UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

DOCTORADO EN SOCIOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

"NUESTRA LUCHA ES EN CONTRA DEL SINDICATO" UNA ETNOGRAFÍA DEL ANTAGONISMO OBRERO AL SINDICALISMO DE PROTECCIÓN PATRONAL EN MÉXICO.

TESIS
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
DOCTOR EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PRESENTA:

PAOLO MARINARO

DIRECTOR DE TESIS:

DR. MASSIMO MODONESI
CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS, UNAM

MIEMBROS DEL COMITÉ TUTOR:

DR. ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO,
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, UAM-IZTAPALAPA
DRA. CIRILA QUINTERO RAMÍREZ,
EL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE, COLEF.

CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX, JUNIO 2018

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

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.

Índice

Introducción.....p. 6

Restructuración Industrial y Crisis Sindical.....p. 6

Recomposición Obrera.....p.10

Organización de la Tesis.....p.12

Capítulo 1.....p.14

1. Oigan: ¡Ya No Tenemos Miedo!...……...……...…p.15

1.1 La Construcción Ideológica de la Paz Laboral en México...….....p.20

2. Subjetividades Obreras…….....……..p.29

2.1 En Torno a la Democracia Sindical……..……..p.30

2.2 Subjetividad, Trabajo y Acción Colectiva…….…….p.34

2.2.1 De Conciencia de Clase a Filosofía Espontánea...p.34

2.2.2 De las Culturas Obreras a las Subculturas Juveniles. Estructura, Cultura, Biografía.....p.38

2.3 El Análisis de las Culturas Obreras en México…....….p.44

2.4 Más Allá de la Melancolía Epistemológica...…....…..p.48

2.5 Movimientos Obreros…….……...…..p.54

2.6 La Construcción de la Clase Obrera en la Industria Transnascional en México..……..…..p.56

3. Estructura……...…p.62

3.1 Hacia Ciudad Frontera……...……..p.63

3.2 Monterrey – h. 9.00……...……...……..…….p.64

3.3 Coahuila – h 14.30…….……...…….p.67

3.4 Monclova – h 17.00……..……..……...p.77

3.5 Ciudad Frontera – 17.30……..……....…...……..p.82

3.6 La Plataforma de Protección Patronal……....……p.92

4. Cultura……...…...……p.99

4.1 Ser Obrero. Memoria, Género y Clase…….....…p.100

4.2 Memoria y Clase…….…..…....p.104

4.3 "Hombres de Acero". Memoria, Género y
Clase Obrera……..……..…..…p.112

5. Biografía…….....p.124

5.1 Miedo y Control…….…….....…...…p.125

5.2 Género y Politización…….....….....p.129

5.3 El Sujeto en las Barricadas……....……p.136

5.4 La Afiliación al Minero……..……...p.137

5.5 El Manejo de la Visibilida y la Solidaridad
Internacional……...…..…p.146

6. Conclusiones.....p.151

6.1 Estructura.....p.152

6.2 Subjetividad y Acción Obrera.....p154

6.3 La Clase Obrera en la Industria Transnacional
de Exportación.....p.157

ANEXO 1.....p.166

ANEXO 2.....p.180

Introducción

Restructuración Industrial y Crisis Sindical.

Esta investigación se enfoca en la lucha para el derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación de los trabajadores de la industria manufacturera en México. La etnografía llevada a cabo en Ciudad Frontera, Coahuila, entre diciembre 2014 y junio 2016, con los trabajadores de tres empresas transnacionales, problematiza la concepción tradicional del movimiento obrero en este sector. Por décadas la industria manufacturera ha sido emblemática de empleos estables, caracterizados por salarios y prestaciones relativamente elevados, protegidos por sindicatos y protocolos de negociación colectiva altamente estructurados. Sin embargo, este estudio demuestra que los trabajadores de la industria manufacturera en México se están organizando en movimientos alternativos, clandestinos e independientes para afirmar el derecho a la negociación colectiva y resistir a la precarización de las condiciones laborales, a través de paros de labores no autorizados y el apoyo facilitado por redes de solidaridad internacional.

Si bien el marco legal nacional y los convenios internacionales garantizan por la libertad sindical de los trabajadores mexicanos, mi investigación señala que la restructuración industrial en la región objeto de estudio se ha implementado gracias a un proceso de deconstrucción de las instituciones sindicales y de los derechos laborales. En 1965 el gobierno de México ha inaugurado el Programa de Industrialización Fronteriza (PIF), creando en la frontera con Estados Unidos, una zona caracterizada por un estatuto fiscal especial para la importación y exportación de productos manufactureros. Empresas extranjeras podían importar componentes y materias primas, procesarlas con mano de obra local, y exportarlas con importantes ventajas fiscales y arancelarias. En la frontera empezó un proceso de industrialización tardía, que permitió experimentar un modelo de desarrollo basado principalmente en la inversión extranjera y orientado hacia la exportación. Se trataba de un régimen extremadamente distinto al modelo de sustitución de importaciones que era hegemónico en el país en esa coyuntura, lo cual establecía limites al numero de empresas extranjeras que podían localizar su producción en México, imponía comprar componentes y materias primas por industrias mexicanas y definía un techo a la cantidad de bienes destinada a la exportación. El Programa de Industrialización Fronteriza de-construyó este sistema de limites facilitando la inversión extranjera en una región específica. En la primera década, la frontera se

