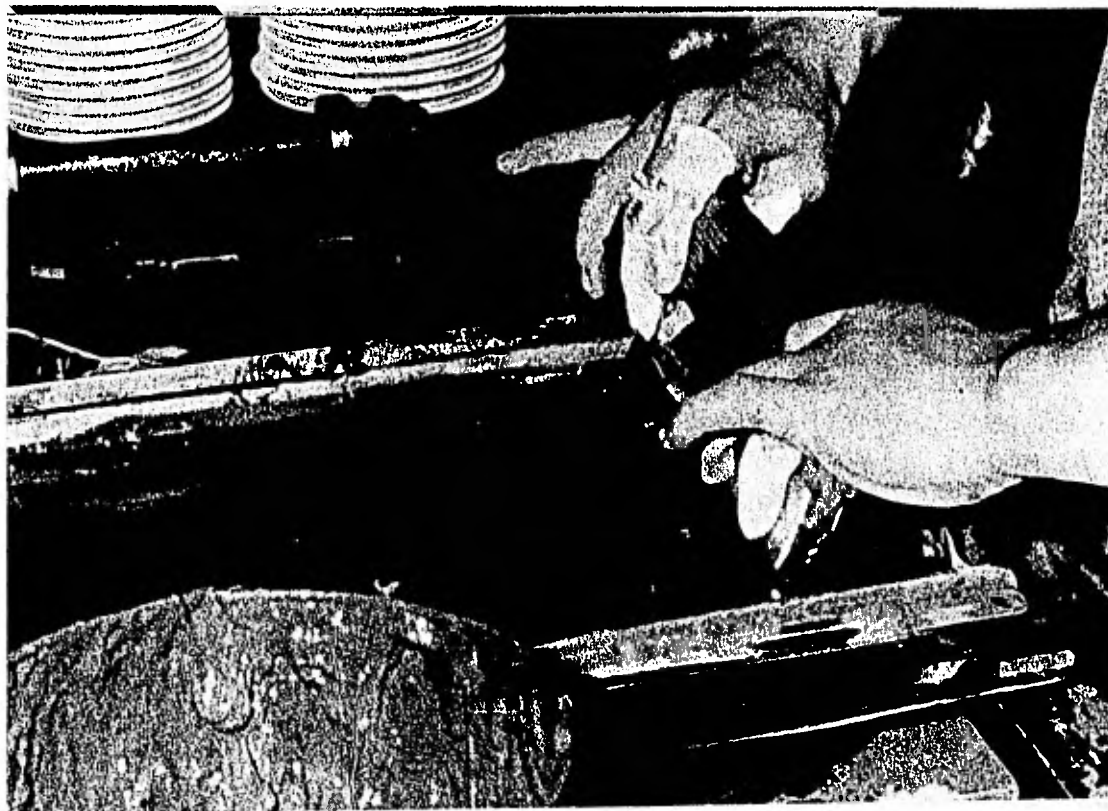




Consideramos que las condiciones de limpieza también juegan un papel importante en la generación de la enfermedad, ya que la imposibilidad de mantener el puesto de trabajo libre de sílice sólido o en polvo, vuelve constante y permanente el contacto del obrero con éste. En la encuesta, sin embargo no se pudo captar nada al respecto.

La iluminación, el espacio, la temperatura y el ruido mostraron ser variables independientes en cuanto a la incidencia de la silicosis.

Aunado a esto, en secciones específicas de la fábrica se manifiesta otra enfermedad profesional: el saturnismo, causado por el manejo de plomo en la elaboración y aplicación de los barnices y colores.



Los riesgos mencionados son sólo los que están implicados en el uso de las materias primas. Hay otro riesgo relacionado con los medios de trabajo

que quisieramos mencionar, aun cuando no disponemos de datos concretos. Se trata de la enfermedad profesional de la sordera. Los indicios que nos llevan a suponer que ésta se presenta en la fábrica es que en las secciones de alta concentración de maquinaria, la generación de ruido rebasa con mucho el límite normal permitido de 85 decibeles. Esto sugiere que los trabajadores sometidos en forma constante a tal condición, a través del tiempo presentan lesiones en su capacidad auditiva, que paulatinamente los lleva a la sordera.

Hasta ahora unicamente hemos tratado los riesgos legalmente reconocidos. Sin embargo del estudio del proceso de trabajo se desprende que hay otros riesgos presentes, claramente relacionados con la organización y el consumo de la fuerza de trabajo y en concreto con el trabajo a destajo y con el Sistema de relevos o de turnos rotativos.

Aunque no tuvimos a nuestro alcance los medios para medir directamente los efectos del trabajo a destajo —forma predominante en la fábrica— en la salud de los trabajadores, nos apoyamos en base a estudios empíricos ya realizados, en los que se demuestra que los trabajadores expuestos a condiciones "stresantes" (trabajo a destajo, en línea de ensamblado, etc.) presentan 450% y 230% más en los niveles de adrenalina y noradrenalina de lo que presentaron trabajadores con salario por día o fuera de la línea de ensamblado.

Se ha comprobado que la presencia de porcentajes tan altos de estas sustancias en el organismo no constituyen una reacción momentánea del sistema nervioso al stress, sino que sus efectos persisten, favoreciendo así el

riesgo a las enfermedades cardiovasculares <sup>35/</sup>.

Otro riesgo que no pudo ser investigado en forma directa, por no disponerse de las historias clínicas de los trabajadores, es el que se asocia a la utilización de los turnos rotativos. En la fábrica no está generalizado el trabajo mediante este sistema (según la encuesta, 9.6% de los obreros laboran con ese sistema). Sin embargo, parece necesario mencionar la patología que se presenta en los trabajadores en turnos rotativos por la multiplicidad de trastornos, que abarcan diversos niveles y órdenes de problemas relacionados con el stress y con cambios en los ciclos circadianos.

Varios trabajos de investigación realizados coinciden en señalar como los trastornos más importantes: mayores riesgos en enfermedades psicosomáticas como gastritis, úlcera péptica, colitis nerviosa, hipertensión arterial; problemas de digestión como resultado en la alteración en las horas de comida (también de que se ingiera en los lugares de trabajo y sin higiene) estos serían constipación, diarreas. Aparecen también problemas psicológicos: trastornos de personalidad, neurosis, insomnio, problemas sexuales (impotencia y frigidez). Hay desequilibrios de la vida familiar y social; dificultad en capacitarse profesional y culturalmente. De orden social - - (entretenimiento y diversión). De orden político (no hay posibilidad de participación política).

Todo ello en resumen, se refleja en una mayor fatiga y desgaste, en un aumento en las enfermedades psicosomáticas, psiquiátricas, en un aumento en mortalidad y en la reducción de la esperanza de vida. <sup>36/</sup>

### Accidentes de trabajo.

Los accidentes de trabajo más comunes en la fábrica se refieren a caídas, cortaduras, quemaduras, etc.

La situación a este respecto no es alentadora, los datos muestran que el 86% del total de obreros encuestados identifica riesgos de accidentes y más de las dos terceras partes —62%— han tenido accidentes. Es decir, 2 de cada 3 trabajadores han tenido por lo menos un accidente. Esto a pesar de que un alto porcentaje, el 72%, consideran que hay precauciones para evitarlos.

Por otro lado, hay riesgos similares en todos los turnos, aunque los datos muestran cierta tendencia a incrementarse en los turnos no matutinos.

En toda la fábrica se identificaron riesgos de accidentes, no se encontró preferencia por sección. Sin embargo, el análisis mostró que hay una variable muy significativa en cuanto a la accidentabilidad y es la relacionada con el uso de maquinaria. Se observó que en determinadas secciones (Elaboración de la pasta, barnices, los Hornos y Baño Barniz) el riesgo se ve incrementado y es donde se presentan más accidentes. Casi la mitad de ellos (49%) suceden en los Hornos y en fabricación con máquinas. A nivel de puesto de trabajo, sucede lo mismo. Los puestos asociados al uso de máquinas son en los que se presentan mayor número de accidentes: decorado con máquinas, elaboración de pasta, barnices, etc.

Por el contrario, los puestos de menor incidencia de accidentes o que ninguno ha presentado son el decorado a mano, el empacado, el acabado y los de carga y descarga; puestos con carácter manual. De lo anterior se infiere una re-

que vendría a significar que el riesgo estaría vinculado, en más de un sentido, con otro de los elementos del proceso de trabajo: los medios de trabajo.

Al riesgo de accidentarse implicado en la operación o manipulación de la maquinaria, se suman otros aspectos que, de alguna manera, están relacionados con la maquinaria. Nos referimos a condiciones resultantes del uso que se le da a ésta como es el estado del equipo, el espacio y el ambiente que propicia su uso: a la temperatura, el ruido y la limpieza (esta última no es privativa de los sistemas maquinizados, sino incluso tiene más relación con los manuales).

Así, los resultados mostraron cierta tendencia a que los obreros que identificaron riesgos de accidentes, identificaron también equipo en mal estado. Más del 50% considera que el espacio es bastante reducido, por el contrario, de los que consideran que no hay riesgos de accidentes más de la mitad opinan que tiene suficiente e incluso muy buen espacio. Los datos muestran una tendencia que relaciona el espacio malo o muy malo con la incidencia de accidentes, aunque los resultados no permiten establecer una relación directa.

En cuanto a las condiciones ambientales, analizando la temperatura, un alto porcentaje, el 85% de los trabajadores encuestados que identificaron riesgos de accidentes, la mitad señala que la temperatura es mala o muy mala. Esta tesis es apoyada por los resultados sobre el número de accidentes, a medida que los obreros consideran que la temperatura es peor, se incrementa el número de accidentes mientras que los que no han tenido ningún accidente se-

ñalan que la temperatura es regular o buena. Refiriéndonos al ruido, del total de obreros que identificó riesgos de accidentes, más del 50% considera que hay un ruido insoportable. Sin embargo, también se observó que de los que no identificaban riesgos de accidentes reconocían por el contrario, que había demasiado ruido. Esto se explica porque los obreros no asocian directamente al ruido con la incidencia de accidentes. Efectivamente no se relacionan en forma directa, pero sí de manera indirecta, al estar asociado (el ruido) al stress y éste con la propensión a la accidentabilidad. Aunque por los resultados no pueden hacerse generalizaciones, casi el 90% de los trabajadores encuestados que han tenido más de 3 accidentes, identificaron excesivo ruido.

En relación a la limpieza, los resultados de la encuesta mostraron que hay cierta tendencia de los obreros que identifican riesgos y que, al mismo tiempo, señalan que no hay limpieza; y aún más, los obreros que han tenido accidentes reconocieron mala o muy mala limpieza. No se encontró ninguna relación de los accidentes con las condiciones de ventilación y de iluminación. Los obreros encuestados aprecian que en la fábrica tomada como conjunto hay medidas de seguridad. Sin embargo, los datos muestran que la protección es desigual: en la sección de fabricación del producto con o sin máquinas les parecen insuficientes mientras que en la sección de decorado a mano les parecen excesivas. Una cosa queda clara, que no se ajustan a las necesidades.

### Los Salarios.

Dentro de la Industria de Loza y Cerámica y de Fabricación de Sanitarios, en 1978, los salarios que perciben los trabajadores del Anfora son de los más altos; sin embargo, según datos de la encuesta aplicada, el 64% de los entrevistados ganan hasta \$5,200.00 mensuales y sólo el 30.8% gana más de \$6,800.00 mensuales. Lo que significa que siendo de \$3,600.00 el salario diario en el D. F.<sup>37/</sup> en 1978 (año en que se aplicó la encuesta), en la fábrica la mayoría de los trabajadores reciben hasta un salario mínimo y medio solamente.

Del análisis de los resultados de la encuesta sobre los salarios se desprendió que los determinantes de los montos salariales en la fábrica son cuatro: El tipo de relación con la empresa o forma de salario; El tipo de mano de obra femenina o masculina; La antigüedad y La calificación.

En la encuesta se observó que los salarios más altos se ubican en la fase de fabricación del producto; fue en las secciones, donde se fabrica el producto con o sin máquinas, donde predominan niveles salariales altos.

Específicamente, es en los puestos de trabajo, en donde predomina el destajo, donde se observó la predominancia de niveles salariales superiores. Hay pues una tendencia a percibir salarios altos en el destajo.

Los casos en que no sucede ésto son: i) Las categorías o puestos de trabajo con la forma de salario por día que se refieren a funciones de Mantenimiento, categorías localizadas en el nivel salarial superior. En este caso los altos montos salariales se explican por la especialización requeridos en casi todos los puestos de mantenimiento; ii) Los puestos de trabajo del decorado a mano en los que aunque predomina una variante del destajo se loca-

puestos de trabajo ocupados casi en su totalidad por obreras, que comparativamente con obreros perciben salarios más bajos. De ahí que es necesario considerar el tipo de mano de obra, si se trata de obreras u obreros.

Ahora bien, se encontró una relación directa del turno con el monto salarial: correspondieron al turno rotativo los niveles salariales más altos; mientras que, en general, en el turno matutino hay una tendencia hacia los niveles salariales más bajos. Esto nos llevaría a pensar que en dichos turnos se pagan mejores salarios. La explicación más bien estaría en términos de la forma salarial dominante en dichos turnos (salario base más gratificación) y porque doblan turno más que en términos del turno mismo.

Por otro lado, los resultados muestran que los salarios considerados como altos se localizan en el estrato de obreros que tienen de 30 a 50 años es decir, los obreros que están en la etapa productiva de su vida. Transcurrida esa etapa (obrerros con más de 50 años) se observa una tendencia a retroceder a una categoría salarial más baja que la anterior, pero sin llegar a la más baja.

Un movimiento similar en los montos salariales se observa cuando analizamos la antigüedad en la fábrica y en el puesto.

Los niveles de salario van aumentando conforme los obreros tienen niveles más altos de antigüedad en la fábrica y en el puesto; de los obreros que se encuentran en un nivel salarial de \$6,800.00, el 6% tiene entre 15 y 30 años o más de haber ingresado en la fábrica; y más de 10 años en su puesto de trabajo, mientras que los obreros que se sitúan en el nivel más bajo de salarios, hasta \$5,200.00 mensuales, el 65% tiene de 4 a 14 años de antigüedad en la fábrica y, de menos de 1 año hasta 9 años de antigüedad en el puesto.



Al sobrepasar una antigüedad de 30 años en la fábrica y 20 años en el puesto, aún cuando la tendencia anterior hacia niveles salariales más altos se mantiene, ya no son tan relevantes las diferencias salariales, por el contrario, se observa una tendencia a la disminución en el nivel salarial, tendencia ya mencionada anteriormente. Así es como el capitalista paga a los trabajadores el haber dejado su vida en la fábrica.

Contrariamente a lo que se afirma con respecto a la relación directa entre escolaridad general y salarios, en la fábrica se observó que la escolaridad general no es uno de los determinantes del monto salarial. Así nos explicamos que entre los salarios más altos se encuentren trabajadores con primaria incompleta; y en los más bajos, los que tienen estudios técnicos superiores.

Los datos obtenidos muestran que es falso que sea la calificación del trabajo lo que permite tener salarios altos. También muestran que el capital está dispuesto a "velar" por la "buena" reproducción de la fuerza de trabajo mientras ésta le sea útil, por ello mientras el obrero está en una etapa productiva de su vida, le otorga remuneraciones más altas, mientras que a los obreros viejos, les paga peores salarios en términos relativos.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Cfr. K. Marx, El Capital. Ed. Siglo XXI, Médico, 1975, t. I, p. 451.
- 2.- K. Marx, op. cit., t. I. p. 420
- 3.- K. Marx, op. cit., t. I, p. 421.
- 4.- K. Marx, op. cit., t. I, p. 420.
- 5.- K. Marx, op. cit., t. I, p. 219.
- 6.- C. Laurell, "Proceso de trabajo y salud", Cuadernos Políticos, n. 17, México, 1978, p. 62.
- 7.- K. Marx, op. cit., p. 451.
- 8.- Por marco tecnológico se entiende "al complejo de objetos físicos y operaciones técnicas (ambas manual y máquinas) regularmente empleadas en la transformación de los bienes y servicios producidos por una industria... significa el sistema de máquina, el nivel y tipo de mecanización pero incluye también el "Know-how" técnico y las habilidades mecánicas implicadas en la producción". R. Blauner. Alienation & Freedom. The University of Chicago Press, 1964, p. 6.
- 9.- En relación a la rama industrial donde se ubica la fábrica y no en relación al sector manufacturero en general.
- 10.- Cfr. E. H. Marconi. "Estudio sobre la división del trabajo en el Proceso Productivo 1971-1972", Cuadernos de CICOSO, Serie Estudios 9, México, p. 29.
- 11.- La calificación que se requiere en los sistemas manuales se adquiere mediante la experiencia adquirida en la misma fábrica.
- 12.- Otros autores han planteado diferentes estadios industriales con base en el grado de desarrollo de la división del trabajo, o bien, con base en el grado de desarrollo tecnológico. Tal es el caso del trabajo de Elida H.

- Marconi. "Estudio sobre la división del trabajo en el Proceso Productivo 1971-1972", Cuadernos de CISSO, Serie Estudios 9; y del de R. - Blauner. Alienation & Freedom. The University of Chicago Press, - 1964.
- 13.- De Palma, Armando. "La Organización Capitalista del Trabajo en el Capital de Marx" en la División Capitalista del Trabajo, Ed. Cuadernos Pasado y Presente/52, Córdoba, 1974, p. 7.
- 14.- Cfr. K. Marx, op. cit., t. I, p. 413.
- 15.- A diferencia del unico estudio que se conoce sobre la fabricación de loza: H. Reyes Ladrón de Guevara. Fabricación de Loza y figuras de ornato. Banco de México, México, 1953; en donde se minimiza la importancia de los moldes dentro del proceso de trabajo de la fabricación de loza.
- 16.- K. Marx, El Capital. Ed. Siglo XXI, México, 1974, Libro I, Capítulo VI, (Inédito), p. 69.
- 17.- K. Marx, El Capital. Ed. Siglo XXI, México, 1975, t. I, p. 516.
- 18.- Cfr. E. H. Marconi, op. cit., pp. 42-47.
- 19.- H. Braverman, Trabajo y capital monopolista. Ed. Nuestro Tiempo, México, 1975, p. 217.
- 20.- K. Marx, op. cit., t. I, p. 455.
- 21.- K. Marx, op. cit., t. I, p. 234.
- 22.- K. Marx, op. cit., t. I, p. 674.
- 23.- Reglamento interior de Trabajo de la Fábrica de Loza "El Anfora", p. 7.  
El subrayado es nuestro.
- 24.- La observación de las condiciones de higiene y seguridad referentes al ambiente tales como la ventilación temperatura ruido iluminación. -

limpieza, espacio y equipo se hizo a través de las diferentes secciones de la fábrica, de los puestos de trabajo y del turno. Por este último, no se captó mucho. Generalmente hay una coincidencia entre lo observado a nivel de la sección de la fábrica con lo observado a nivel del puesto de trabajo; sin embargo, muchas veces, a nivel de la fábrica los hechos se diluyeron, siendo captados de manera más clara y precisa a nivel del puesto de trabajo, por lo que consideramos que este nivel es el más útil cuando se quiere abordar correctamente la cuestión.

- 25.- La conformación de este apartado fue realizado en base a los datos resultantes de la encuesta, por lo que más que mostrar datos precisos, - marca las tendencias generales, pero que pueden considerarse como representativas de lo que sucede a nivel de la fábrica. Los porcentajes mencionados son en relación a los obreros encuestados.
- 26.- Cuando lo que se va a moler no son materias primas sino rotura (piezas defectuosas), ésta tiene que sufrir un tratamiento previo para estar en condiciones de entrar a los molinos. Pasa por una operación de pulverización en unas máquinas llamadas licuadoras, las cuales no son más que tres tanques con agitadores mecánicos, cuyo manejo solo requiere la intervención de dos trabajadores no calificados que las alimentan con palas manuales.
- 27.- Ver Diagrama del Proceso de trabajo.
- 28.- Término que empleamos para designar a los trabajadores por día que ante un aumento de la producción, la empresa los transforma por un tiempo determinado en trabajadores a destajo.
- 29.- Cfr.. Ladrón de Guevara, p. 4.

- 30.- La técnica de inmersión consiste a grandes rasgos en que las piezas se barnizan sumergiéndolas mediante unas tenazas en tinas llenas de barniz y luego se les somete a un escurrimiento.
- 31.- Este apartado tiene un carácter aproximativo en la medida en que está basado fundamentalmente en los datos obtenidos por una encuesta aplicada a una muestra de trabajadores. (Ver anexo) Por lo mismo, no se utilizaron parámetros de medición más especializados, sino preguntas y apreciaciones de los trabajadores. A pesar de estas limitaciones consideramos que los resultados sugieren lineamientos que pueden dar cauce a investigaciones propiamente en el área de salud.
- 32.- Punto crítico, n. 93, México 1978, p. 27.
- 33.- Ibid, p. 27.
- 34.- Ibid, p. 27.
- 35.- M. Timio, S. Gentili y S. Pede, Free adrenaline and noradrenaline excretion related to occupational stress en British Heart Journal, 1979, 42, - pages: 471-474.
- 36.- D. Baker, The Use and Health Consequences of Shift Work. International Journal of Health Services 10 (3) 1980: 405-420 y M. Simard, El caso del régimen rotativo de trabajo en la Revista del CSUCA No. 8, Año 3, 1967, págs: 9-24.
- 37.- Según datos de la Comisión de Salarios Mínimos "México, cifras 1970-80, Banamex, p. 31.

CAPITULO III.- RESISTENCIA ESPONTANEA Y  
ACCION SINDICAL .

" que los obreros...no pueden sentirse felices en esta condición; que la suya no es una condición en la que un hombre, o una clase entera de hombres puedan pensar, sentir y vivir humanamente. Los obreros por lo tanto se deben esforzar en salir de esta condición que embrutece,...y esto no lo pueden hacer sin luchar contra los intereses de la burguesía, en cuanto consisten en la explotación de los obreros"

Federico Engels. La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra

## RESISTENCIA ESPONTANEA Y ACCION SINDICAL.

En su lucha por la obtención de plusvalía, el capital tiene que recurrir a todas las formas a su alcance que le permitan asegurar su dominio, el cual se apoya centralmente en el control sobre el proceso de trabajo. El grado de control que alcanza sobre las condiciones de trabajo, sobre la maquinaria y materias primas, y en especial, sobre los obreros, es el indicador más exacto del grado de dominio que el capital ejerce en la fábrica.

De esta forma su lucha al interior del proceso de trabajo, es, sobre todo, por vencer la resistencia que presentan los obreros, ante las medidas que el capitalista implementa, tendientes a incrementar sus ganancias vía alargamiento de la jornada de trabajo, aumento de la productividad y de la intensidad del trabajo, y escatimándole al obrero sus condiciones mínimas de trabajo y de higiene y seguridad.

Por su parte los obreros, ante toda la estructura de explotación que el capitalista edifica al interior del proceso de trabajo, responden de dos formas: de manera espontánea, generalmente en forma individual y otra, de manera organizada y con la intervención del sindicato. En este capítulo nos ocuparemos de las dos.

Para abordar la acción sindical, revisaremos la experiencia histórica de la actuación del sindicato, ubicándolo en el contexto nacional.

### Formas de resistencia espontánea de los trabajadores.

Las manifestaciones de resistencia espontánea que detectamos en la fábrica abarcan el ausentismo, la descompostura de las máquinas, y

tortuguismo, el propiciarse a sí mismos lesiones de diversa índole, hasta las visitas continuas al local sindical, y la tardanza en los sanitarios.

La gama de esas respuestas responden a las diferentes situaciones concretas que enfrentan diversos grupos de obreros en el proceso de trabajo.

Hay acciones o formas de resistencia que son susceptibles de ser realizadas por la generalidad de los obreros, como <sup>el</sup> ausentismo, pues es una respuesta a los cambios en el proceso de trabajo, con todo lo que trae aparejado: parcialización creciente de las operaciones, 'vaciamiento' del contenido del trabajo, ritmos uniformes e intensos de trabajo, reducción de los tiempos que el obrero podía disponer para el descanso, precarias condiciones en que se desenvuelve su trabajo. Estas son algunas de las causas que subyacen en la pérdida de interés por el trabajo, que se manifiesta en el elevado e irregular ausentismo en la fábrica.

Los obreros faltan 'sin causa justificada' -según datos disponibles desde 1958- en todos los meses del año, en los diferentes departamentos de la fábrica y desde ese año hasta la fecha, a pesar de todas las sanciones y castigos que la empresa ha previsto en el Reglamento Interior de Trabajo, y en los Convenios Colectivos, tales como amonestaciones, suspensiones hasta la rescisión de contratos; se registran muchos despidos por esa causa.

Esto le ocasiona a la empresa graves trastornos en el proceso de trabajo; lo ha hecho explícito al solicitar al Sindicato que le proporcione trabajadores que ingresen en calidad de suplentes, o -supernumerarios, como un paliativo del frecuente ausentismo en los



Los obreros destajistas generalmente utilizan el tortuguismo y el propiciarse lesiones a sí mismos.

El tortuguismo ha sido una táctica que han utilizado generalmente cuando les imponen normas de rendimiento o intensidad muy duras de cumplir, como sucedió en el Horno # 1, al implantárseles un sistema denominado UPH (Unidades por hora); o en el Horno # 3 cuando, violando el Convenio de Trabajo se pretende duplicar el número de carros que deben cargar los destajistas. Un ejemplo ilustrativo lo tenemos en 1975, cuando la empresa intenta sancionar a un trabajador porque "estaba trabajando muy lentamente y por ese motivo estaba obstaculizando las labores de los demás cargadores". En la investigación correspondiente, el trabajador argumenta que en el Convenio firmado "se dice que se cargará 8 carros por turno, sin embargo, se han venido cargando 16 carros por turno, obligándonos a que nosotros los cargadores carguemos aprisa para que se carguen 8 carros más".<sup>2/</sup>

El tortuguismo también se utiliza cuando la empresa ha introducido un artículo nuevo y está en el período de fijar la tarifa o precio, con base en la cual se calculará el salario del obrero.

En ambos casos, el trabajador desempeña su trabajo a destajo, pero a un ritmo anormal, hay desaceleración de los ritmos. Generalmente se realiza de manera individual y después se va extendiendo hasta generalizarse a todos los trabajadores afectados, causando trastornos en la producción, en el primer caso, hasta obligar que la empresa intervenga (como sucedió en el ejemplo citado), cambiando el sistema por otro de incentivos menos riguroso; o como en otros casos, teniendo que redefinir la norma de intensidad.

En el segundo caso mencionado, para presionar a la empresa a que eleve el precio que ha fijado provisionalmente a los artículos nuevos, su testimonio asevera que: "se ve cierta resistencia pasiva de su parte, con el objeto de impresionar y aparentar que, con el precio que fijó la empresa, el obrero no obtiene una remuneración adecuada, y sobre todo, para hacer presión, para forzar a la misma, para que suba más su proposición..", ya que ".. una vez fijado el precio definitivo entre las partes, doblan o triplican su producción".<sup>3/</sup>

Ejemplo: en agosto de 1960:

Con el precio de la empresa- \$7.77 el ciento de piezas

Semana No. 29	376 piezas
Semana No. 30	1,786 piezas
Semana No. 31	1,974 piezas

Con el precio definitivo - \$ 9.87 el ciento de piezas

Semana No. 32	2,115 piezas
Semana No. 33	2,303 piezas
Semana No. 46	2,961 piezas

La actitud del obrero de infringirse lesiones, se observó sobre todo en los trabajadores destajistas, en la fase de fabricación, donde una parte considerable de las mercancías se realiza mediante sistemas manuales, por lo que las heridas se las hacían exclusivamente en las manos.

Los testimonios recogidos, asientan: "lesiones contusas del dedo medio de la mano izquierda; cortada en el dedo índice de la mano derecha; pequeña herida en la palma de la mano inferida con una cubeta; herida contusa en la cara dorsal de la mano izquierda, etc.". Las causas están relacionadas a situaciones concretas en el proceso de trabajo: "disgusto con su maestro, como represalia porque se le

haber sido amonestado por el mal acabado de la mercancía, etc."<sup>4/</sup>

Los trabajadores que en general tienen un puesto que les permite en mayor o menor medida un cierto margen de libertad para interrumpir su trabajo y abandonar momentáneamente su puesto, utilizaban las visitas continuas al local sindical; era la forma de responder y mostrar su inconformidad a la ausencia de descansos a lo largo de la jornada de trabajo.

De manera individual los obreros dejaban su puesto de trabajo por breves intervalos de tiempo para acudir al local sindical (ubicado en el interior de la fábrica), para sentarse unos momentos y cruzar algunas palabras con otros compañeros, quienes estaban ahí por el mismo motivo, era un constante fluir de obreros más o menos encubierto, porque si algún capataz, supervisor o maestro los sorprendía, pretextaban un asunto sindical, lo que la mayoría de las veces no era del todo cierto.

Esa práctica se observó desde 1972 aproximadamente, y fue continua hasta el año pasado, cuando la empresa prohibió al comité del Sindicato, que permitiera entrar al local a los trabajadores en horas de trabajo, exceptuando la 'hora del almuerzo', abriendo una ventanilla para que a través de ella se atendieran los problemas de los trabajadores, y estableciendo además, una estrecha vigilancia, llamándole la atención al comité cada vez que es sorprendido un trabajador adentro.

Resulta claro que es casi imposible que este tipo de acción sea hecha por un operario que tenga a su cargo una máquina, más bien, la respuesta que han dado este tipo de obreros, ha sido descomponer las máquinas. Ya que es casi la única forma en que pueden

suspender su trabajo, aunque no sea por mucho tiempo; no es tan fácil que detenga la máquina que tiene a su cargo, sin enfrentar enseguida la reprimenda del supervisor o jefe de departamento.

Mencionamos un sólo ejemplo, de entre muchos, ilustrativo de este tipo de acciones, pues tuvo lugar en un departamento (Elaboración Pasta), que se caracteriza por el uso generalizado de maquinaria: Un par de molinos se descompusieron sin aparente causa técnica; se revisaron y se encontró en su interior -en uno de ellos- un pedazo de solera de 2 K. y de 30 x 10cms., además de una lámina de metal desgastada; y del otro se extrajo una gran cantidad de pedacerías de fierro que no tenían porqué estar ahí.<sup>5/</sup>

También, como una forma de resistencia ante la carencia de tiempos de descanso, los trabajadores por tiempo, han utilizado la táctica de tardarse en los sanitarios. El obrero se dilata "más de lo necesario" -según la empresa- en los sanitarios, para darse una pausa durante su jornada de trabajo. La empresa ha hecho numerosas reclamaciones al Sindicato por esta causa.<sup>6/</sup>

Otras dos formas de resistencia espontánea que se han manifestado en la fábrica son: presentarse en estado de ebriedad a trabajar y "contestar en forma grosera". Estas acciones de los obreros pueden ser realizadas por cualquier trabajador, independientemente de su puesto de trabajo, generalmente se utiliza como una protesta ante la estricta jerarquía que existe y los abusos que comete la empresa, principalmente violando el convenio de trabajo. En mayo de 1958, la empresa amonesta a una trabajadora del departamento de elaboración de pasta, por "contestar en forma grosera" al jefe de vigilancia de la fábrica, cuando la conminaba a retirarse a su departamento siendo

las 7:30 (inicio de su turno).

También en mayo, pero del año de 1973, se suspende a uno de los trabajadores por encontrarse en estado de ebriedad en horas laborales.

Varias conclusiones se desprenden de este análisis somero de las formas de resistencia espontánea que se han dado en la fábrica: que en general, sólo son efectivas un número restringido de ocasiones, porque cuando el capitalista se da cuenta, emprende la "contraofensiva", o bien, porque se dan cambios en el proceso de trabajo y dejan de tener efectividad y porque algunas son manifestaciones de lucha muy primitivas, que tienen que ser superadas.

Una cosa es clara, que mientras más fuerte es el control que la empresa ejerce sobre los obreros, a través de la organización del proceso de trabajo y lo que esto implica, menos son las posibilidades de implementar este tipo de resistencia espontánea e individual<sup>2/</sup>. Lo que se prefigura, es que la respuesta colectiva y organizada adquiere mayor importancia, aunque esto no implica de ninguna manera, que el obrero individual no encuentre siempre nuevas formas de resistencia espontánea, independientemente de que sean efectivas o no, - pues es su forma de expresar su inconformidad y su rechazo a la organización capitalista del proceso de trabajo.

### El sindicato

#### Su origen

El Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Fábrica de loza "El Anfora" es un sindicato combativo, con una gran tradición de lucha y que ha prestado solidaridad en momentos de grandes conflictos

En una situación nacional de control gubernamental de la clase obrera a través del charrismo sindical, el sindicato de El Anfora - ha logrado mantenerse independiente desde 1941 cuando se salió de - la CTM; pero no hay confluencia con otros sindicatos democráticos, aunque han existido intentos en ese sentido, el más reciente fue en 1980, al constituir una Coordinadora Sindical que incluso llegó a llamársele "Coordinadora de "El Anfora"."

El sindicato tal y como existe hoy, nace en 1934, aunque es re- gistrado hasta 1936, aprovechando la lucha contractual.<sup>8/</sup>

Después de 12 años de fundada la fábrica, alrededor de 1932, se constituye el primer sindicato con obreros y empleados que en esa - época eran más de 1,200. "De ahí, hasta 1936, la lucha sindical fue una lucha sin cuartel porque la empresa pagaba a los empleados de - confianza y a satélites que ella buscaba con tal de que no prospera- ra la intención de crear un sindicato rojo, un sindicato revolucio- nario de la fábrica"<sup>9/</sup>.

Para noviembre de 1933 estaba en funciones el sindicato amari- llo que manejaba una familia de apellido Duarte, "Desde ese mismo momento, se luchó por implantar un sindicato revolucionario. Se hi- zo un recuento y no prosperó"... por las presiones de la empresa"... fueron los señores de la Junta de Conciliación a la fábrica, pero - detrás de ella (literalmente), estaba una camarilla de jefes alema- nes. (Don Adolfo Goetz, Don Ernesto Goetz, Don Adolfo Gerenguer, No- tol, etc." ) ante esto, los obreros responden en el recuento no a la sindicalización, por el temor a ser despedidos inmediatamente.

El sindicato revolucionario nace en 1934, como producto de la conjunción de la lucha de los ayudantes de los maestros de fabrica-

y del deseo de otros trabajadores de formar un sindicato para lograr mejores salarios; recordemos que en esa época el país vivía una acelerada inflación.<sup>11/</sup>

Aunque la empresa hizo intentos por parar el proceso de sindicalización ya no pudo detenerlo. De hecho el sindicato es reconocido en 1934 pero se registra hasta el 31 de octubre de 1936, aprovechando la lucha contractual. Los ayudantes lograron que la empresa les reconociera su antigüedad desde 1934.

La creación del Sindicato Revolucionario se logra por el empuje de los ayudantes, cuyas necesidades eran muchas, pero también - porque en el país se vive una efervescencia que llega al proceso - de reorganización de la clase obrera. Después del desmoronamiento de la CROM de Luis M. Morones, se dan intentos con Lombardo Toledo no de crear otra central, la CGOCM, finalizando este periodo con la creación de la CTM en el año de 1936<sup>12/</sup>, a la que se afilia en un principio el sindicato.

Al nacer en un momento de auge de luchas populares en el país, el sindicato adopta en su declaración de principios algunos elementos de la ideología anarquista que había imperado en los años 20's dentro de algunos sectores de trabajadores. Así, leemos en el preámbulo de los estatutos de 1936: "El movimiento sindicalista de los trabajadores tiene dos objetivos fundamentales: constituir una fuerza orgánica de los asalariados para contrarrestar la explotación del capitalismo; elevar la cultura y la conciencia del proletariado en un sentido libertario..." se reivindica también la "independencia de fuerzas externas, tales como partidos políticos o

Acorde con la consolidación del control de la clase obrera que se gesta en el país, para 1941, desaparece de los estatutos la proclama de la lucha de los asalariados para contrarrestar la explotación del capitalismo, reduciéndolo a "la defensa de sus intereses de clase"; que junto con el objetivo declarado de que una de las tareas es que se comprenda el valor social del proletariado y luchar por adquirir su justo nivel en la sociedad", restringe la acción de los trabajadores al marco sindical. <sup>14/</sup>

#### Su estructura

En la vida del sindicato, pocos son los cambios que se registran en su estructura y funcionamiento. De la forma original adoptada en 1936, las modificaciones que se introducen en 1941 y 1956 otorgan más atribuciones al Comité Ejecutivo y abre la posibilidad a que la Federación Regional de Obreros y Campesinos del D.F. (FROC), a la que pertenece el sindicato, lo controle directamente, al incorporar al Comité Ejecutivo al representante ante la federación <sup>15/</sup>. En 1941 se concentra en el Comité Ejecutivo la decisión de citar a asambleas extraordinarias; se le dan también facultades para que aplique las sanciones sin acuerdo especial, obligándosele "a dar cuentas de la aplicación, en la asamblea más próxima" <sup>16/</sup>.

De 1936 a 1956, la duración del Comité Ejecutivo era de un año. manteniéndose la no reelección, esto se modifica en el último año. En 1961 se amplía a dos años el periodo del Comité Ejecutivo; precisamente, a partir de esta fecha y durante cerca de 17 años se mantendrá en la secretaría general Francisco Pineda.

En cuanto a las sanciones que se aplican, van desde suspensió



definitiva; otro tipo de sanción es la suspensión "hasta por 3 días en el trabajo", que se implanta en 1941. El contenido de las sanciones y su aplicación, prácticamente es igual desde 1936, sólo que en 1941 se especifica el tratamiento a la disidencia en el sindicato, que por cierto es bastante rígido. Así, se establece la expulsión - "por hacer trabajo de división, firmar documentos, hojas, volantes, declaraciones en los periódicos o simples pasquines, repartir impresos o propaganda en contra del sindicato, de su representación o de la central a donde esté adherido el sindicato; por formar grupos de oposición a los principios que encierra el preámbulo de los presentes estatutos".<sup>17/</sup>

El hecho de que los cambios que centralizan más las decisiones o que imponen a la disidencia un tratamiento sumamente rígido, se den en 1941, no es casual. En esta época es cuando el charrismo sindical, a nivel nacional, se está consolidando. Las tendencias reformistas y comunistas son expulsadas de la CTM. Han dejado de existir las grandes movilizaciones del período 1934-1940; se sentaron las bases para un desarrollo económico acelerado; en fin, la estabilidad es la divisa nacional; estabilidad que se traduce en vida sindical como restricción del ejercicio de la democracia y corporativización de las organizaciones al PRI a través de las federaciones y confederaciones de trabajadores.<sup>18/</sup>

#### Su Independencia.

Como dijimos, el sindicato se independizó de la CTM en 1941. Esto se origina, por una parte, en los cambios que en esa época sufre esa central; modificaciones estatutarias y de principios que la convierten en un organismo antidemocrático y de control de los trabajadores. Desde su primer Consejo Nacional se hostiliza a los comunis-

Partido oficial (entonces Partido de la Revolución Mexicana), en el cuarto Consejo Nacional salen los comunistas y sus organizaciones. En 1941 se elige a Fidel Velázquez Secretario General, saliendo de la CTM Lombardo Toledano, consolidándose así el grupo que durante más de 40 años ha estado a la cabeza del control gubernamental sobre los trabajadores.

En la decisión de salirse de la CTM, también influyó y casi fue determinante, el hecho de que el asesor legal de esa época Enrique Rangel Meléndez, optara por abandonar la central debido a que "no le concedieron el honor de ser su secretario de organización y propaganda" según relata uno de los testigos de la época<sup>19/</sup> y lo confirma el testimonio del Sr. Ríos que nos dice: "... este señor (Enrique Rangel), cuando ya Lombardo Toledano estuvo al frente de la CTM, comulgó con ellos, convivió con ellos y fue un fiel asesor de los sindicatos que le encomendaban como miembro de la CTM, pero cuando ya al maestro Lombardo Toledano le dieron el carpetazo el estacionario, este viejo que está ahora en la CTM, Fidel, porque a Lombardo Toledano lo corrieron de la CTM siendo él su fundador, lo echaron para afuera y ya con el reconocimiento continental, por que el maestro Lombardo Toledano era un señor maestro del sindicalismo. Entonces entró este señor, que dicen que era repartidor de leche, Fidel Velázquez, y nuestro asesor, Enrique Rangel Meléndez, nos dijo, 'Compañeros, la CTM no nos ofrece ninguna garantía, ni a ustedes como gremio de la CTM o como masa obrera regentada por la CTM ni a nosotros como asesores; hay una pugna entre los que manejan la CTM con nosotros los asesores y yo pienso hablar a los demás sindicatos que tengo, que me había asignado la CTM para que

los asesorara, así como ustedes, y formar una central obrera que se va a llamar la Confederación Proletaria Nacional'.

Nosotros que ya habíamos tenido descalabros con la CTM dijimos: "Sí, nos salimos de la CTM. Entonces, junto al Sindicato de la Industria del Calzado, al Sindicato un poco de la rama textil, al Sindicato de El Anfora (que fue el puntal de la Proletaria Nacional cuando ya se fundó) nos disgregó de la CTM. En junio de 1941 nos independizamos definitivamente de la CTM por la mala labor de todos los que regenteaban y regentean esa central."<sup>20/</sup>

Aún cuando la decisión de separar al sindicato de la CTM no fue producto de un intenso y conciente proceso de lucha de los obreros, esa central recurrió, como hasta hoy lo hace, a la violencia, para tratar de mantener su control. Así, el 2 de julio de 1941, según palabras del Sr. Ríos, "a la hora de la salida llegaron a decirnos, 'compañeros' por qué no regresan ustedes a la CTM, ustedes son un sindicato fuerte, un sindicato de lucha que a nosotros nos conviene y que estamos en las mejores condiciones de corregir nuestros errores como representantes de los sindicatos y de la CTM. Por órdenes expresas del Sr. Fidel Velázquez, regrésense con nosotros, los necesitamos". Entonces dijeron nuestros representantes que -- "no"; primero fueron las personas que nos vinieron a hablar como personas, entonces ya vino directamente la brigada de choque y como estaban haciendo la ampliación de la Penitenciaría, pues había ahí mucho material como para pelear: había piedras, varillas, palos,; entonces ellos nos atacaron. El jefe de personal de la fábrica, a la hora de la salida nos decía "tienen que salirse, nadie debe quedar en la fábrica" pero estaban balaceándonos, enton-

varios heridos, entre ellos existe todavía un señor que se llama - Fortino Espinoza, que cuida las oficinas del Sindicato; ese hombre quedó mutilado, quedó lesionado..." "También hubo un muerto de - ellos, de la CTM, que se llamaba Braulio..."

"Cuando cayó Braulio, entonces vino la represión de parte de ellos, que nos venían a atacar, y balacearon a Francisco Pérez con pura 45. Entonces el sindicato se sintió más molesto todavía. "... la masa obrera vomitaba completamente a los representantes de la CTM por esa actitud. Entonces ya definitivamente nos separamos de la CTM."<sup>21/</sup>

Junto con el sindicato del Anfora, se escindieron otros sindicatos, todos ellos asesorados por Rangel. A principios de 1942 se creó la Confederación Proletaria Nacional y el sindicato de El Anfora fue su puntal.

En junio del mismo año, se funda el Pacto de Unidad Obrera, que es firmado por la CTM, la CROM, la CGT, el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Confederación de Obreros y Campesinos de México y la Confederación Proletaria Nacional. Este pacto tenía como propósito regular la conflictiva obrera y lo logró. Se impuso la conciliación en lugar de la confrontación.

"En la década de los 50's, como respuesta a la necesidad de minimizar la dispersión del movimiento obrero que se había dado en los 40's, el Estado auspicia iniciativas para reagruparlo. Una de ellas, fue la creación en abril de 1952, de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos de México (CROC) a través de la fusión de cuatro centrales pequeñas: la Confederación Proletaria Nacional, la Confederación de Obreros y Campesinos de México, la -

Hay que mencionar que esta central desde el momento de su creación se afilió al Pki, pero sin ligarse directamente a la C.T.M. Su creación fue importante pues en algún sentido se constituía como una alternativa que fusionara y diera mayor coherencia al movimiento obrero organizado"<sup>22/</sup>.

Así, el sindicato nuevamente se ve dentro del aparato de control del Estado. Es hasta los años 1953-54 que realmente se independiza, cuando cambia de asesor legal, ya no será Rangel sino Armando Castillejos.

Finalmente, en 1968-69, pasa a asesorarlos el Lic. Carlos - Fernández del Real, que funge hasta la fecha como asesor.

Como se ve, los asesores legales han jugado un papel fundamental en la vida del sindicato, pero tal vez lo más importante de todo el proceso descrito sea que la independencia de que hoy goza el sindicato, aparece casi como incidental para los obreros, aún cuando se reconozca que eso lo fortalece. Esto es lo que de alguna manera ha llevado al sindicato a cierto aislamiento, pues la independencia sindical no es un valor político reconocido y por lo tanto no constituye una táctica de lucha. Así, a pesar de la combatividad de los obreros de El Anfora, de su solidaridad hacia otros sectores de trabajadores, no han podido mantener una coordinación estable con otros sindicatos.

#### Sus huelgas.

En el sindicato de El Anfora hay una tradición huelguística importante, casi cada dos años se colocan las banderas rojinegras,

la mayor parte de las veces por obtención de mayores aumentos sa  
lariales, mejores prestaciones.

Tres han sido las huelgas más importantes, las de 1936, de -  
1956 y de 1974.

En 1936 la huelga duró 23 días, y la demanda central fue me-  
jor salario para los obreros que realizaban su trabajo con más es  
mero, de hecho era la instauración de la forma salarial "salario  
base más premio". En esta huelga, los obreros son traicionados  
por Jesús Yurén y Pedro L. González, dirigentes de la FROC del  
D.F. a la cual estaba afiliado el sindicato; estos líderes vendiere  
ron la huelga. "Recibieron una regalía de la empresa de \$10,000.00  
confabulándose con las autoridades del gobierno para que declara-  
ran inexistente la huelga. Lo único que se consiguió que se les  
diéramos \$1.80 en lugar de \$1.50 a las personas que ponían mayor em-  
peño" 23/

En este movimiento, murió asesinado el obrero Luis Flores,  
"uno de los luchadores auténticos", "y lo mataron en la calle de  
Colón No. 14, a un lado de Balderas, ahí estaba la federación, y  
ahí acudían ellos, nuestros representantes", afirma el Sr. Ríos  
24/.

La huelga de 1956 duró 35 días, y fue por revisión de contrato  
to. En este conflicto, destaca el hecho de que para su resolu-  
ción tuvo que intervenir el entonces Regente del D.F., Ernesto  
P. Uruchurtu, por petición del sindicato.

La intervención gubernamental se debe en gran parte a que  
en ese año existieron importantes movilizaciones sindicales en

el país; destacan las de los maestros de primaria del D.F.<sup>25/</sup>

Como siempre la participación del gobierno favoreció a los patronos, así, el regente resuelve de la siguiente manera el conflicto: "Después de oírnos entonces le dice a la representación de la empresa: 'Señores vayan ustedes a decirles a sus patronos, a sus socios, que necesitan darles a estas gentes, hoy, el 14% de aumento. Y ustedes señores vayan a convencer a su grey, a todos sus sindicalizados y decirles que hoy se arregla el problema con el 14% que dice el gobierno que tiene que dar la empresa' Respondimos, pero señor, con eso no alcanzan a mitigarles ya a los trabajadores, porque lo que están pidiendo es justo" y nos dijo con toda categoría el viejo Uruchurtu "Miren ustedes señores, una cosa es lo justo y otra lo posible, son dos cosas distintas y la posibilidad de la empresa, según ellos, todavía están llorando y diciendo que no pueden. La posibilidad de la empresa a juicio nuestro, del gobierno, no creo que pueda ser más del 14% que estamos dictaminando y ustedes vayan a comunicar a sus gentes, que no se pudo más que el 14%, y 65% de salarios caídos de 35 días de huelga"<sup>26/</sup>

En el año de 1974 estalló la huelga por revisión de contrato colectivo de trabajo. Es la huelga más larga, se prolongó por - 100 días. "Su importancia radica en que, de hecho, lo que estaba en juego en esta huelga, más que las demandas concretas, es que en dicho momento histórico coincidió con una gran efervescencia del sindicato mismo porque la empresa se había propuesto debilitarlo y más aún su destrucción "

Aunque existió disposición de lucha del conjunto de los trabajadores, el desgaste y la desmoralización propiciados por el - atraso político y los errores de dirección, presionaron finalmente para se negociara de cualquier manera, convirtiéndose en una derrota, de la cual aún no se ha podido recuperar el sindicato <sup>27/</sup>.

Su incidencia en las luchas de los trabajadores de la loza.

En el año de 1939, se celebra una convención obrero-patronal para elaborar un contrato-ley de la rama de la loza. Meses antes, el Sindicato de "El Anfora" había solicitado al departamento del trabajo, junto con el Sindicato de Obreros y Obreras de la "Fábrica de loza de Niño Perdido", El Sindicato de Trabajadores Alfareros e Industriales de Chignahuapan, Edo. de Puebla y los trabajadores de la fábrica "Nueva San Isidro" la convocatoria a esa Convención. El contrato-ley se firma el 31 de octubre y finalmente entra en vigor 10 días después<sup>28/</sup>.

Así como la empresa El Anfora es líder en el mercado, por sus métodos de producción y su organización del trabajo, también el sindicato juega ese papel en la industria de la loza. Comparando el contrato colectivo firmado por el sindicato y la empresa el 25 de marzo de 1939 y el contrato-ley convenido para la industria, que se pactó 7 meses después, encontramos que prácticamente es el mismo, lo que nos hace inferir que los trabajadores de El Anfora eran los que habían pactado las mejores condiciones salariales y de trabajo. Esto tiene su razón de ser en la combatividad del sindicato y en que la empresa es la más grande pro-



ras que las otras empresas para otorgar salarios más altos.

En el año de 1941, se revisó el contrato-ley y entró en vigor en 1942. En ese año se solicitó y se obtuvo del Gobierno Federal la declaración de obligatoriedad del contrato revisado, pero las fábricas "La Favorita" y "Keramos de Monterrey" promovieron JUICIO DE GARANTIA y la Suprema Corte de Justicia de la Nación dictó ejecutoria por la que declaró que la justicia de la Unión amparaba y protegía a ambas negociaciones contra la declaración de obligatoriedad.

Por la solicitud que posteriormente hace el sindicato de "El Anfora" a la empresa para la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo Singular", nos percatamos de que no se cumplió - en muchas empresas, además, sólo se revisó en 1942, y durante nueve años no hubo modificaciones que fueran extensivas para todos los obreros de la industria de la loza. Esto tiene su explicación en los cambios políticos que se desarrollan en el país durante los años 40's. En 1939 fue posible conseguir el contrato-ley porque era una etapa de grandes movilizaciones obreras y con el gobierno populista de Lázaro Cárdenas ejerciendo el poder. Si de 1942 a 1951 no se logra la revisión, es porque la correlación de fuerzas en el país ha cambiado<sup>29/</sup>.

Finalmente, el sindicato de "El Anfora" se va a huelga en 1951 para obtener el Contrato Colectivo Singular. El cual se forma el 30 de julio de ese año.<sup>30/</sup>

La acción sindical reciente <sup>31/</sup>

impone el proceso de trabajo, está determinado por la historia y características reseñadas. Un breve análisis de los convenios de trabajo de 1970-1978, nos dan las pautas para caracterizar la lucha que ha dado el sindicato en el nivel contractual, por mejores condiciones de vida y de trabajo para los obreros.

Las demandas planteadas por el sindicato no han logrado rebasar el marco economicista. Esto se encuentra determinado por las presiones sociales que representan el numeroso ejército industrial de reserva y el bajo nivel de salarios. Así, la mayor parte de la clase trabajadora de México, se centra en la satisfacción de sus necesidades más inmediatas, sin medir el costo que representa en sus condiciones de vida a largo plazo.

Su carácter economicista, le viene de fijar su atención a nivel general y departamental, en demandas salariales: mayores montos, prestaciones salariales, monetarización de las condiciones de higiene y seguridad, de la intensidad, etc.

Las peticiones salariales pretenden elevar el monto salarial por dos vías: pidiendo directamente su incremento ya sea por tiempo o por tarifas en el destajo; y evitando que el salario se reduzca a través de descuentos por "obra mala" o por castigos.

A partir de 1974, se observa un avance en las demandas salariales: ya se incluyen peticiones que persiguen integrar los premios y las cantidades que reciben como sobresueldos, a su salario base, o el establecimiento de la escala móvil de salarios; aunque son demandas que la empresa no está dispuesta a otorgar tan fácilmente, el sindicato ya las contempla.<sup>32/</sup>

Junto a este tipo de demandas, levantan otras que podría pensarse que operan en detrimento del obrero: cambio de forma salarial de pago por tiempo a pago por destajo; sin embargo, se explica porque los salarios más altos de la fábrica se localizan en los departamentos donde predomina el destajo.

Otro tipo de peticiones que hace el sindicato para aumentar el monto del salario se refiere a la monetarización del riesgo y a la intensidad del trabajo. El 5 de enero de 1972, el sindicato solicita un aumento en el salario de los 4 revisadores que laboran en la máquina de forja, pues se les ha aumentado la intensidad de su trabajo por revisar plato grande, ya que el plato chico se trabaja en la máquina inglesa<sup>33/</sup>.

A las demandas salariales hay que agregar las que se presentan como prestaciones, y que son de dos tipos: a) las que inciden directamente, y a corto plazo, sobre el salario de todos los trabajadores, como son un mayor reparto de utilidades, más días de aguinaldo, mejor pago cuando trabajen domingos y días festivos, aumento de la prima vacacional, una comida diaria pagada por la empresa, etc., o bien, las que inciden sólo sobre un número restringido de trabajadores, como las demandas por becas para ellos y sus hijos, el pago de aguinaldo completo a los enfermos, el que se les retribuya el tiempo de transporte para asistir al médico, o al Seguro Social; b) otras peticiones por prestaciones salariales, inciden de manera indirecta en el salario y a largo plazo: como un mayor monto de las prestaciones por antigüedad; en caso de separación voluntaria de la empresa que las percibe

nes sean del 100% del salario; el aumento del seguro de vida o el pago de marcha por defunción.

Podemos concluir que las demandas salariales, son uno de los ejes principales de la negociación contractual; no sólo porque son las que esencialmente se contemplan, sino porque son las que adquieren relevancia a la hora de la negociación con la empresa.

A la vez, son las demandas propiamente de salarios, las que la empresa otorga más fácilmente, aclarando que de ninguna manera en la magnitud pedida por el sindicato, lo que les ofrecen es considerablemente menor. En cuanto a las prestaciones salariales, aunque es factible que las otorgue, lo hace a "cuentagotas"; la empresa otorga más fácilmente este tipo de demandas, porque si bien es cierto que influyen directamente y a corto plazo en sus ganancias, son de las que se pueden resarcir más fácilmente.

#### Cómo se plantea incidir el sindicato en el proceso de trabajo:

En sus demandas, el sindicato contempla el mejoramiento de algunas condiciones de trabajo, incidiendo de alguna forma en el proceso de trabajo, pero sin llegar a tocar muchas veces los elementos centrales sobre los que se apoya el control de la empresa sobre éste.

En el nivel departamental, sin embargo, las demandas planteadas tienen una relación más directa con el proceso de trabajo, si bien pueden no ser certeras en las medidas elegidas para combatir los efectos sobre los trabajadores; peticiones que van desde la supresión de una operación, el mejoramiento de la calidad de la materia prima<sup>34/</sup>, el pago por tiempo y no por pieza, la reducción

de la velocidad de la máquina, hasta su control; se encuentran presentes en los distintos departamentos, aunque no generalizadas.

Las principales peticiones levantadas desde el inicio del periodo en cuestión, sobre condiciones de trabajo, contemplan la reducción de la jornada laboral, no aumentar las cargas de trabajo, ascender en el escalafón y que el sindicato tenga injerencia en la determinación de cambios de turno y horario.

A las anteriores, se han incorporado algunas importantes, como: suprimir la obligación de trabajar "horas extras" y que, de ser necesario, la petición y la asignación de los obreros se haga a través del sindicato; que sea decisión de los obreros que tienen el sistema de cuenta y premio, si realizan o no el premio. Y algunas novedosas, como la supresión de los crecientes obstáculos para entrar a trabajar, como las pruebas psicométricas y los tests, así como la eliminación del "período de prueba" de 30 días. Cabe destacar que el sindicato nunca ha tocado los procedimientos de sanción disciplinaria, ni se ha planteado la injerencia en los despidos.

Los ofrecimientos que hace la empresa, nunca guardan proporción con las peticiones de los trabajadores; pero esto es especialmente cierto cuando las demandas planteadas por el sindicato inciden en la organización del proceso de trabajo, que implican grandes inversiones en mejores instalaciones y equipo. Un ejemplo ilustrativo es una demanda hecha en 1974, en el departamento de la máquina semiautomática, que reclamaba rebajar el número de

piezas de la cuenta<sup>35/</sup>, en proporción al tiempo perdido en el arreglo de la máquina y que la velocidad de las máquinas la controlara el trabajador, además, demandas salariales: pago de cuatro horas por cambio de moldería, 7% de aumento en pasta vitreo-hotel, y \$4.00 diarios en doméstica.

La empresa solo otorga azúcar y limones para el maquinista, y el aumento de \$1.00 diario independientemente del aumento general<sup>36/</sup>.

La empresa muestra una actitud mucho más reacia a conceder este tipo de demandas, no cede ni un ápice; no está dispuesta a permitir la más leve injerencia del obrero en la organización del proceso de trabajo. Está dispuesta en todo caso, a dar compensaciones monetarias aunque restringidas, naturalmente.

La respuesta de los capitalistas de "El Anfora" ante algunas demandas de los trabajadores, ha significado toda una contraofensiva a su resistencia espontánea. Al introducirse un artículo o un puesto de trabajos nuevos, la empresa paga la primera semana el 90% del salario, y la segunda semana el 80%; esto lo hace para obligar a los trabajadores a un mayor rendimiento y a un aprendizaje acelerado, puesto que los obreros respondían con tortuguismo para obligar a la empresa a fijar más alta la tarifa del artículo, o el salario del puesto. El sindicato ha demandado el 100% del salario, y los obreros continúan oponiendo resistencia a la medida de la empresa.

En otras demandas se deja ver la rapiña de la empresa y los límites del sindicato, en cuanto a planteamientos sobre las condi

ciones de trabajo; por ejemplo, la empresa no paga salarios completos cuando se deja de trabajar por "malas condiciones climáticas", traslada su responsabilidad a los obreros, quienes no tienen en su mano el control de éste tipo de elementos, y su petición es salvaguardar su salario antes que cuestionarse o plantearse el cambio de las condiciones técnicas, que son el origen de este tipo de problemas y de otros (descuentos por obra mala y roturas), y que, en el ejemplo que nos ocupa, sería pedir que se introduzcan calderas y otro tipo de sistemas de control de esa clase de condiciones.

Hay otro rubro de peticiones sobre prestaciones que hace el sindicato; estas pretenden influir en el mejoramiento de las condiciones de vida de la fuerza de trabajo en el largo plazo, y porque todas las prestaciones que se restringen a un grupo de obreros, se generalicen a todos los de la fábrica. (Ya mencionamos el tipo de demandas que contemplan, cuando hablamos de las prestaciones salariales).

La empresa en este tipo de demandas concede, a regañadientes, primero la parte de las prestaciones que se traducen monetariamente (prestaciones salariales); después, prestaciones menores referidas a permisos etc. Y no ha concedido prestaciones que están ligadas con el proceso de trabajo, como que el obrero tenga injerencia en determinar cuando toma sus vacaciones, éstas deben estar en concordancia con las necesidades de la empresa.

Sin embargo, ha obtenido algunas prestaciones importantes - como el logro de que la antigüedad, para efectos de prestaciones

legales, se les contara a partir de su ingreso a la fábrica y no a partir de la vigencia de la ley en 1970.

También ha sido importante la lucha que han librado para obtener demandas relativas a mejorar la seguridad social (indemnizaciones por incapacidad total permanente, incapacidad parcial permanente, etc.), pero son demandas que deben tener su contrapartida en peticiones que contemplen medidas preventivas tendientes a disminuir los riesgos de accidentes y la incidencia en las enfermedades profesionales, y en las que no son reconocidas como tales puesto que ambas son producto de la organización del proceso de trabajo.

Lo anterior nos remite a las condiciones de higiene y seguridad y al tipo de demandas que se levantan.

En el capítulo anterior mostramos que la insalubridad de la fábrica es general y que también lo es el riesgo de accidentes. Al mismo tiempo vimos los resultados alarmantes que arrojaba la encuesta respecto al porcentaje de obreros afectados por silicosis: cerca del 40% de los encuestados, presentan cierto grado de silicosis, y un 23% de ellos tiene más de 20% de incapacidad por la enfermedad; los obreros contraen la silicosis desde jóvenes a partir de los 30 años de edad<sup>37/</sup>.

. Las peticiones generales de higiene y seguridad son mínimas, primitivas y no preventivas, con una tendencia a la monetarización del riesgo. Mínimas porque no llegan a cinco por contrato colectivo; primitivas porque se refieren a establecer lavaderos de agua caliente y garrafones de agua electropura; sólo destaca



una: la petición del reconocimiento de los padecimientos reumáticos como enfermedad profesional, demanda que se abandona en 1976.

Las secciones de la fábrica que son más insalubres y presentan mayor riesgo son aquellas en las que se fabrica el producto con o sin máquinas: en los hornos, con altas temperaturas y mala ventilación; en elaboración de la pasta, con alto índice de silicosis, mala ventilación; mucho ruido y con un alto riesgo de accidentes.

También en Elaboración Barniz, hay mala ventilación, altas temperaturas y mucho ruido, se presenta un alto grado de silicosis y un buen número de accidentes; en Moldería, Loza y Sanitarios, se presentaron porcentajes mayores al 30% de incapacidad por silicosis, aunque no aparecen con mala ventilación.

Las pésimas condiciones en que laboran los obreros refleja por un lado, que la mayor incidencia de accidentes están asociados con la falta de espacio, con el mal estado de parte del equipo de trabajo y con la falta de equipo protector eficaz; con las condiciones de limpieza, suelos resbalosos y húmedos, y con condiciones ambientales, altas temperaturas y mucho ruido.

Con un ambiente como el reseñado se esperaría que en las peticiones departamentales, y sobre todo en las secciones más insalubres, predominaran las demandas de higiene y salubridad, sin embargo, no es así, aunque hay una relación entre las condiciones de higiene y seguridad que impone el proceso de trabajo y las demandas.

Peticiones como cambio de departamento a los cinco y diez

años de labor en Elaboración Pasta y en Horno #3 respectivamente, en el mismo horno surge la demanda de que el reumatismo sea considerado enfermedad profesional; también solicitan equipo de protección. Para 1978, este tipo de demandas desaparecen, sin haberlas obtenido. Se presentan casos de secciones insalubres que centran sus demandas en la monetarización de la intensidad, o en aumentos salariales, tal es el caso del Horno #6, de Moldería Sanitarios, de Moldería Fabricación o en Elaboración Barníz, dejando de lado las de higiene y seguridad<sup>38/</sup>.

La revisión de la acción sindical del sindicato de "El Anfora" nos permite concluir el carácter economicista de su lucha, cuya principal explicación se encuentra en las presiones sociales que representan el numeroso ejército de reserva y los bajos salarios existentes en el país, pues a lo largo de este capítulo se ha mostrado la combatividad que en lo individual y colectivamente desarrollan los trabajadores desde que surge el sindicato.

Superar el marco economicista, no puede ser producto de la acción aislada del sindicato dentro de la empresa, sino de un - avance de la lucha sindical y política de todos los trabajadores del país.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1/ El 26 de septiembre de 1964, en comunicación al sindicato la empresa declara: que en virtud de que frecuentemente la producción en los diferentes departamentos de la fábrica se ve afectada por la falta de personal que por diversas causas se ausenta, y le es imposible cumplir oportunamente con los pedidos de sus clientes, solicita al sindicato le proporcione los trabajadores que sean necesarios para que ingresen en calidad de suplentes o supernumerarios". Comunicado de la empresa al sindicato, - 26 de septiembre de 1964. Archivo del Sindicato.
- 2/ Audiencia para conocer los cargos al trabajador Salvador Gutiérrez. 28 de julio de 1975. Archivo del Sindicato.
- 3/ Comunicado de la empresa al sindicato, 30 de marzo de 1961. Archivo del Sindicato.
- 4/ Comunicaciones de la empresa al Sindicato. 22 de julio de 1965, 2 de enero y 10. de agosto de 1973, 26 de julio de 1975. Archivo del Sindicato.
- 5/ Comunicado de la empresa al Sindicato. 8 de junio de - 1961. Archivo del Sindicato.
- 6/ Comunicado de la empresa al Sindicato. 11 de mayo de 1964. Archivo del Sindicato.
- 7/ Cfr. Michel Aglietta. Regulación y Crisis del Capitalismo, Ed. Siglo XXI, México 1979, p.95
- 8/ Para la reconstrucción histórica del Sindicato Revolu--

cionario, recurrimos a una entrevista con el Sr. Antonio Ríos, antiguo obrero de la fábrica, misma que incluimos como anexo 3; por la importancia que tiene recomendamos su lectura. Al señalar "Entrevista" nos referiremos a ésta. También utilizamos los estatutos y convenios de los años 1936, 1939, 1941, 1956, proporcionados por el Sindicato.

9/ Entrevista, p. 10

10/ En la fábrica trabajaban jóvenes que eran alquilados : directamente por los maestros de fabricación, sin que existiera relación contractual con la empresa; esto le quitaba responsabilidad sobre estos trabajadores, y al mismo tiempo los exponía en muchas ocasiones al incumplimiento de la paga. El Sr. Ríos relata que a la demanda de ayudantes por parte de los maestros de fabricación, la empresa respondía: "sal allá afuera", y ellos iban a la calle, y a la gente que pasaba ose encontraba por ahí le decían: Oye ¿quieres trabajar? -le contestaban así - entonces imétete. Preguntaban: ¿cuanto me va a pagar?. El maestro contestaba: itú métete, te vamos a enseñar y ya después a ver que te pagamos. Al finalizar la semana, el maestro, del salario recibido por su producción, debía entregar una parte al muchacho, paga que en ocasiones sólo era "un pesito para ir a la carpa (teatro semifijo)". Entrevista p.12

11/ Luis Medina y Blanca Torres. Del Cardenismo al Avilacacmacnismo. Ed. Colegio de México, serie Historia de la -

- Revolución Mexicana, vol 18, México 1978 pp 41-42.
- 12/ Para un seguimiento detallado de este proceso, véase Arnaldo Córdova. En una época de crisis (1928-1934), Ed. Siglo XXI, México 1980, serie La clase obrera en la historia de México; también Marjorie Ruth Clark. La Organización Obrera en México, Ed. ERA, México 1979
- 13/ Estatutos del Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la fábrica de loza "El Anfora". mimeo. 26 de septiembre de 1936. Archivo del Sindicato.
- 14/ Estatutos del Sindicato. 1956. Archivo del Sindicato.
- 15/ El Sindicato perteneció en su inicio a la Federación - Regional de Obreros y Campesinos (FROC) que existió de 1934 a 1941, y cuyo grupo dirigente se componía por Fi del Velázquez, Alfonso Sánchez Madariaga, Jesús Yurén, Luis Quintero y Fernando Amilpa. Rosendo Salazar, La C.T.M., Ed. PRI, México 1972.
- 16/ Estatutos del Sindicato. 1941. Archivo del Sindicato.
- 17/ Ibid.
- 18/ Para revisar el proceso de consolidación del charrismo sindical, véase Antonio Alonso. El Movimiento Ferrocarriero en México, 1959/1959, Ed. ERA. México 1972 capítulo II.
- 19/ Rosendo Salazar, op. cit p. 347.
- 20/ Véase Entrevista, p. 14
- 21/ Entrevista, p. 16.
- 22/ Entrevista, p.17. Los datos de este párrafo fueron tomados de José Luis Reyna, et.al. Tres Estudios Sobre

el Movimiento Obrero en México, Ed. El Colegio de México, México 1979, p. 60

23/ Entrevista, p.24

24/ Ibid. p.24

25/ Al respecto véase Aurora Loyo Brambila, El Movimiento Magisterial de 1958, Ed. ERA, México 1979. pp 35 a 42

26/ Entrevista, p. 26

27/ Entrevista, p. 27. Para una revisión de las luchas obreras más importantes del período 1970-1976, véase. "Punto Crítico", Nos. 69 y 123, pp 15 a 25 y 31 a 45 respectivamente.

28/ Contrato Colectivo celebrado el 25 de marzo de 1939. Archivo del Sindicato y "Contrato Ley de la Industria de fabricación de artículos de Loza (o Alfarería) y Porcelana de la República Mexicana" Mimeo. Archivo del Sindicato.

29/ Demanda presentada por el Sindicato Revolucionario para obtener un Contrato Colectivo Singular, 1951. Archivo del Sindicato.

30/ Contrato Colectivo de trabajo celebrado el 30 de julio de 1951.

31/ Para la elaboración de este apartado utilizamos como fuentes principales los pliegos petitorios y los proyectos de convenio del Sindicato; las respuestas de la empresa; los Contratos Colectivos de Trabajo generales, firmados por sindicato y empresa, así como los pliegos petitorios y los convenios departamentales. Para no --

obstaculizar la lectura del texto y por la magnitud del material revisado que puede ser útil para mostrar cada una de las afirmaciones, sólo hemos introducido algunos ejemplos que ilustren la temática tratada; de existir algún interés especial de investigación, pueden ser consultadas las fuentes directas o el fichero con que se cuenta.

- 32/ Proyecto de Convenio Colectivo 1974, mimeo. Archivo del Sindicato.
- 33/ Petición del Sindicato a la empresa, 5 de enero de 1972 mimeo, Archivo del Sindicato.
- 34/ Como en la fábrica tienen importancia los descuentos "por obra mala" en la determinación del salario, - una petición que se presenta en todos los años y en distintos departamentos es la de que la empresa proporcione material adecuado y de buena calidad. Como ejemplo de la importancia que esto reviste, mencionaremos que ante un reclamo del Sindicato, el 15 de abril de 1955, empresa y Sindicato solicitan a la "Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se sirva pedir de la Nacional Financiera, S.A., el Banco de México S.A. y de la Facultad Nacional de Ciencias Químicas, el nombre y dirección de personas con conocimientos de la Industria Cerámica a fin de que la Secretaría designe un perito para dictaminar: Si la pasta que desde fines de enero ha venido proporcionando la Empresa a sus trabajadores del Departamento de Fabricación, reúne las mis-

mas condiciones para la elaboración de dichos artículos como la proporcionada en años anteriores".

- 35/ "Cuenta" es el número de piezas marcado por la empresa como el mínimo a obtener en una jornada de trabajo dentro de la forma de pago llamada "Cuenta y Premio", que es una forma de destajo.
- 35/ Convenio que demanda el Sindicato, pp.13-14; contra-- propuesta de la empresa. Mimeo 1974 p. 4. Archivo del Sindicato.
- 36/ Véase supra, capítulo II.
- 37/ Esto es una constante en las peticiones y los convenios del período 1970-78. Cfr. Pliego de Peticiones y Convenios Colectivos de los años 1970-1978, mimeo. Archivo del Sindicato.



## CONSIDERACIONES FINALES

En México, la investigación de las ciencias sociales ha estado marcada por la descoordinación, la desarticulación, el esquematismo o la ideologización. Hoy, ante lo complejo que se nos presenta la realidad por la crisis que vive el país, más que nunca, es necesario asumir la tarea de investigación como responsabilidad colectiva.

En los últimos años se ha empezado a valorar la importancia del estudio del proceso de trabajo. Se han iniciado investigaciones al respecto y otras se han profundizado. La realización de dos seminarios internacionales en México -en 1980 y 1981- con distinta temática, pero centrados en el análisis del proceso de trabajo, incentivaron las actividades de investigación y docencia sobre este tema.

Sin embargo, es necesario avanzar hacia una elaboración teórica capaz de encontrar las generalidades del proceso de trabajo en la industria, en la agricultura, en los servicios, etc., para reconstruir el proceso de trabajo general y encontrar los rasgos que lo caracterizan en el capitalismo mexicano.

Llama la atención que en la Facultad de Economía, el estudio del proceso de trabajo ocupe un lugar marginal, cuando que es fundamental para conocer el proceso de acumulación de capital.

Hoy en día, es lugar común de los economistas, reconocer que la resolución de la crisis por la que atraviesa el capitalismo pasa por recomponer el proceso de acumulación de capital mediante un recambio tecnológico, que a nivel más general no es más que la reorganización mundial del proceso de trabajo. Y para países co

mo México significa la transnacionalización mayor de su economía por el impulso y establecimiento de procesos de trabajo basados en el uso de computadoras y microprocesadores, con todas las implicaciones que esto trae aparejado para los trabajadores.

Esto es un reto para los estudiosos de la economía interesados en una elaboración teórica que permita, no sólo enriquecer el conocimiento de la realidad, sino además, transformarla.

Si bien en nuestro trabajo logramos la articulación del análisis del proceso de trabajo con la acción sindical, ésto no fué así en lo que respecta a la ubicación de la empresa dentro de la industria y la rama. En gran parte por la carencia de datos estadísticos que nos lo permitiera. Pensamos que una línea de investigación abierta, además indispensable, es profundizar la caracterización de la situación de la industria nacional en general sobre todo en lo referente a la conformación tecnológica y a la organización del proceso de trabajo, así como a las condiciones de trabajo imperantes en ella.

En el transcurso de la investigación encontramos que para conocer la realidad de la explotación de los obreros, no basta el estudio del momento productivo, sino que es necesario revisar la vida del obrero en su conjunto, esto es, también fuera de la fábrica. Creemos que hay un vínculo orgánico entre ambos momentos.

En este sentido, se ha avanzado muy poco en las investigaciones realizadas. Enfatizamos su importancia porque hay casos tan claros de ese vínculo orgánico como el de los mineros. En este sector de trabajadores, su existencia es prácticamente una prolongación de lo que sucede en la mina.

La revisión del proceso de trabajo y su relación con la acción sindical, que aquí se ha hecho, aunque se encuentra limitada al marco de una empresa, nos permite plantear la importancia que para una acción sindical más eficaz adquiere el conocimiento del proceso de trabajo.

Hemos visto cómo centrar la lucha en un contrato salarial más favorable deja de lado aspectos fundamentales de la vida del obrero, como lo son su salud y la disminución de las cargas de trabajo; al mismo tiempo, observamos que las demandas que inciden en el proceso de trabajo son las únicas que atentan contra el dominio del capital. Es por ello que los capitalistas de El Anfora no están dispuestos a ceder nada en ese terreno.

Superar el marco del economicismo sólo puede ser producto de una reorientación sindical dentro de la empresa, y de un avance de la lucha política en su exterior. Cada vez es más claro para muchos contingentes de trabajadores que la sola lucha por mejores condiciones de vida y trabajo no es suficiente para solucionar sus problemas, y que en el capitalismo, con excelentes o malas condiciones de higiene y seguridad, bajo sistemas tecnológicos muy intensivos y otros que no lo son, la realidad de la explotación es una sola.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Aglietta, Michel. Regulación y crisis del capitalismo, Ed. Siglo XXI, México, 1979.
- 2.- Alvarez, Alejandro y Sandoval, Elena, "Desarrollo Industrial y Clase Obrera en México" en Cuadernos Políticos No. 4, Ed. ERA, México, abril-junio de 1975.
- 3.- Aronowitz, Stanley. "Marx, Braverman and the logic of Capital" en Labor Technology and Social Relations. Mimeo.
- 4.- Báin, Joe S. Estructuras de mercado y concentración mercantil; organización industrial, Editorial Omega.
- 5.- Baker, Dean. The Use and Health Consequences of Shift Work in International Journal of Health Services, 1980, 10 (3) 405-420.
- 6.- Basave, Jorge y Morera, C. "La Crisis y el Capital Financiero en México". Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM 1981, Mimeo, Ponencia al II Congreso de Economistas del Tercer Mundo, Habana Cuba, 1981.
- 7.- Blauner, Robert. Alineation & Freedom. The University of Chicago Press, 1964.
- 8.- Braverman, Harry. Trabajo y capital monopolista. Ed. Nuestro Tiempo, México, 1975.
- 9.- Camacho, Manuel, El Futuro Inmediato. Coedición de Siglo XXI editores y el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, México 1980: Serie La clase obrera en la Historia de México.

- 10.- Córdoba, Arnaldo, En una época de crisis (1928-1934). Coedición de Siglo XXI editores y el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, México, 1980.
- 11.- Chevry, Gabriel R. Práctica de las Encuestas Estadísticas, Ediciones Ariel, Barcelona, 1967.
- 12.- Dabat, Alejandro, "Evolución de los salarios de la clase obrera mexicana en la década de los setenta" en Problemas del Desarrollo, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México 1978.
- 13.- Dé Palma, Armando. "La Organización Capitalista del Trabajo en el Capital de Marx", en La División Capitalista del Trabajo. Ed. Cuadernos de Pasado y Presente/32, Córdoba, 1974.
- 14.- Edwards, Richard C. "The Social Relations at the Point of Production" en Labor, Technology and Social Relations, Mimeo.
- 15.- Engels, Federico. La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra. Ediciones de Cultura, México, 1974.
- 16.- Essays on the Social Relations of Work & Labor. A Special Issue of the Insurgent Sociologist. Edited by Olivia Clark, Jerry Lembcke, Bob Marotto Jr. volumen VIII, Nos. II & III. Fall 1978.
- 17.- Fajnzylber, Fernando y Martínez Tarragó, Trinidad, Las Empresas Transnacionales, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1976.
- 18.- Gartman, David. "Marx and the Labor Process: an Interpretation" en Labor, Technology and Social Relations. Mimeo.

- 19.- González Casanova, Pablo. "Enajenación y Conciencia de Clases en México" en Las Clases Sociales en México, Ed. Nuestro Tiempo, México, 1976.
- 20.- Iglesias, Severo. Sindicalismo y socialismo en México, Ed. Grijalvo, México, 1970.
- 21.- Labini, P. Sylos, Oligopolio y progreso técnico, Ed. Oikos, Barcelona, 1966.
- 22.- Labini, P. Sylos, Sindicatos, inflación y productividad. Memeo, Facultad de Economía, México, 1974.
- 23.- Laurell, Asa Cristina, "Proceso de Trabajo y salud" en Cuadernos Políticos, n. 17, Ed. Era, México, 1978.
- 24.- Lenin, V.I. Acerca de los sindicatos, Ed. Progreso, Moscú.
- 25.- Mandel, Ernest, El dólar y la Crisis del Imperialismo, Ed. ERA, México, 1974.
- 26.- Marconi, Elida H. "Estudio sobre la división del trabajo en el Proceso Productivo 1971-72" Cuadernos de CICSU, Serie Estudios 9, México.
- 27.- Marx, Karl. El Capital, Tomo I, Ed. Siglo XXI, México, 1975, Capítulos: V, XI, XII, XIII.
- 28.- Marx, Karl. El Capital, Libro I, Capítulo VI inédito, Ed. Siglo XXI, México, 1974.
- 29.- Medina, Luis y Torres, Blanca, Del Cardenismo al Avilacamachismo. Ed. Colegio de México, serie Historia de la Revolución Mexicana, Vol. 18, México, 1978.
- 30.- Merhav, Meier, Dependencia tecnológica, monopolio y crecimiento. Ed. Periferia, Buenos Aires, 1973.

- 31.- Modigliani, F. Nuevos desarrollos en el frente del oligopolio. Mimeo en español, Facultad de Economía.
- 32.- Momigliano, Franco. Sindicatos, Progreso Técnico, Planificación Económica. Ediciones Península, Barcelona, 1969.
- 33.- Palloix, Christian. La Internacionalización del Capital. Blume Ediciones, Madrid, 1978.
- 34.- Panzieri, Raniero. "Sobre el uso capitalista de las máquinas" en La División Capitalista del Trabajo, Ed. Cuadernos de Pasado y Presente/32, Córdoba, 1974.
- 35.- Penrose, Edith Tilton, Teoría del crecimiento de la empresa, Ed. Ariel.
- 36.- Ramos, Sergio; Camarena, Margarita; Terrazas, Benito. Spicer, S.A. Monografía de una empresa y de un conflicto, UNAM, México 1979.
- 37.- Reyna, José Luis; Zapata, Francisco; Miquet Fleury, Marcelo; Gómez-Tagle, Silvia. Tres Estudios sobre el movimiento obrero en México, El Colegio de México, México, 1976.
- 38.- Ruth Clark, Marjorie. La Organización obrera en México. Ed. ERA, México, 1981.
- 39.- Salazar, Rosendo, La C.T.M. Ed. PRI, México, 1972.
- 40.- Salvatti, Michel y Beccalli, Bianca. "La División del Trabajo en la fábrica" en La División Capitalista del Trabajo. Ed. Cuadernos de Pasado y Presente/32, Córdoba, 1974.
- 41.- Simard, Marcel. El caso del régimen rotativo de trabajo en la Revista del CSUCA No. 8 Año 3, Costa Rica, 1967; 9-24.
- 42.- Timio, Mario; Gentili, Simonetta and Pede, Sergio. Free adrenaline and noradrenaline excretion related to occupational

## ANEXOS

- 1.- Nota Metodológica del Capítulo I.
- 2.- Metodología de la Encuesta.
- 3.- Entrevista con uno de los obreros más antiguos de la Empresa.



## Anexo 1.- NOTA METODOLOGICA DEL CAPITULO I

El análisis realizado se basa principalmente en la información obtenida en los Censos industriales de 1970 y 1975; presentamos la información a precios corrientes y a precios constantes. Usamos como deflatores del Índice de Precios Implícito del PIB con base 1965 para todas las variables, excepto para remuneraciones ( salarios y sueldos) y para ganancias.

Denominamos Rama al grupo censal 33; Sector Manufacturero, a todos los grupos censales que se refieren a fabricación, es decir, se excluyen los referentes a la Industria extractiva, y llamamos Industria a la productora de Loza y Cerámica, incluyendo fabricación de sanitarios ( clase 3311 y 3319 del censo ), ésto con el fin de acercarnos lo mejor posible a las características de la Empresa, que produce mayoritariamente loza pero que también fabrica sanitarios.

Aunque la información censal tiene limitaciones, consideramos que las tendencias encontradas son válidas y nos permiten acercarnos al conocimiento del marco económico en el que se inscribe la Empresa.

Para mayor claridad, reproducimos las clases que componen el grupo 33, fabricación de productos minerales no metálicos, en el Cen

- 3311 Fabricación de productos de Alfarería y Cerámica.
- 3312 Fabricación de muebles, accesorios sanitarios, azulejos y otros artículos de loza y porcelana.
- 3321 Fabricación de vidrio plano, liso y labrado.
- 3322 Fabricación de espejos, lunas, emplomados, biselados y similares.
- 3323 Fabricación de fibras de vidrio y cristal inastillable.
- 3324 Fabricación de envases y ampollotas de vidrio.
- 3329 Fabricación de otros productos de vidrio, incluso cristalería y cristal refractario.
- 3331 Fabricación de ladrillo, tabiques, tubos, tejas y otros materiales de arcilla para la construcción.
- 3332 Fabricación de ladrillo y tabiques refractarios de revestimiento.
- 3342 Fabricación de yeso y producto de yeso
- 3343 Fabricación de cal.
- 3351 Fabricación de productos de asbesto.
- 3352 Fabricación de abrasivos.
- 3353 Fabricación de productos de mármol y de otras piedras.
- 3354 Fabricación de mosaicos, tubos, bloques y productos similares - de mezclas de cemento y de otros materiales.

Elegimos la tasa de explotación, la tasa de ganancia y el grado de concentración, como las categorías que regirían la investigación de la Rama y la industria. De antemano contamos con la dificultad que entraña un manejo de este tipo, al no existir información estadística que nos permita arribar a ellos de manera total y directa, sin embargo, aunque se obtienen datos aproximados, las tendencias no se invalidan.

tendencia de que muestra una relación entre el excedente interno y el capital variable. 1)

Para calcular la tasa de ganancia  $\frac{P}{C+V}$ , usamos la relación entre excedente interno y capital invertido, o sea, Valor Agregado - Remuneraciones totales/Capital.

En cuanto a la productividad, la medimos a través de la siguiente relación:  $\frac{VA}{\text{personal ocupado} \times \text{día (u horas T)}}$ .

Finalmente, nos interesa precisar tres conceptos: "Industrias Tradicionales", "Industrias Modernas" y "Gran Industria".

La clasificación en Industrias Tradicionales y en Industrias Modernas, se hace en función de dos criterios; uno histórico, de acuerdo a su aparición en el desarrollo industrial, y el otro en relación a la intensidad de capital necesario para producir.

En estricto sentido no se puede hablar de Ramas Industriales que sean de uno u otro tipo, puesto que hay coexistencia de ellas. Aquí mantenemos esta tipificación para facilitar la comprensión de las características de la Rama a la que pertenece "El Anfora".

Para su definición, seguimos las características que de ellos señalan Alejandro Alvarez y Elena Sandoval. 2)

"...un primer grupo de industrias "tradicionales" (productos de bienes de consumo no-durable), en el que cinco industrias - productos alimenticios, textiles, calzado y prendas de vestir, bobi-

1) La Metodología utilizada en el cálculo de las tasas de explotación y de ganancia, así como en la medición de la productividad, se basa en el trabajo de Raimundo Arroio titulado "Notas Metodológicas para el estudio del Sector Industrial en México", en MEMORIAS DEL ENCUENTRO SOBRE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO", Ed. Universidad de Puebla, México, 1988 pp. 121 a 146.

das y tabaco) ocupan el 37% del personal total ocupado, dan empleo al 38.5% de los obreros y generan casi el 32% del valor de la producción; salvo en las ramas textiles y bebidas, el salario medio mensual está al nivel del salario mínimo".

"...un segundo grupo de industrias productoras de bienes de consumo durable y bienes intermedios, industrias modernas, que a su vez permiten distinguir claramente dos subgrupos: uno, integrado por tres ramas (productos químicos, productos metálicos y maquinaria y equipo eléctrico y electrónico) que ocupan el 22% del personal total ocupado, emplean al 20% de los obreros y generan el 21% del valor de la producción, caracterizándose además porque en todas ellas el salario medio mensual es superior al mínimo en más de 30%. El otro subgrupo incluye cinco ramas industriales (metálicas básicas, materiales de transporte, petróleo y petroquímica, electricidad y productos de hule) que en conjunto ocupan el 17% del personal total ocupado, dan empleo al 16% de los obreros y generan el 29.5% del valor de la producción, el salario mensual resulta 86% superior al nivel de salario mínimo". 3)

En la "Gran Industria" se incluyen todas las Empresas que ocupan a 101 y más personas, según la clasificación censal.

## Anexo 2.- METODOLOGIA DE LA ENCUESTA

Una de las técnicas de investigación utilizadas fué la aplicación de una encuesta, que no se restringía únicamente a la obtención de información para el estudio del proceso de trabajo.

Perseguíamos un doble objetivo: el primero, recabar información cuantitativa sobre las condiciones de trabajo, que nos ayudara en la reconstrucción del proceso de trabajo - tarea que principalmente la habíamos realizado mediante la observación directa.- Para esta parte el tipo de datos requeridos eran los relacionados a las características del empleo, o sea, el tipo de trabajo, jornada de trabajo, movilidad, calificación, etc.; y también, los relacionados con las condiciones de higiene y seguridad, las cuales incidirían finalmente, por un lado, sobre las enfermedades profesionales y por otro, sobre los accidentes de trabajo.

El otro objetivo de la encuesta se refería a conseguir acercarnos mediante información referente a las condiciones de vida y asalarios, a las condiciones en que se reproduce la fuerza de trabajo; e intentar en esta misma dirección, la elaboración de una canasta de consumo de los obreros de la fábrica. Esta información sólo podía ser proporcionada por los obreros mismos, pues son los que viven diariamente dichas condiciones, sin embargo, ante la imposibilidad de encuestar a los casi 600 obreros empleados en la fábrica, se optó por dirigir la encuesta únicamente a una fracción de ellos.

El método representativo que se utilizó para elegir la muestra fué el llamado de Elección Razonada, empleando el procedimiento de las cuotas, el cual consiste en fijar diferentes cuotas para cada una de las secciones o departamentos que integran la fábrica, de tal forma que la muestra "constituya una imagen reducida del conjunto a-

Ante la amplia gama de categorías de puesto de trabajo que hay en la fábrica, era necesario que se tratara de una muestra relativamente grande para que cada una de ellas pudiera estar representada en la muestra, y de esta forma, que los resultados de la encuesta pudieran ser válidos para todo nuestro universo. Así, apriori se determinó que tentativamente la muestra debía abarcar entre el 40 y el 45% del total de obreros para comprender todas las categorías. Finalmente, la muestra abarcó el 44.63% del total de obreros.

Ahora bien, el empleo de este método se justificó por el amplio y profundo conocimiento que se tenía sobre el objeto de la encuesta y en cuanto a lo que se quería captar de ella puesto que su validez depende de lo acertado de los criterios en base a los cuales se ha hecho la selección de las unidades de la muestra.

Para elegir las variables que estuvieran en fuerte correlación con los objetivos de la encuesta se partió de la hipótesis de que en la fábrica predominaba el destajo como una de las principales formas de explotación de la fuerza de trabajo. En ese sentido la forma salarial se presentaba como la variable más general para determinar el tamaño de la encuesta y en específico la elección de las unidades estadísticas. Ahora bien, como es desde la perspectiva del puesto de trabajo como se puede captar más fácilmente la forma salarial, se fijó como criterio principal a las formas salariales relacionadas con las categorías de los puestos de trabajo.

Una vez ya seleccionado el criterio principal y el tamaño aproximado de la muestra, lo que se planteaba era la determinación del número exacto de obreros de cada forma salarial y puesto de trabajo, para lo cual el documento estadístico de que se dispuso fue el "Tabulador de obreros del año de 1977".

1) Cheung, Gabriel. Guía de las Encuestas Estadísticas. Edición

Dicho documento engloba a todos los obreros, los distribuye - en departamentos en base a las categorías de puesto de trabajo, espe cificando a la vez, la forma salarial que le corresponde. En ese sen tido era el documento disponible que más convenía a nuestras necesi dades y además, el más confiable, puesto que año con año es elabora- do por la Empresa para fines de remuneración, de movimientos escala- fonarios; así que era la estadística disponible más actualizada.

El análisis de esa estadística mostraba que los 596 obreros - que componen el total de obreros de la fuerza de trabajo en la fáabri ca, de las cuales a 127 les correspondía la forma salarial por tiem po y a 64 la forma de salario a destajo, incluyendo en ésta a sus - distintas variantes (31 categoría a destajo, 18 categorías con "cuen- ta y premio", 10 categoría con salario por día más incentivo y 5 ca- tegorías con salario por día más gratificación).

Desde esta perspectiva parecía que en la fábrica la forma de- salario por día fuera la forma dominante. Entonces se procedió a con siderar el número de obreros que integraban cada una de estas formas dentro del total ocupado para determinar su verdadera importancia: - 358 obreros componían las categorías con salario por día, mientras - que el conjunto de las formas salariales a destajo y sus variantes - 238: 146 con la forma a destajo, 56 obreros con cuenta y premio, 17- con salario por día más incentivo y 19 con salario por día más grati ficación. Aún en estas condiciones seguía siendo mayor el número de- obreros con el régimen de salario por día.

Sin embargo, nosotros le dimos mayor peso a la forma de sala- rio a destajo, teniendo en cuenta los siguientes criterios cualitati- vos:

- 1) Las formas y variantes de salario a destajo se localizan predomi-

na, Moldería-fabricación y moldería-sanitarias; Secadero; Hornos 1,- 2,4; Baño barniz loza y sanitarios; Decorados; Empaque loza y sanitarios; Transportes, etc. (Ver Diagrama de formas salariales).

Mientras que, la forma de salario por tiempo se ubica básicamente en los puestos de Mantenimiento, es decir, en departamentos que no están vinculados directamente a la producción: Mantenimiento, Construcción, Carpintería.

2) Cuando se encuentra la forma de salario por tiempo en los departamentos directamente ligados a la producción y en la función principal, son los operarios de las máquinas los que están sujetas a ellas (y aún en ellas hay ocasiones en que se les implanta el salario a destajo). O bien, cuando ejecutan los obreros funciones secundarias, tal es el caso de los ayudantes, suplentes, "trabajos varios". Con respecto a esta categoría de puesto de trabajo cabe señalar que el 25% de los obreros se dedican a realizar trabajos varios, es decir, no especificados ya sea como única función o bien parte de otra función especificada realizan trabajos varios (por ejemplo "Revisor y trabajos varios", etc.).

3) También tienen régimen de salario por tiempo, funciones que por su mismo carácter quedan fuera del destajo, por ejemplo, la función de un mecánico no puede dividirse en piezas o establecerles una tarifa para cada función que ejecuten, esto es, "si arreglas X número de motores te corresponde X tarifa" o "si destapas X tubos de drenaje, te corresponde X tarifa".

4) Por último, el hecho de que el trabajador por día coexista con el destajista dentro de un mismo departamento trae aparejado una forma de "destajo encubierto": el primero proporciona todo lo necesario para que el destajista ejecute su trabajo, así pues, el primero se ve obligado a trabajar con la misma intensidad que el destajista.



ros fue de 266, los cuales con base en los criterios anteriores quedaron distribuidos de la siguiente manera:

En la fase preparatoria que comprende la fabricación de la pasta, moldes, barnices, sedas, colores necesarios para el producto, de los 49 obreros empleados en esta fase, se eligieron a 33, por tanto, al 67.4%.

La fase de fabricación compuesta de 7 fases, desde la fabricación propiamente del producto hasta que está listo para llevarse al almacén, o sea cuando la mercancía ya no sufre ninguna transformación ulterior, ocupa a 477 trabajadores, le determinamos la aplicación de 210 entrevistas, es decir, al 44%.

Y por último en la fase final, que comprende la preparación del producto y su distribución, se fijó la aplicación de la encuesta a 23 obreros de los 70 que laboran en esta fase y que representan el 32.8%.

Por otra parte se definió que la aplicación del cuestionario a los obreros sería en el ámbito de la fábrica, dando un plazo de dos semanas.

Como siguiente paso se definió que como instrumento de observación se utilizarían cuestionarios individuales y se procedió a su preparación. El cuestionario se conformó con 30 preguntas cerradas y abiertas agrupadas en tres grandes apartados: en el primero (Datos Personales) con las preguntas se tendía a obtener una caracterización general de la fuerza de trabajo contemplando su composición (sexo, edad), ubicación, origen, escolaridad, etc. En el segundo (Empleo) estaban orientadas a captar las condiciones de trabajo viendo el puesto de trabajo, la sección en que trabajaba, las actividades que realiza, la antigüedad en la fábrica y en el puesto, el turno y la jornada real.

El interés perseguido con el tercer apartado (Condiciones Económicas) era abordar la cuestión de las condiciones de reproducción de los trabajadores a través de los indicadores comúnmente utilizados como el monto salarial, el número de personas dependientes económicamente del trabajador, las condiciones de vivienda, la distribución del gasto en renta, luz, agua, vestido, calzado, actividades recreativas, alimentación, transporte; utilización del tiempo libre; - el tiempo de transporte. El final del apartado se destinó a profundizar en el tipo de alimentación, vestido y calzado. (Ver cuestionario anexo)

Después de elaborado el cuestionario, se procedió a su aplicación, de la que hablaremos más adelante. Conforme se iban teniendo los cuestionarios respondidos se iba efectuando su verificación, - - examinándolos detenidamente para descubrir los errores u omisiones - que pudieran tener y remediarlos. Asimismo, se cuidó que las respuestas fueran coherentes entre sí.

Los siguientes pasos fueron la codificación, el procesamiento electrónico, del cual obtuvimos unos listados que se transcribieron a tablas o cuadros y después se procedió a su análisis. Los resultados fueron muy significativos, a excepción del apartado de las condiciones de reproducción de los trabajadores, cuyos resultados no permitieron sacar ningún tipo de conclusiones. En varias partes de la - investigación se presentan los resultados de la encuesta.

#### Los Problemas.

En la realización de la encuesta se enfrentaron dos órdenes de problemas: los de carácter técnico y los de aplicación del cuestionario.

Una parte de los problemas técnicos provienen de deficiencias del cuestionario, lo que se tradujo en la no captación, en mayor o - en menor medida, de algunas cuestiones que nos interesaban. La formu

cuestiones, como en el caso de la intensidad de trabajo. El dejar — la pregunta abierta significó que los trabajadores la expresaran en muy distintas unidades: Unos en carros, otros en piezas, otros más en unidades por hora (U.P.H.), etc., de tal forma que fue prácticamente imposible unificarlos para hacerlos comparables entre sí.

La necesidad de haber precisado parámetros más objetivos para abordar las condiciones ambientales se puso de manifiesto al intentar hacer un análisis a mayor profundidad, lo que determinó su carácter de aproximación.

El apartado de las condiciones de vida no debió de haberse — aplicado a los obreros en la fábrica, sino a las esposas en su hogares porque además de la resistencia de los obreros a contestar este tipo de cuestiones, se hizo patente que en buena medida, los obreros no siempre podían dar datos, por ejemplo del gasto desglosado en alimentación, ni en que cantidad se consumía; lo mismo sucedió con el vestido. En este sentido, se manifestó un gran desconocimiento por parte de los obreros sobre estas cuestiones.

La otra parte de los problemas técnicos se presentaron en la codificación y el procesamiento de los datos. En el fondo de estos — problemas está el haber cambiado su forma de procesamiento. Inicialmente se había determinado que éste sería manual pero después se optó por procesarla en computadora, porque se manejaba un número relativamente grande de variables y por lo mismo, el número de tablas — simples y cruzadas que se requerían crecía y sólo a través de métodos computarizados se hacía posible un mayor aprovechamiento de toda la información captada por el cuestionario.

Esto se trajo en dificultades en la codificación y en el — procesamiento. Hubo necesidad de crear primeramente una guía de codificación a la que se tuvo que adaptar el cuestionario mientras que

parte esta dificultad se allanó al hacer, en algunos casos, nuevas reagrupaciones. En otros, como en las preguntas formuladas de manera abierta se tuvo que establecer criterios basados en el conocimiento que se tenía de la situación para agrupar en estratos lo que en el cuestionario se hallaba separado.

Aún así, a la hora de revisar los cuadros obtenidos de la computadora, algunos de ellos resultaron poco significativos (menos de cinco observaciones por casilla) así que se hicieron nuevas reagrupaciones, con lo que se resolvió el problema casi en su totalidad.

La inexistencia de programas de computación para procesar estudios de caso, en el momento en que se realizó el procesamiento de la encuesta, fue otro problema que se resolvió utilizando un programa modificado.

Los problemas surgidos en la aplicación de los cuestionarios se manifestaron en el alargamiento del período previsto (de 2 a 5 semanas). De hecho hubo dos etapas en la aplicación: en la primera se les repartió a los trabajadores elegidos el cuestionario, que una vez contestado lo entregarían en el local sindical. Como la respuesta de los obreros no fue la esperada, se decidió, en una segunda etapa, entrevistarlos uno por uno, citándolos en el local sindical y simultáneamente acudir a los puestos de trabajo de los obreros que no podían hacerlo. En los casos en que los trabajadores, temiendo algún tipo de represalia por parte de los jefes de trabajo, se oponían a que se les hiciera la entrevista en su puesto de trabajo, se les hacía en corredores, recovecos de los departamentos. Con las decoradoras se llegó a hacerlo en los sanitarios, subían de una en una; en fin, en los lugares menos imaginados de la fábrica.

A pesar de lo cual, todavía faltaba un porcentaje considerable de obreros por entrevistar cuando estalló la huelga por revisión

ría las entrevistas que faltaban ya que en parte los motivos que se mencionaban por no haber acudido eran, de una u otra forma, que su trabajo no se los permitía. Sin embargo, el hecho fué que en esta nueva situación tampoco acudían los obreros. Aun cuando se les fijaba una guardia o se llamaba a Asamblea General, o no asistían o cuando lo hacían se retiraban lo más rápido posible por lo que, esta vez, fué necesario buscarlos en tiendas, expendios de licor o cantinas y aclararles la conveniencia de entrevistarlos dentro de un cierto lapso de tiempo.

Al cabo de cinco semanas se dió por terminada la aplicación del cuestionario. Se contaba con 250 cuestionarios y se quedaron sin realizar 16, o sea el 6% por diversas razones: vacaciones, enfermedad, inexistencia de puestos o bien, negativa abierta a contestar el cuestionario por desconfianza.

Por último, una cuestión que subyace implícita a lo largo de la breve reseña de la aplicación de la encuesta y que parece necesario señalar, es la actitud que tuvieron los trabajadores hacia el cuestionario y la encuesta en general, aún cuando no es un problema técnico o de aplicación.

La actitud más generalizada fué de resistencia y rechazo, los trabajadores se resistían a acudir a la entrevista, a contestarla íntegra pero además, a no dar respuestas veraces en la parte de las condiciones de su reproducción. Se percibió en la etapa de verificación de los cuestionarios y a veces en la entrevista misma, que una parte considerable de las respuestas relacionadas con el vestido, calzado y la alimentación estaban sobreestimadas. Es decir, que los obreros habían alterado su verdadera situación, pues consideraban que tales preguntas eran una intromisión en su vida privada y no nos incumbía y sólo algunas veces se llamaban a hacer preguntas.

sistencia en los trabajadores y la huelga permitió convivir más con una parte de ellos, lo que les permitió ser más abiertos mostrándose más accesibles y abiertos. Fuera ya de la entrevista misma, nos confesaban apenados que nos habían mentido, que en realidad no tenían tanta ropa, ni de la calidad que habían respondido, etc., que estaban bastante amolados y que apenas si les alcanzaba para comer, sobre todo en esos días difíciles de huelga.

Por el contrario, otros obreros -los menos- acogieron la entrevista de manera muy abierta, desde la perspectiva de que se les abría un espacio donde vertir sus opiniones no sólo respecto a los puntos que planteaba el cuestionario, sino profundizando más hasta plantear problemas concretos e interpretaciones sobre su situación.

ENCUESTA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DE LA MANO DE OBRA EMPLEADA EN LA FABRICA DE LOZA "EL ANFORA" S.A.

CUESTIONARIO No

FECHA: DIA   MES   AÑO

DATOS PERSONALES

1.- NOMBRE DEL TRABAJADOR

Apellido paterno \_\_\_\_\_  
 Apellido materno \_\_\_\_\_  
 Nombre \_\_\_\_\_

2.- DIRECCION PARTICULAR

\_\_\_\_\_  
 Calle, Calzada o Avenida, No. exterior y No. interior

\_\_\_\_\_  
 Localidad o Colonia                      Z.P.                      Entidad Federativa

3.- LUGAR DE NACIMIENTO

\_\_\_\_\_  
 Nombre de la Entidad Federativa donde nació

4.- FECHA DE NACIMIENTO: Día   Mes   Año

5.- SEXO: Masculino  Femenino

6.- ESTADO CIVIL:

Casado (a)                       Unión libre                       Divorciado (a)   
 Viudo (a)                       Separado (a)                       Soltero (a)

ESCOLARIDAD

7.- ¿SABE LEER Y ESCRIBIR? Si  No

8.- ESCOLARIDAD GENERAL:

Enseñanza	Número de años completos que aprobó	Terminó sus estudios	
Primaria	<input type="text"/>	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Secundaria	<input type="text"/>	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Preparatoria	<input type="text"/>	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

9.- CARRERA O PROFESION

Carreras	No. de años completos que aprobó	Terminó sus estudios	Obtuvo título ó diploma
Carreras cortas (antecedente primaria) _____	<input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Nombre de la carrera			
Carreras de nivel medio (antecedente secundaria) _____	<input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Nombre de la carrera			
Carreras nivel superior (antecedente preparatoria) _____	<input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Nombre de la carrera			

EMPLEO

10.- ¿CUAL ES EL NOMBRE DEL PUESTO O CARGO QUE OCUPA ACTUALMENTE?

\_\_\_\_\_

11.- ANOTE UD. LAS TRES PRINCIPALES ACTIVIDADES QUE REALIZA EN SU PUESTO ACTUAL:

- i) \_\_\_\_\_
- ii) \_\_\_\_\_
- iii) \_\_\_\_\_

12.- ANTIGUEDAD EN LA FABRICA   años

13.- ANTIGUEDAD EN EL PUESTO   años

14.- SECCION DE LA FABRICA EN LA CUAL TRABAJA

15.- ¿QUE TURNO TRABAJA UD.? \_\_\_\_\_

Mencione de qué hora a qué hora Inicial \_\_\_\_\_ Final \_\_\_\_\_

16.- ¿EXISTEN RIESGOS DE ACCIDENTES (CAIDAS, QUEMADURAS, EXPLOSIONES, EN SU LUGAR DE TRABAJO?

Si  No



17.- ¿SE HAN TOMADO PRECAUCIONES PARA DISMINUIR LOS RIESGOS DE ACCIDENTES QUE EXISTEN EN SU LUGAR DE TRABAJO?

Si  No

18.- ¿CUANTOS ACCIDENTES HA TENIDO EN SU LUGAR DE TRABAJO?

19.- ¿TIENE UD. ALGUN PORCENTAJE DE INCAPACIDAD POR LA SILICOSIS? DIGA CUANTO   %

20.- ¿CUALES SON LAS CONDICIONES DEL LUGAR DONDE TRABAJA?

ELEMENTOS	C O N D I C I O N E S				
	Muy buenas	Buenas	Regulares	Malas	Muy malas
Ventilación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Luz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Espacio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temperatura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Limpieza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aislamiento ruido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21.- ¿QUE TIPO DE RELACION TIENE UD. CON LA EMPRESA?

Trabajador por día  Sueldo base + Incentivo   
 A destajo  Sueldo base + cualquier   
 Cuenta y premio  otro tipo de gratificación

22.- ¿ CUAL ES LA INTENSIDAD DIARIA O SEMANAL QUE UD. DESARROLLA?

23.- ¿EN QUE FORMA FUE CONTRATADO UD.?

Referencia laboral  Aptitudes personales   
 Referencia personal  
 (lazos de amistad  
 y/o parentesco)  Otros

24.- ¿QUE REQUISITOS LE EXIGIERON PARA SU CONTRATACION?

Certificado de primaria  Cartilla   
 Acta de nacimiento  Otros

CONDICIONES ECONOMICAS

25.- SALARIO SEMANAL \$ \_\_\_\_\_  
 SALARIO MENSUAL \$ \_\_\_\_\_

26.- ¿TIENE UD. OTROS EMPLEOS REMUNERADOS? Si  No   
 Salario semanal \$ \_\_\_\_\_  
 Salario mensual \$ \_\_\_\_\_

27.- ¿CUANTAS PERSONAS DEPENDEN DE SU SALARIO?  
 Sus Padres  
 Su Esposo (a)  
 Sus Hijos  
 Otros Parientes (Abuelos, Tíos, Suegros, etc)  
 TOTAL


28.- LA VIVIENDA QUE UD. HABITA ES:  
 Rentada  Propiedad de su familia   
 De su propiedad (pagándose)  Pensión, Casa de huéspedes   
 De su propiedad (Totalmente pagada)  des

29.- ¿CUANTO PAGA UD. MENSUALMENTE DE: Renta \$ \_\_\_\_\_  
 Luz \$ \_\_\_\_\_  
 Agua \$ \_\_\_\_\_  
 Vestido \$ \_\_\_\_\_  
 Calzado \$ \_\_\_\_\_  
 Actividades recreativas \$ \_\_\_\_\_  
 Otros gastos \_\_\_\_\_  
 (gasolina, cigarros, gas, petroleo , etc) \$ \_\_\_\_\_  
 TOTAL \$ \_\_\_\_\_

30.- ¿CUANTAS PERSONAS VIVEN EN LA CASA DONDE UD. HABITA?  
 Sus Padres  
 Su Esposo (a)  
 Sus Hijos  
 Otros Parientes (Abuelos, Tíos, Suegros, etc)  
 TOTAL


31.- ¿CUANTO GASTA UD. EN TRANSPORTES MENSUALMENTE?  
 \$ \_\_\_\_\_

32.- ¿COMUNMENTE CUAL ES EL PRINCIPAL MEDIO DE TRANSPORTE QUE UTILIZA PARA ASISTIR A SU TRABAJO?

Camión  Automóvil propio  Bicicleta   
 Metro  Motocicleta  Ninguno   
 Tranvía ó Trolebus  Taxi

33.- ¿CUANTO TIEMPO UTILIZA UD. AL DIA PARA IR A SU LUGAR DE TRABAJO Y REGRESAR A SU CASA?

Menos de una hora  De dos a tres horas   
 De una a dos horas  Más de tres horas

34.- ¿CUANTO GASTA MENSUALMENTE EN ALIMENTACION? \$ \_\_\_\_\_

35.- ¿FORMAN PARTE DE SU ALIMENTACION LOS SIGUIENTES PRODUCTOS?

C O N C E P T O		SI	NO	CUANTAS VECES A LA SEMANA	CANTIDAD
C A R N E S	Res	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Puerco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Higado, otras vísceras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Aves (pollo, guajoloto)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Pescado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Mariscos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P R O D U C T O S L A C T E O S	Huevo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Queso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Leche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
P A N	Blanco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	De dulce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Tortillas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
V E R D U R A S	Papa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Nopales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Chayote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Zanahoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Cebolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

C O N C E P T O

SI NO

CUANTAS VECES  
A LA SEMANA

CANTIDAD

		SI	NO	CUANTAS VECES A LA SEMANA	CANTIDAD
VERDURAS	Ajos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Col	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Chile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Tomate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Jitomate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Pepino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
LEGUMBRES	Frijoles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Garbanzo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Chicharo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Lenteja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Arroz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Habas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
FRUTAS	Pera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Manzana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Durazno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Ciruela	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Uva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Naranja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Lima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Limón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Mandarina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Tuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Granada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Plátano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Papaya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Aguacate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Guayaba	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Sandia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Melón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Zapote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Tejocote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Higo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	
Mango	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	

C O N C E P T O		SI	NO	CUANTAS VECES A LA SEMANA	CANTIDAD
BEBIDAS	Cerveza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Licores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Pulque	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Refresco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Agua embotellada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Manteca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Aceite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
HARINA	Galletas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Pasta para sopa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Café	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Azúcar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Chocolate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

V E S T I D O

36.- ¿USA UD?

C O N C E P T O

PANTALONES	Dril	<input type="checkbox"/>	Cuántos?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
	Mezclilla	<input type="checkbox"/>	Cuántos?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
	Poliester	<input type="checkbox"/>	Cuántos?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
	Gabardina	<input type="checkbox"/>	Cuántos?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
	Casimir	<input type="checkbox"/>	Cuántos?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
CAMISAS	Algodón	<input type="checkbox"/>	Cuántas?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
	Popelina	<input type="checkbox"/>	Cuántas?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
	Manta	<input type="checkbox"/>	Cuántas?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
	Poliester	<input type="checkbox"/>	Cuántas?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
SWEATER O JAMARRA	Poliester	<input type="checkbox"/>	Cuántas?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
	Lana	<input type="checkbox"/>	Cuántas?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____

C O N C E P T O

SWEATER O CHAMARRA	Mezclilla	<input type="checkbox"/>	Cuántas?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
	Piel	<input type="checkbox"/>	Cuántas?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
CALZADO	Piel	<input type="checkbox"/>	Cuántos?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
	Hule	<input type="checkbox"/>	Cuántos?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
	Tenis	<input type="checkbox"/>	Cuántos?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____
	de llanta	<input type="checkbox"/>	Cuántos?	<input type="checkbox"/>	Cada cuando compra?	_____

UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE

37.- ¿CUALES SON LAS TRES ACTIVIDADES QUE CON MAYOR FRECUENCIA REALI  
ZA EN SU TIEMPO LIBRE?

- Labores domésticas
- Se dedica a leer
- Va de compras
- Ve televisión
- Viaja ó pasea
- Toma Ud.
- Deportes
- Actividad tipo social
- Ninguna

OPINION PERSONAL

38.- ¿CONSIDERA UD. QUE HA SIDO BENEFICA LA ACTUACION DE SU SINDICA-  
TO?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Anexo 3.- ENTREVISTA CON UNO DE LOS OBREROS MAS ANTIGUOS DE LA  
EMPRESA.

Tener acceso a fuentes de investigación diversas, permite enriquecer el conocimiento del objeto investigado. En particular la entrevista, es un importante auxiliar de la investigación documental, - que nos sirve como punto de referencia para el diseño de rutas de conocimiento, por reconstrucción de conflictos, por episodios de lucha, por variantes tecnológicas, etc.

En el caso de nuestra investigación, con la entrevista al Sr. Ríos, fue posible reconstruir, por una parte, la historia del Sindicato, sus luchas más importantes y su funcionamiento a través del tiempo; por la otra completamos la información sobre los cambios tecnológicos y de organización del proceso de trabajo que se ha realizado desde la fundación de la Fábrica.

En el caso de la reconstrucción de la historia sindical, muchos de los datos aportados por el entrevistado no se hallaban registrados en algún material. Así, la única manera de enterarse de acontecimientos como la importante lucha que dieron los Ayudantes de los Maestros de fabricación para constituir el Sindicato y del papel que juegan los Asesores Legales a lo largo de la vida de la organización fue recogiendo diversos testimonios obreros, entre los cuales esta entrevista es el más completo.

EL OBRERO

Mi nombre es Antonio Ríos

El 7 de agosto de 1977

nor de edad no me pidieron ningún requisito, tenía yo 13 años. Me mandaron a hacer el examen médico a la policlínica que correspondía a la fábrica porque no había sindicato, digo sindicato revolucionario registrado pues había una Unión de Obreros y Empleados de la Fábrica de loza El Anfora, así que era un sindicato netamente patronal. Entré directamente al departamento de Almacén. Los trabajos que realizaba eran de clasificación de mercancía, pero por la edad, el tamaño y la estatura la Empresa me ocupaba en limpiar los hornos bola que tenían una entrada muy pequeña para las hornillas y se debían limpiar de todo el desperdicio, la tripa que se hace a base de lodo y que una vez quemada la mercancía se vuelve barro duro; entonces hay que limpiar todas las parrillas para volver a quemar, porque primero eran hornos de leña, posteriormente vinieron los de petróleo, después los de diesel y por último los de gas. Cuando yo entré combinaba ese trabajo, limpiar los hornos y trabajar en el almacén como clasificador. Entraba a las 8, salía a la 1, regresábamos a las 2:30, por ser menor de edad yo salía en aquel tiempo a las 3:30 y nomás regresaba a trabajar una hora. Trabajaba 6 horas.

En la fábrica siempre ha habido tres turnos en el mantenimiento de los hornos, pero en el resto, solamente un turno. Antiguamente, porque no había tanta máquina semiautomática como ahora, en que son necesarios cuando menos dos turnos y en el departamento de Hornos siguen los tres turnos. Era trabajador por día, siempre fui trabajador por día en el almacén. Me pagaban 65 centavitos diarios, 3.90 a la semana sin séptimo día, sin nada de nada, sin ninguna prestación más. Permanecí en la Empresa del 3 de agosto de 1953 al 29 de julio de 1976, así es que me faltaron como tres días para completar los 43 años.



cuando después gané 80 centavos, fueron 4.80 a la semana, le decía a mi mamá "Mamá ya me dieron 4.80 de sueldo, te voy a dar 3.50 y me quedo con 1.30...Ya me aumentaron a 90 centavos, o sea, \$5.40 a la semana, te doy 4.00 y me quedo con 1.40. "Yo siempre he sido de las personas que le decía a mi padre "Asigneme un gasto, dígame cuánto quiere que le traiga" -Cuánto gana? Pues fíjese que gano 2.50" -"Le parece bien 14.00" "Yo le voy a dar 12, o sea, 2.00 pesos diarios".- "Bueno ya me aumentaron" -"Bueno, ahora gano 18.90" "Cuánto puedes dar" "Pues 14 pesos" "Ya me aumentaron a 23 pesos, le voy a dar 18 pesos, 19".

En fin, vivía a mi medida y sigo viviendo a mi medida y no he tenido problemas en el aspecto económico y en el aspecto moral, me gustó cumplir con mi trabajo, con mi quehacer, nunca me gustó que me llamaran la atención, porque es muy triste, sí es triste estar bajo la férula de personas más torpes que uno, es más triste que lo regañen a uno gontes que desconocen el trabajo nada más porque tiene el palo y el mando, que les dá la Empresa".

Así es como sintetiza su vida el Sr. Ríos y se presenta a sí mismo. Un trabajador como muchos en la fábrica, que entran siendo menores de edad y que pasan toda una vida dentro de la fábrica; que han visto como ésta se ha ido transformando, "modernizando", hombres que como él han participado en la lucha que implica crear un sindicato y han vivido episodios victoriosos así como derrotas; hombres, en pocas palabras, de gran experiencia y con muchas vivencias que socializan; hombres con una cierta visión de la vida y de las cosas y que fácilmente pueden considerarse como representantes de su clase y de su época.

El relato del Sr. Ríos nos introduce poco a poco en la fabri-

no sólo eso, sino que también nos relata sintéticamente cómo y cuándo fué su evolución hasta la etapa de semi automatización, etapa - que aún prosigue, y que él la ve como algo ineludible y natural. Básicamente se refiere a la fase de fabricación, cuando nos habla del proceso de trabajo de la fábrica, lo que nos permite percatarnos del grado de conocimiento que éste tiene sobre la totalidad del proceso.

Nos dice: "En aquel tiempo había unas 350 mujeres y habíamos como 1000 obreros. El sistema era muy rudimentario, no estaba automatizado, pues era nada más pura obra de mano. Así trabajó la fábrica cuando menos unos 20 años, hasta como por el año de 1953, cuando se vino automatizando o semi-automatizando.

Antes, la fabricación era en base a tornos de mano, que ya - eran eléctricos, pero se forjaba a base de mano el plato, la taza - igual; se echaba en el molde la pasta, se bajaba el chablón y con un poco de agua y la pasta se humedecía, entonces se bajaba el chablón y empezaba a forjarse la taza. Después salía a flote el resto de la pasta y con una cuchilla lo recortaba, entonces ya esa moldería montaba por ejemplo unos diez o quince moldes en la tabla y se ponía en tondales a orear, todo un día, al día siguiente se bajaba otra vez, - se montaba en el torno aquél a redondear, a base de lija".

Otra de las facetas que nos presenta, es la de una fábrica - donde la precaridad de las condiciones de trabajo, en específico de las condiciones de higiene y seguridad, ha sido una constante y prácticamente no se han modificado en lo sustancial.

La Empresa da las mascarillas, pero son inoperantes porque no

tos de protección. La mascarilla es molesta, no la soporta la persona. Antiguamente eran dos telas de alambre con una plasta de algodón en medio, dándole la forma de la nariz y de la boca, ¡pues quién iba a soportar eso! Después fueron de esponja, se mojaban y se le quitaba todo el polvo que se juntaba ahí y se le volvía a poner y podía trabajar el individuo de las 7 a las 8 y luego ya no les soporta por el calor, la temperatura. En la fábrica siempre se ha trabajado con unos elementos naturales que nunca ha tratado de mejorar el sistema de esos departamentos. Por ejemplo, el departamento de almacén es un departamento que en tiempos de calor hace un calor excesivo y en tiempos de frío hace un frío que no se aguanta. En el departamento de decorado igual. Pero la Empresa en ese renglón nunca ha mejorado el sistema de trabajo, con todo y que hay una comisión de higiene y seguridad dentro de la fábrica.

En el almacén uno tiene que subirse como chango, a jalar la mercancía, porque no hay un sistema de escaleras rodantes que se pueda manejar como uno quiera".

Sin embargo, si bien resalta la política de la Empresa de economía de las condiciones de trabajo, también señala, con otro ejemplo, la actitud de "negligencia" de los trabajadores por mejorar tales condiciones: "En aquel tiempo el pulido de las piezas era a base de lija, pero como abundó en grandes cantidades la silicosis, después vino la esponja, pero el trabajador no se acomodaba con la esponja, por negligencia, por apatía, por descuido, por absurdez. No decía, no, con la esponja no me acomodo, mejor con la lata o con la lija" y era un polvaredón gigante. Entonces vino una intensa silicosis, pero abundante entre todos los trabajadores por ese sistema que

que con la esponja.

Sin embargo, no repara en que el trasfondo de la cuestión es que la resistencia de los trabajadores a cambiar de método de trabajo, más que negligencia, se debía a que dicho cambio implicaba para ellos sacrificar parte de la rapidez con que ya realizaban su trabajo, y más concretamente menguaba su salario prefiriendo privilegiar ésta, aún a costa de su salud, con lo que se pone de manifiesto de alguna manera la conciencia esencialmente economicista de estos trabajadores.

#### EL ANFORA EN LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL

Un episodio que el Sr. Ríos tiene muy presente fué el que vivió la fábrica cuando estuvo intervenida por el gobierno mexicano durante los años de la Segunda Guerra Mundial.

El gobierno a través de un departamento creado específicamente para ese propósito, al frente del cual estaba Don Luis Cabrera, nombraba unos representantes y los ponía al frente de la administración de todas las Empresas de capital alemán, japonés e italiano que estuvieron establecidas en México, como el Puerto de Liverpool, el Nuevo Japón, la Casa Bokor, etc.

Sin embargo, tal parece que para los trabajadores no fué todo lo bueno que se esperaba, los resultados de tal experiencia defraudaron sus expectativas. Para ellos era la oportunidad de constatar que las fábricas y en específico la suya, podían funcionar bien sin estar en manos de sus dueños, que ellos, los trabajadores, siendo "los que hacen la maniobra del trabajo" con la ayuda de los representantes del gobierno, quienes sólo atenderían la cuestión administrativa

llo fué un despilfarro, un saqueo. Los representantes del gobierno hicieron un botín de la Empresa. Llegó a tal grado la situación que: "los sábados nos tardaban la raya tres, cuatro y cinco horas después de la hora en que nos tenían que rayar, porque "no completaban la -- raya". Se tenía que recurrir a un comerciante, quien aprovechando la situación, le prestaba a la Empresa lo que necesitaba para la "raya" a cambio de mercancía a granel: "...Entonces este señor Cabrera refaccionaba a la Empresa para sacar la raya de los trabajadores "Señor Cabrere -le decían- no tenemos para la raya de los trabajadores" -"si, nomás me mandan todo eso, todo eso, todo ese tendal me lo mandan a granel, no lo quiero empacado"; y nosotros íbamos después de salir del trabajo mediante 50 centavos, un peso, que nos daba Don Pancho el que le rentaba los camiones a la fábrica, porque la fábrica no tenía camiones propios. Don Pancho Westinghouse se apellidaba, y le íbamos a descargar toda esa mercancía a granel que se llevaba - Don Remigio Cabrera, a cambio de lo que tenía que prestarle para refaccionar la raya de los trabajadores".

Ante esta situación, "...muchos compañeros fuimos a ver a las autoridades del gobierno para pedirles, a suplicarlas que regresaran los patronos alemanes. Los dijimos, "Señores, la situación es insostenible, no podemos seguir, que regresen los dueños. Las autoridades se sorprendieron: ¡Pero cómo es posible! "Si señor, ésto es un saqueo, el que están haciendo; los representantes del gobierno consideraron que El Anfora era un botín y fueron así a deshacer, a despilfarrar, a meter no manos puras, sino puras manos".

EL ANFORA ANDA MAL

Al concluir la guerra, una vez que les fué devuelta la fábrica a sus

borde de la bancarrota. Había que hacer algo. La Empresa pidió a los obreros su colaboración, pidiéndoles lo que a su parecer era necesario, imperativo: "Necesitamos reducir, no salarios, sino bonificaciones, prestaciones, regalías y primas".

Los trabajadores, dentro de esta actitud ya perfilada de colaboración, aceptaron en forma unánime: "¡Sí señor!, -todos dijimos-. Es más, además de la reducción de primas, de bonificaciones, se le regaló a la Empresa tiempo extra, los trabajadores regalábamos tiempo extra diario, de las 3:30 a las 5:30; dos horas diarias que le regalábamos, pero con agrado, no por la fuerza. ¿Te quieres quedar? -nos preguntaban- ¡Pero cómo no!, si lo importante es salvar a la fábrica, el chiste es la canasta de tortillas de todos, como no la vamos a salvar. Bueno, que se queden en Almacén 20 ahora, 20 mañana y 20 pasado mañana, para que no sea mucha la carga -decía la Empresa-. Pero diario había tiempo extra. En el decorado las mujeres se prestaban para ir a trabajar los domingos".

De esa manera, la Empresa logró recuperarse totalmente en un lapso de 8 años sobre la base de la renuncia por parte de los trabajadores de todo tipo de ingresos "extras" a su salario y de aportar tiempo extra diario y sobre todo, lo que fue, un elemento esencial, -fue el espíritu de colaboración de los trabajadores que orgullosamente pondera: "...nosotros, toda la masa obrera, cooperamos con la Empresa y logramos que saliera a flote. Ellos nos dijeron que ya cuando la Empresa se recuperara, nos iban a dar las bonificaciones, gratificaciones, primas que teníamos algunas gentes por determinados trabajos especiales que hacíamos. Jamás nos lo regresaron pero realmente los trabajadores lo que deseábamos era que la fábrica se recuperara, que prosperara, que siguiera en auge".

En la década de los 50's -nos dicen- es cuando se da el contin-

de nuevas máquinas, sustituyendo sistemas ya antiguos de trabajo y/o refuncionalizándolos, no en forma homogénea en toda la fábrica sino sólo en algunas fases del proceso de trabajo, esencialmente en la fase de fabricación.

Nos cuenta el Sr. Ríos: "Desde 1953 que ya empezó a automatizarse, el Sr. Lumber y el Sr. Foster, unos alemanes que llegaron como técnicos en el año de 1950, fue cuando se preocuparon ellos para que entrara la automatización y la semi-automatización en la fábrica el Señor Lumber y el Señor Foster entraron en el 50, pero de aquí a que se acomodaron y fueron engranando entre la Empresa y entre la gente y la fábrica; la echó a caminar el señor Foster. Yo sé de buena fuente que ahora con el regreso del señor Lumber, sigue, va en vías de mejorar cada día más la automatización, claro que viene desplazando más obreros, la vida misma lo exige."

Efectivamente, este impulso hacia la "modernización" provino de unos técnicos procedentes de Alemania, sin embargo, lo importante es ubicar que más que cuestión de personas, el hecho respondía a la necesidad de la Empresa de renovarse tecnológicamente para continuar siendo competitiva ante la difícil situación en que se encontró después de haber permanecido intervenida durante los 5 años de la guerra. Esta tendencia se ha mantenido constante y por el contrario se ha agudizado sobre todo en la década de los 70's.

#### LA HISTORIA DEL SINDICATO

Durante los primeros 12 años de funcionamiento de la fábrica se carece de sindicato alguno. El periodo de 1930 a 1936 fué toda una etapa de luchas tremendas que dieron los trabajadores, dentro de un marco de fuerte movilización de la clase trabajadora a nivel nacional. Antes de que el Sindicato Revolucionario de trabajadores de El Anso-

mir los problemas de los trabajadores hubo varios intentos fracasados, de los cuales nos habla el Sr. Ríos.

La primera tentativa tiene lugar en 1930. Los trabajadores lucharon "a brazo partido" por implantar el Sindicato Revolucionario, que no prosperó como tal, sino como un sindicato de obreros y empleados manejado por una Familia Duarte, la cual contaba únicamente con el apoyo de un reducido grupo de trabajadores. Es así como se constituye, alrededor de 1932, el primer sindicato en El Anfora.

En ese entonces la fábrica ya contaba con más de 1200 trabajadores y como sólo 200 eran los que apoyaban este sindicato, se prosiguió con la lucha; la Empresa se opuso totalmente empleando todos los medios a su alcance para evitarlo. En palabras del Sr. Ríos: "la lucha sindical era en ese entonces, una lucha sin cuartel porque la Empresa pagaba a los empleados de confianza y a satélites que ella buscaba con tal de que no prosperara la intención de crear un sindicato rojo, un Sindicato Revolucionario de la Fábrica. Había una pugna entre nosotros, entre los obreros y los empleados de la oficina. Había un sindicato que se llamaba sindicato amarillo, que manejaba Luis Duarte, la familia Duarte, que estuvo mucho tiempo allí, mucha familia grande pero nunca nos hicieron adeptos a ellos, ellos eran un sindicato muy personalista, y nosotros, los que teníamos deseos de meter el sindicato rojo a la fábrica, luchamos mucho para poder introducirlo".

Esa posición de la Empresa se puso de manifiesto una vez más en 1933, ante otra tentativa por crear efectivamente un sindicato que fuese la expresión de la mayoría de los trabajadores. Esta vez la Empresa manipuló la situación hasta llevarla a un recuento, al sostener enfáticamente y sin retroceder, que la iniciativa de creación del sindicato no era apoyada mayoritariamente por los obreros. La



recuento, durante el cual la Empresa inclinó el resultado a su favor utilizando la intimidación a los trabajadores, finalmente no fueron más de 20 votos, de los 400 trabajadores que ya estaban listos para formar el sindicato, los que se sostuvieron en la posición de implantar un sindicato revolucionario.

El suceso se desarrolló así: "Fueron los señores de la Junta - de Conciliación a la fábrica pero claro atrás de los representantes de la Junta estaba Don Adolfo Goertz, Don Ernesto Goertz, Don Adolfo Gerenguer, Bindel, Notol. Así que una camarilla de jefes alemanes de atrás de los funcionarios del gobierno estaba diciendo: "a ver Ud. - ¿está por parte del Sindicato?" pues sabían bien que el trabajador - que decía que sí, era despedido inmediatamente. Entonces no prosperó ese Sindicato, que en esa ocasión lo quiso meter un señor Anastasio Oaxaca. Es más, lo corrieron a él y a todas las personas que trataron de implantar el Sindicato. Fue por noviembre de 1933. A Carlota-Lelo de Larrea y a María Tapia, dos mujeres que fueron las únicas de 350 que sostuvieron que sí estaban con el sindicato, a esas dos personas no las corrió la Empresa porque no quiso, porque le eran útiles. Pero precisamente fue ese terror, pues el trabajador sabía que al decir "Sí" le quitaban el trabajo automáticamente".

En 1934 hubo otra tentativa que tampoco prosperó. Fue hasta mediados de 1934, tras una ardua lucha que se logró su registro. La iniciativa provino esta vez de los Ayudantes de fabricación; fué su situación concreta de trabajo lo que los decidió a formar el Sindicato "a como diera lugar".

Nos explica el Sr. Ríos que los ayudantes eran: "unos jóvenes que los alquilaban los maestros de fabricación, maestros no a nivel administrativo, sino maestros que ya conocían el trabajo de la pro-

quieros trabajar? - ¡Sí! - ¡Métete! ¿Cuánto me va a pagar? - ¡Tó métete! Te vamos a enseñar y ya después a ver qué te pagamos. Entonces - esos maestros salían por los muchachos que necesitaban y los metían a trabajar. La Empresa no tenía nada que ver con ellos, el maestro - aquel recibía todo el producto de su producción, de su trabajo y le daba lo que quería al muchacho y había unos tan malditos que después de tenerlos trabajando toda la semana, le decía el sábado, ya salían rayados y aquel chamaco esperando que le dieran sus contavos, "este, que no me va a rayar?" -sí, pero toma traemo una caja de cigarros. - Cuando iba el muchacho por la caja de cigarros, ya cuando regresaba ya se había ido, no lo pagaba. Otro, después de tenerlo trabajando - toda la semana y toda la jornada de 8 horas, aunque fueran moneros - do edad, decía: "Maestro, que no me va a rayar?" pues te voy a dar - ahí un posito para que te vayas a la Carpa (la Carpa se entiende que ora un teatro semifijo o ambulante que en aquel tiempo había). Cuando le preguntaban "¿No te rayó el Maestro, fulano? -El contestaba: - No, me mandó a la Carpa".

Cansados de soportar esta situación, se lanzaron a luchar por la implantación de un sindicato revolucionario, de lucha: "Empezaron ellos como treinta y tantos, eran estos ayudantes y ya con miedo de que lo corrieran a uno, pues los seguimos unos 100, cuando vieron estas personas que querían introducir ese sindicato revolucionario que ya empezaba a tener acogida, entonces ya fueron engrosando más y consiguiendo más adeptos, muchos siguieron la actitud de los ayudantes de fabricación independientemente del mal trato, por el bajo salario.

En un primer momento, lo que se consiguió fue que se reconociera, en 1934 el Sindicato, prosiguiendo su lucha hasta conseguir en el año de 1936, el registro del Sindicato.

los ayudantes quedaran registrados en la Empresa desde el 34, año en que Empresa y Sindicato celebraron el primer contrato colectivo. Es decir, el Sindicato fué registrado en 1936, pero esos ayudante que ya habían sufrido años atrás, lucharon por que la Empresa les reconociera su antigüedad desde el 34, no desde el 36 que ya quedaba arbitrado al Sindicato, entonces esos dos años, como quien dice la Empresa se los reconoció en el aspecto moral".

La historia del sindicato de El Anfora no se pudo entender - si no se considera el papel que han jugado los asesores legales. Desde 1933 es decir, desde antes del registro del sindicato, encontramos a un líder que funciona como asesor: Enrique Rangel Meléndez, - quien era miembro de la Federación Regional de Obreros y Campesinos del D.F., por lo que no es de extrañar que una vez reconocido y registrado legalmente el sindicato, se afiliara a esa Federación, y - que asimismo permaneciera dentro de ella mientras Rangel lo hiciera. En el momento en que se dejó sentir un cambio en la CTM a nivel de la dirección y Lombardo Toledano dejó de ser el Secretario General y fué sustituido por Fidel Velázquez, Enrique Rangel se planteó escindir de la CTM, y lo planteó al Sindicato de El Anfora, entre otros sindicatos, hacer lo mismo.

Este hecho sucedió en 1941, tal como lo relata el Sr. Ríos:

"En 1941, aproximadamente a mediados de junio, el sindicato pertenecía aún a la Federación antes citada, ahí estaba un líder que había estado asesorando al Sindicato en 1930 que se llamaba Enrique Rangel Meléndez, este señor, cuando ya Lombardo Toledano estuvo al frente de la CTM, comulgó con ellos, convivió con ellos y fué un fiel asesor de los sindicatos que le encomendaban a él como miembro de la CTM, pero cuando ya al maestro Lombardo Toledano le dieron el carpe-

do el fundador de la CTM, lo corrieron, lo echaron para afuera y ya con el reconocimiento continental, porque el maestro Lombardo Toledo no era un señor maestro del sindicalismo. Entonces entró este señor, que dicen que era repartidor de leche, Fidel Velázquez, y nuestro asesor, Enrique Rangel Meléndez, nos dijo: "Compañeros, la CTM no nos ofrece ninguna garantía, ni a ustedes como gremio de la CTM o como masa obrera regentada por la CTM, ni a nosotros como asesores; hay una pugna entre los que manejan la CTM con nosotros los asesores y yo pienso hablar a los demás sindicatos que tengo yo, que me había asignado la CTM para que yo los asesorara, así como ustedes y formar una central obrera que se va a llamar la Confederación Proletaria Nacional".

Nosotros que ya habíamos tenido descalabros con la CTM, dijimos: "Si nos salimos de la CTM. Entonces, junto al Sindicato de la Industria del Calzado, al Sindicato un poco de la rama textil, al Sindicato de El Anfora (que fue el puntal de la Proletaria Nacional cuando se fundó) nos disgregó de la CTM. En junio de 1941 nos independizamos definitivamente de la CTM por la mala labor de todos los que regentaban y regentean esa central". 1)

Un hecho violento, fue el colofón de esta etapa del sindicato. Una vez tomada la decisión de separarse de la CTM, éste mandó a una "comisión" para exhortarlos a que reconsideraran su decisión y en vista de que, por el contrario, persistían en su decisión, fueron agredidos, resultando muerte un integrante del Comité Ejecutivo del Sindicato, uno de la CTM y varios heridos.

El Sr. Ríos nos narra: "El 2 de julio del 41, Fidel Velázquez nos mandó una brigada de choque a la fábrica de El Anfora, a la hora de la salida llegaron a decirnos: "Compañeros, porqué no regresan ustedes a la CTM, ustedes son un sindicato fuerte. un sindicato de -

lucha, un sindicato que a nosotros nos conviene y que nosotros estamos en las mejores condiciones de corregir nuestros errores como representantes de los sindicatos y de la CTM. Por órdenes expresas del Sr. Fidel Velázquez, rogáronse con nosotros, nosotros los necesitamos". Entonces dijeron nuestros representantes que "no"; entonces ya vino directamente la brigada de choque y como estaban haciendo la ampliación de la Penitenciaría, pues había ahí mucho material como para pelear: había piedras, varillas, palos; entonces ellos nos atacaron. El jefe de personal de la fábrica, a la hora de la salida nos decía "tienen que salirse, nadie debe quedar en la fábrica" pero estaban balaceándonos, entonces cayó muerto un compañero que se llamó Francisco Pérez y hubo varios heridos, entre ellos existe todavía un señor que se llama Fortino Espinoza, que es el que cuida las oficinas del sindicato; ese hombre quedó mutilado, quedó lesionado, le lastimaron un brazo, era trabajador del departamento de Barbotina, independientemente era muy buen deportista, siempre ha sido muy deportista, le gustaba mucho el box. Entonces quedó pues una nulidad como para seguir el box, él se ayudaba regenteando, haciendo boxeadores, peleando él mismo, se ayudaba con el trabajo del Anfora y con eso.

También hubo un muerto de ellos, de la CTM que se llamaba -- Braulio, no me acuerdo el apellido, entonces se dice, porque esa trifulca, uno no fué testigo ocular de que Francisco Pérez haya matado a Braulio, pero dicen que Francisco Pérez salió empistolado a hacerlo parada a la desgracia y que primero cayó Braulio, porque tuvo la mala suerte, si es que así fué, de que Francisco Pérez, trabajador auténtico de la fábrica, le pegara a Braulio, representante de la -- CTM, que nos venía a hacer el exhorto de que regresáramos.

ra 45. Entonces el sindicato se sintió más molesto todavía. (A este compañero Pérez lo fuimos a velar en las oficinas de la CROM que estaban en las calles de Cuba, no se si todavía esté ahí, entonces ahí sí fuimos a velarlo y en el sepelio salimos de ahí de la calle de Cuba para enterrarlo hasta el Panteón de Dolores). Entonces el sindicato quedó completamente destrozado, traumatizado, decepcionado y vomitaba, la masa obrera vomitaba completamente a los representantes de la CTM por esa actitud, Entonces ya definitivamente nos separamos de la CTM.

El compañero Enrique Rangol, se agilizó para fundar y registrar debidamente la nueva central obrera a la que íbamos a pertenecer que se llamó Confederación Proletaria Nacional, y entonces ya pertenecíamos a esa central, ya no fuimos de la CTM".

A principios de 1942 finalmente se creó la Confederación Proletaria Nacional y el Sindicato de El Anfora, fué el puntal de ésta. En ese mismo año, en junio, en plena Segunda Guerra Mundial, el fantasma del fascismo se dejó sentir en el país, lo que vino a ser un poderoso acicate para promover la unidad nacional. En ese contexto y teniendo como propósito allanar los obstáculos que los conflictos obreros pudieran representar al crecimiento económico, se crea el Pacto de Unidad Obrera y que es firmado por la CTM, la CROM, la CGT, el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Confederación de Obreros y Campesinos de México y la Confederación Proletaria Nacional. Este pacto pues tenía el propósito de regular la conflictividad obrera y lo logró. Se impuso la conciliación en lugar de confrontación.

En la década de los 50's, como respuesta a la necesidad de minimizar la dispersión del movimiento obrero que se había dado en los 40's, el Estado auspicia iniciativas para reagruparlo. Una de ellas, fué la creación, en abril de 1952, de la Confederación Revolucionaria

de cuatro centrales pequeñas: la Confederación Proletaria Nacional,-- la Confederación de Obreros y Campesinos de México, la Confederación Nacional de Trabajadores y la CUT.

Hay que mencionar que esta central desde el momento de su -- creación se afilió al PRI, pero sin ligarse directamente a la CTM. -- Su creación fue importante "pues en algún sentido se constituía como-- una alternativa que fusionara y diera mayor coherencia al movimiento obrero organizado". 2)

De su estancia en la CROC, el Sr. Ríos recuerda de manera muy especial la actitud paternalista de su líder y asesor, Enrique Rangol: "Fíjese Ud. el compa Rangol cuando nosotros estábamos en la -- CROC no pagábamos cuota, se nos pedía 5 centavos de cuota para adhesión a la CROC, y decía Rangol: a los compas de El Anfora no les cobran ni un cinco, yo a los compañeros de El Anfora les dobo todo lo -- que soy, los compañeros de El Anfora, yo he tonido días aciagos en -- mi vida, días difíciles, días de penuria y llegaba yo con los compas "Compañeros, no tengo con que comer mañana" y el compa Solano, así -- lo decía al compañero Adolfo García Tello, "dalo unos 20 pesos des-- pués al compa Rangol pa' que tenga que comer mañana". Así que él sabía, y había vivido y había recibido muchas muestras de nobleza de -- nuestro sindicato. Así que cuando él ya estuvo al frente de la CROC-- decía "Por favor, al sindicato no le cobren, al Anfora no le cobren, ni los andon exigiendo, si quieren dar los 5 centavos, que los den,-- si no que no den nada". Así que ni siquiera pagábamos cuota de adhesión a la CROC, así que contábamos con él en el aspecto moral y hasta cierto punto en el aspecto económico.

#### DE LA CROC A SINDICATO INDEPENDIENTE

Como en las anteriores ocasiones, su permanencia y su salida de la --

CROC, estuvo condicionada a la permanencia de Enrique Rangel como -  
asesor legal del sindicato. Cuando se efectuó su sustitución por Ar-  
mando Castillejos, pasó a registrarse como sindicato independiente.-  
El Sr. Ríos nos da una explicación de las que a su modo de ver fue-  
ron las causas que suscitaron esto: "Al lado de la CROC nosotros es-  
tuvimos algunos años, nada más que el compa Rangel, mientras abordó-  
nuestros problemas como asesor, porque había sido asesor del sindica  
to aunque no estaba debidamente registrado desde 1930, la gente lo -  
aceptaba bien, pero cuando el compañero Rangel se empezó a ver muy-  
bloqueado por mucha cantidad de trabajo que tuvo porque tenía exceso  
de trabajo, porque era buen dirigente, entonces por esa abundancia -  
de trabajo, nos empezó a descuidar a nosotros, en ese descuido de -  
que no acudía acá a la Empresa con asiduidad a arreglar los proble-  
mas, entonces introdujo un señor que se llamó Armando Castillejos -  
Ortiz, que era Procurador de la Secretaría del Trabajo y Adela Sala-  
zar Carbajal que era su esposa, trabajaba en la Oficialía de partes-  
de la Secretaría del Trabajo. Surgió un problema con dos señores des-  
pedidos, dos compañeros despedidos, y los dieron nociones de que fue-  
ran a ver a este señor Castillejos que era buen elemento, él era ya-  
licenciado, estaba recién recibido, fueron y lo vieron, entonces lle-  
gó a efecto el pleito de Francisco Rodríguez y lo ganó siendo Procu-  
rador él de la Secretaría, llevó el pleito y lo ganó. A raíz de que-  
lo ganó, el sindicato lo vio con ojos bien y recibió con beneplácito  
esa noticia de que había ganado el viejo Rodríguez el pleito, enton-  
ces se celebró una asamblea, y se les dijo: "Compañeros, hay un ele-  
mento que es de combate, que es de lucha, que ganó el pleito del com  
pa Rodríguez y sería conveniente que nos asesorara él, ya que nos de



dejar de pertenecer a la CROC, entonces le dijeron a Castillejos: "Usted se comprometa a asesorarnos, a que tenga el sindicato representación legal en la Junta de Conciliación y en las dependencias de gobierno? -Si, yo me encargo. "Entonces ya nos avocamos todo el sindicato a que nos asesorara Armando Castillejos; efectivamente registró el sindicato debidamente como sindicato independientes y nos despedimos de la CROC completamente.

Ya como sindicato independiente, fué un poco más benéfico en el aspecto económico, y en el aspecto moral el sindicato se sintió más fortalecido, independientemente de que Castillejos, pues si efectivamente ejercía como todo lo nuevo, un licenciado nuevo en un sindicato pos era un buen elemento, es como una escoba nueva, una escoba nueva barre muy bonito, un plumero nuevo sacude perfectamente - bien, pero ya cuando viene el deterioro, ya el plumero empieza a rasguñar, ya no sacude bonito, y la escoba ya no barre bien, ya no es una completa escoba; así Castillejos, fué abusando de la confianza que le dió el sindicato. Luego Castillejos con la trifulca del 68, - estuvo preso un año, año y medio, dos años, en la cárcel nos presentó al que lo iba a suplir, mientras su estancia en el hotel rejas; - nos presentaron a este señor Carlitos Fernández del Real, un gachupín muy ameno, muy agradable."

#### LA VIDA SINDICAL

En cuanto al funcionamiento interno del sindicato, el Sr. Ríos ubica tres etapas en la trayectoria del sindicato, señalando dos vertientes de análisis, que en el relato se entremezclan y a veces no están claramente definidas: una es de manera muy global la forma de funcionamiento del Sindicato, considerando cómo se realizaban las asam-

de los comités ejecutivos.

Sólo dos cuestiones queremos resaltar, por una parte, llama la atención un hecho que ya de alguna manera se ha convertido en una característica del sindicato y es que, en general, en todos los períodos de éste, la dirigencia sindical ha estado compuesta en su mayoría por obreros procedentes del departamento de fabricación.

Por otra parte, lo que se ve, es que efectivamente ha habido avances en relación a la forma de funcionamiento sobre todo en el procedimiento de elección del Comité Ejecutivo. Sin embargo, también resulta claro que no basta únicamente con pretender formas o procedimientos más democráticos, ya que éstas por sí mismas no garantizan la democracia sindical, el hecho más patente es que en más de una ocasión, el Secretario General ha sido elegido a través de votaciones claramente democráticas, a pesar de lo cual, su deseo de retener el poder los ha llevado a ejercer la antidemocracia y el terror, reelegiéndose una y otra vez, aún conservando la forma democrática de votación, tal como ha sido el caso de Miguel Alvarado y en especial de Francisco Pineda.

Volviendo a las etapas del Sindicato, tal y como las concibe nuestro entrevistado: "En la etapa del 33 al 40 fue una actitud netamente sindical, una actitud sensata, en la forma de acudir a las Asambleas, en la forma de proceder y en la forma de cambiar a los comités ejecutivos, que en aquel tiempo la duración nada más era de un año, fue sensata hasta 1940. Las asambleas se hacían con orden, con espíritu sindical, con espíritu de lucha, eran a montón porque siempre se llevaban a efecto así: a alzar la mano, pero se veía que la asamblea no estaba presionada. Un sindicalismo bien hecho, bien fogueado, bien elaborado, bien manipulado, con toda la honradez, con toda sensatez por los que nos representaban tanto en la mesa di

Después del 40 al 50, estuvo como secretario general del sindicato un señor que se llamó Miguel Alvarado, ya es finado. Este muchachón era trabajador auténtico del departamento de fabricación y por azares de la vida y por un instante de suerte, el sindicato no, el grupo de su departamento, lo aventó para Secretario General en unas elecciones netamente democráticas. Y pos fué ahí, una media docena de palabras que le cayeron bonitas al sindicato y lo aceptaron, pero este compañero tuvo mucho arraigo en el sindicato al principio a voluntad de los sindicalistas, pero después ya fué a base de terror, como después de 3 años o 4 ya fué a puro terror, porque ya la gente ya también ya los veía mal, porque ya decían que ya era mucha estancia dentro del sindicato de parte de él, pero él llevaba mucha palomilla porque era de la colonia Morelos, la colonia Morelos es inmensamente grande, tenía mucha, mucha palomilla y llevaba mucha gente a las asambleas a hacer el núcleo mayor y que votaran, incluso los de la palomilla de él, ajenos al sindicato y ajenos a la fábrica lo echaban brava a los trabajadores, a los auténticos, que ya no queríamos la actitud de Miguel Alvarado, yo veía repudio general de parte del sindicato para con él, pero yo en lo personal no lo repudiaba. Salí el 30 de junio de 1950 del sindicato. Soporté todavía el terror sindical la gente hasta 1950 como quien dice 6 años ya de prisión, de terror para que siguiera en la plataforma sindical, lo soporté 6 años, pero el día que ya el sindicato se resolvió, lo eché pa' fuera.

Después ya se hicieron las elecciones, fue superior democráticamente porque ya se hacían como se hacen las elecciones nacionales, les dan una papoleta con los nombres impresos y ya cada quien vota y ya no se dan cuenta de quien votó por quien.

actuación del sindicato y específicamente del Secretario General, - Francisco Pinada fue honesta, honradamente. Pero como este señor es del Peñón, del pueblo del Peñón de los Baños, el 60% de trabajadores de El Anfora son del Peñón, entonces él tenía el 60% de partido y se posesionó del Sindicato, también a base de terror porque eran muchos del Peñón y no podíamos los 400 o los 300 que sobrábamos, no podíamos con los 400 aquellos del Peñón.

Entonces fue también a base de terror como duró los 17 años.- A los 17 años el sindicato ya no lo soportó y también lo quitó los puntales para que se viniera abajo y se vino abajo el Secretario General.

Entonces cuando se vino abajo el Secretario General, surgió - el compañero Amado González, pues un muchacho que conocía todas las flaquezas de los trabajadores, de todo lo que adolecen los malos trabajadores y no les daba mucha la razón al trabajador, cuando era necesario pelear a brazo partido por un trabajador que auténticamente era trabajador y auténticamente cumplía con su trabajo y si era honesto lo que pedía, esto sí le entraba pero si no, no le entraba, entonces ahí se la llevó dos años. La situación de él se lo puso aguda se lo puso tremebundo, porque en 1974 la huelga se prolongó mucho.

Yo todavía cuando me salí en julio, Alejandro solo tenía un año de actuación en el sindicato, no porque me precie de conocer a Dios y a los hombres, pero uno se da cuenta más o menos a quien tiene enfrente y cómo es la persona, ni trate de gobernarlo con lisonjas, porque ni se deja gobernar, pero hay que reconocer que él subió al sindicato con espíritu de ser útil, porque él quería sentir la alegría de ser útil, pero el sindicato de El Anfora ahorita actualmente está muy amañado, la gente quiere que lo defiendan aunque no tenga razón. quiere que defiendan a siervos, a honrachos, faltis-

bajo.

## LAS HUELGAS

El sindicato de El Anfora se ha caracterizado por una tradición huelguista, cada dos años se colocaban las banderas rojinegras en las - puertas de la fábrica, siendo diferentes los motivos poro todos relacionados con la obtención de reformas inmediatas, tales como aumentos salariales, aumento de prestaciones, etc. es decir, sin trascender el marco puramente económico".

En general, todas las huelgas que ha habido han sido por aumento de salarios, siempre por aumento de salarios, porque la Empresa de El Anfora es una Empresa que siempre se lo tiene que pagar para que dé, nada más como en tres o cuatro revisiones desde que el - sindicato es sindicato, ha habido arreglos sin llegar a la huelga, - una ocasión una huelga, que estalló a las tres de la tarde, se levantó a las doce de la noche, porque no nos pudimos arreglar antes.

A continuación el Sr. Ríos nos hace el relato de las huelgas más importantes: la de 1936, la de 1956 y la de 1974.

### Los líderes venden la huelga de 1936.

En el año de 1936 se estalló la huelga en demanda de aumento salarial: la situación era la siguiente:

"Entonces la Empresa se concretaba a pagar \$1.50 para el que ejecutaba un buen trabajo y \$1.50 para el que desempeñaba un mal trabajo. En tonces decía, no pues si mi trabajo es mejor que el de aquel porque tengo más destreza en elaborar mi trabajo, manipulo con mayor cuidado mi quehacer, pongo más empeño en hacer ese trabajo, total se gestionaba que se diera un salario mayor para esas personas. Entonces - nos fuimos a la huelga".

Tal como se desarrollaron las acontecimientos en esta huelga

que negociaban con los intereses legítimos de los obreros, llegando - incluso a vender una huelga, que fué lo que sucedió con Jesús Yurén - y Pedro L. González, dirigentes de la Federación de Trabajadores del D.F., central a la que pertenecía en ese entonces el Sindicato de El Anfora, lo cual nos es constatado por el Sr. Ríos: "Jesús Yurén y - Pedro L. González vendieron la huelga. Recibieron una regalía de la - Empresa de 10,000 pesos, confabulándose con las autoridades del go- bierno para que declararan inexistente la huelga. Lo único que se - consiguió fué que se les diera \$1.80 en lugar de \$1.50 a las perso- nas que ponían mayor empeño, que ellos (los de la Empresa) sabían - quienes eran y a los otros 41.65, o sea, \$10.50 a la semana a los de \$1.80; y a otros \$9.90 a la semana... Y nos dieron un premio de con- solación por aquellos 23 días de huelga de \$10.00 para cada trabaja- dor."

Es cierto que ante esta situación hubo descontento por parte de los trabajadores, canalizado exclusivamente a la denuncia: "Nosotros hicimos pública la acusación, pública porque fuimos en manifes- tación ante las autoridades, ante el Palacio, ante la Junta, fuimos con pancartas, con letreros, con cartones diciendo que Jesús Yurén y Pedro L. González nos habían vendido la huelga."

En esta huelga también se puso de manifiesto que estos líde- res no sólo eran capaces de hacer eso, sino incluso de llegar, como lo hicieron, al asesinato de uno de los miembros del sindicato, por- que no comulgaban con ese espíritu de colaboración con la Empresa, - tan acendrado en ellos: "Entonces, en esa huelga -que vendieron Yu- rén y González- se suscitó una pugna y hubo consigna por parte de - esas gentes para que mataran a Luis Flores, que era uno de los lucha- dores auténticos y que se preocupaba porque el sindicato prosperara - y porque fuera un verdadero sindicato. Y la historia es la siguiente -"

acudían ellos, nuestros representantes, y mataron a Luis Flores como una consigna de esas personas que manejaban la Federación de Trabajadores del D.F., regentada y manipulada por Jesús Yurén".

Interviene el Regente.

En 1956 se fueron a huelga por revisión de contrato. El día - en que se cumplían 35 días de huelga y como no se solucionaba el conflicto, sino por el contrario, se estaba agudizando, el sindicato pidió la intervención del entonces Regente del D.F., Ernesto P. Uru-churtu, puesto que consideraron que era lo más conveniente. El decidió finalmente cuándo y cómo resolverse el conflicto, creyendo -los- trabajadores- en la imparcialidad y en el "buen juicio" de las autoridades del Estado.

El Sr. Ríos relata este suceso plenamente convencido de que - fué la mejor solución en ese momento y con profundo respeto: "En esa huelga intervino el Regente. Fue muy buena esa intervención y nos dijo esto con toda claridad: "Señores, este problema lo vamos a terminar hoy, porque yo tengo muchos problemas y no me voy a dedicar nada más a abordar el problema de El Anfora. ¿Cuántos días tienen en huelga?" "pues \*ora en la noche 35 días" "Pues hoy se va a terminar. Dice "Que pasen los señores de la Empresa, que pase el licenciado del Sindicato o el asesor del Sindicato. Quién es?" -"Yo soy señor" Ud. que cosa es?" -Soy licenciado" "páselo" "Que pase la representación del Sindicato" "Pase". "Pase la representación del sindicato". Entramos los que formamos el sindicato. Dico "Pase el asesor del sindicato". Entró el Lic. Castillojos en aquel tiempo. "Pase los Patrones, nada más el Gerente y el Subgerente" y dice el asesor de ellos el - Lic. "Señor, yo también voy a pasar" -"No señor colega, Ud. no entra. Los obreros si necesitan quien los represente, si necesitan quien -

siento mucho colega, pero Ud. se queda afuera" -"Señor, yo soy el Sr. Ransawer, un alemán y yo soy Gerente de Ventas" "Menos, a Ud. me nos lo necesitamos. Hágase para allá. Solo queremos al Gerente y al Subgerente". Bueno pasó.

Empezamos ahí a averiguar todo lo que había que ser dicho, - ese día se completaban 55 días.

Después de oírnos, entonces lo dice a la representación de la Empresa "Señores, vayan ustedes a decirles a sus patronos, a sus socios, que necesitan darles a estas gente hoy, el 14% de aumento. Y - ustedes señores, vayan a convencer a su grey, a todos sus sindicalizados y decirles que hoy se arregla el problema con el 14%, que dico el gobierno que tiene que dar la Empresa". Respondimos "pero señor, - con eso no alcanzan a mitigarlos ya a los trabajadores, porque lo - que están pidiendo es justo" y nos dijo con toda categoría el viejo-Uruchurtu "Miren ustedes señores, una cosa es lo justo y otra lo posible, son dos cosas distintas y la posibilidad de la Empresa, según ellos todavía están llorando y diciendo que no pueden. La posibilidad de la Empresa a juicio nuestro, del Gobierno, no creo que si pueda ser más del 14% que estamos dictaminando y ustedes vayan a comunicar a sus gentes, que les digan que no se pudo más que el 14% y el - 65% de salarios caídos de 55 días que duramos en huelga".

### Cien días de Soledad

En el año de 1974 estalló una huelga por revisión de contrato colectivo. Se prolongó por 100 días y ha sido la huelga más larga en la - historia del sindicato. Su importancia radica en que, de hecho, lo - que estaba en juego en esta huelga, más que las demandas concretas, - es que en dicho momento histórico esta huelga coincidió con una gran



to el debilitamiento y más aún, la propia destrucción del sindicato.

Sin embargo, aún cuando había una buena disposición por parte de la base del Sindicato, el atraso político de éste y del mismo Comité Ejecutivo además de errores que se cometieron en la conducción del movimiento, llevaron a prolongación y consiguiente desgaste y - asimismo, a la desmoralización de los trabajadores, los que la interpretaron como exclusiva culpa del Secretario General del Sindicato, - prosionándolo finalmente para que negociara de cualquier manera. El grueso de la masa obrera lo asumió como una rotunda derrota, de la - cual aún no se pueden recuperar.

Digamos al Sr. Ríos: "La huelga de 100 días fué en 1974, también tuvo su relevancia, su mayor importancia, pues la gente estuvo dispuesta a hacerlo parada a la desgracia y como quiera que sea salimos y terminamos los 100 días de huelga. Como la huelga se prolongó 100 días, el sindicato creyó que era cuestión de apatía, de descuido de negligencia, no de ignorancia, de negligencia y de poca diligencia, de poco empeño en que se terminara el problema y claro 100 días de huelga, pues yo no lo sentí mucho porque tengo un puestecito y - con ese sacaba lo de la comida, pero gentes que no tienen más ingreso que la fábrica, se imagina usted.

Los trabajadores, unos se van a trabajar de lo que sabían y - otros de lo que pueden y otros que se dedican a la pepeña de esas lides, se van a botear y a pedir a los camiones. A mí me decían los - mismos trabajadores "No Ríos, yo "agarro el bote", mira nos dan 20 - pesos de gastos, yo agarro el bote, lo pellizcamos al bote". Al bote lo sacan 500, 600 pesos y ya nada más traen 120, 200 pesos y decía - Amado (el Secretario General del Sindicato): "Ustedes se llevaron 20 pesos de gastos y nomás traen 160". Pues cuánto fué lo que les urgieron?" "Pues 160". Ellos confesaban que pellizcaban los botes.

otros que agarraban el bote "No ahora nos toca a nosotros". Ya lo - agarraban a negocio, porque eran trabajadores que o no la buscaban o que les gustaba estar muy pegados ahí, a las puertas de la fábrica, - viendo el movimiento.

Yo le decía al compañero Amado "Vaya a buscar faustas noti--- cías, pero vaya a tocar las puertas de alguna dependencia de gobier- no, o vaya a dejarles entover nuestra situación a las autoridades.- No creo que sea delito buscar la transacción o buscar el mal arreglo pues estamos aquí. Yo como quiera que sea me la paso, yo no estoy pa sando penurias, pero aquí hay trabajadores que no tienen más entra--- da, ni saben hacer otra cosa más que la fábrica."

Bueno, total se prolongó los 100 días y entonces ya a la gen- te le cayó muy mal ese movimiento y esa actitud de Amado".

Para terminar, nos dice: "como nos sucedió una vez con los - compañeros de la fábrica de loza La Favorita, cuando una comisión - fuimos en 1950, previa indicación del asesor nuestro a hacerles un - exhorto a ver si se querían unir a nosotros para elaborar un Contra- to-Ley de la industria de la Cerámica no Alfarería, pero cuando fui- mos a hacerles el exhorto, nos dijeron; "Miren vamos a echarnos unos tacos, unos pulques, el que quiera tomar pulque, -yo ya no tomaba- y váyanse, porque aquí los viejos van a mandar llamar a la policía y - los van a agrodar, los van a extorsionar". Ya no fuimos con ellos a echarnos unos tacos". Y con esa anécdota nos dió por terminada la en- trevista y nos invitó a que pasáramos a echarnos un taco.