pobló de pequeños talleres, sobretodo textiles, subcontratistas de grandes corporaciones multinacionales, que se conocieron con el término “maquiladoras”. El nombre hace referencia al sistema medieval español por el cual ciertos molineros se dedicaban a la moledura del trigo ajeno, a cambio de un pago, una makilah. Así mismo, las maquiladoras en la frontera entre México y EU ofrecían mano de obra local barata para procesar productos ajenos, para empresas multinacionales extranjeras, llevando a cabo procesos productivos caracterizados por bajo contenido tecnológico, condiciones laborales precarias y sin protección sindical. La ausencia de una tradición industrial en gran parte de la región fronteriza facilitó a las maquilas mano de obra a su primera experiencia en el sector manufacturero, sin conocimiento de los derechos laborales y sindicales. Fue solamente partir de los años setenta, que se empezó un proceso de sindicalización de la frontera. Sin embargo, el crecimiento de la tasa de sindicalización no se ha traducido en un mejoramiento de las condiciones laborales. Los contratos colectivos firmados imponían condiciones sindicales por de bajo de los estándares planteados por la Ley Federal del Trabajo (Carrillo, 1989; Gambrill, 1989; Quintero, 1990). Se trata de convenios conocidos como contratos de protección patronal (Bouzas, 2009), por los cuales el sindicato se reduce a un servicio de la empresa dedicado al control y a la represión de los trabajadores (Quintero, 2006). Las empresas firman estos acuerdos con los sindicatos con anterioridad a la inauguración de las plantas y antes de haber empleado trabajadores. En algún caso los administrativos de la empresa pueden descargar el machote del “contrato colectivo” en línea, desde su país de origen, proceder a rellenarlo con las condiciones que consideran más oportunas y volver a enviarlo por correo electrónico después de haberlo firmado (Quintero, 2017). Los trabajadores empleados en estas fábricas, en la mayoría de los casos, no saben que están sindicalizados, no conocen el sindicato y no tienen acceso al contrato colectivo. Es evidente que este tipo de sindicalización no prevé ningún tipo de participación democrática por parte de la base obrera. El sindicato de protección patronal se dedica a la defensa del monopolio de la multinacional en la gestión de las relaciones laborales y del proceso productivo, garantizando la paz laboral a través de la sumisión de la fuerza de trabajo y la represión de las demandas laborales por medio de prácticas ilícitas y violentas. El gobierno a través de las instituciones destinadas a la gestión de las disputas laborales y a la registración de los contratos colectivos, participa en la plataforma de protección patronal, reconociendo los contratos y garantizando legitimación legal a la relación colusiva entre empresa y sindicato (Quintero, 1988).

El sindicalismo de protección patronal es el resultado de la adaptación de organizaciones sindicales tradicionales, de orden corporativo, a las exigencias de las empresas transnacionales en la coyuntura del Programa de Industrialización Fronteriza. Con el término corporativismo se entiende un mecanismo de gobernabilidad tripartido que desde las primeras décadas del Siglo XX ha presidido a la regulación de la relación entre los trabajadores y las empresas a través del Estado y de la intermediación sindical (Schmitter, 1979). En México, una forma de corporativismo autoritario y subordinado al Estado ha participado en la coordinación y regulación de las relaciones entre capital y fuerza de trabajo a partir de las primeras décadas del 1900, a través de un articulado sistema de intercambios clientelares (De La Garza, 2010). Los sindicatos garantizaban la paz laboral a cambio del monopolio de la representación y de posiciones políticas en distintos niveles de gobierno. Los trabajadores lograban alzas salariales y mejoras de las condiciones laborales a cambio del voto al partido (De La Garza, 1989; 1994). Se trataba de un sistema autoritario que procedía a través del control ideológico y político del movimiento obrero por parte del Estado, por medio de la intromisión violenta y directa en los asuntos sindicales. No obstante, la adhesión corporativa de los sindicatos al gobierno y la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, mejoraron, en cierta medida, la capacidad de negociación de los trabajadores, ofreciendo un sistema de instituciones y códigos normativos que les confirieron derechos y los posicionaron legalmente frente al empleador y al Estado (Buroway, 1979). El PIF creó una excepción del sistema de instituciones y costumbres que regulaban las relaciones laborales en el país. Organizaciones como la Confederación de Trabajadores de México, nacida en 1936 como instancia del partido de la revolución, en el caso de la industria maquiladora, ha venido a menos al compromiso con la clase obrera firmando una extensa cantidad de contratos de protección patronal. El programa de industrialización fronteriza para estos gremios representaba una potencialidad económica relevante, en términos de las cuotas sindicales que podían recolectar por la creciente fuerza de trabajo empleada en la maquila. Así mismo, las empresas necesitaban de sindicatos para legitimarse, aunque se tratara de simulaciones sindicales. Más en general, la creación de la industria maquiladora en la zona fronteriza y la exploración de un modelo de desarrollo industrial orientado a las exportaciones y a la atracción de inversión directa extranjera, a través de la oferta de mano de obra barata, ha implicado un profundo proceso de restructuración sindical y del pacto corporativo que vinculaba el movimiento obrero al Estado.

Con la firma del TLCAN el régimen industrial explorado con el Programa de Industrialización Fronteriza se ha extendido a toda la república. La eliminación de impuestos y arancelas para la importación y exportación en norte américa, connotaron a México de importantes ventajas para los inversores extranjeros interesados en producir para la exportación en mercados internacionales y reducir los costos de la fuerza de trabajo. La restructuración industrial provocó una significativa precarización de los salarios y de las condiciones laborales (De La Garza, 2002; Quintero, 1997). El sindicalismo de protección patronal jugó un papel importante en este proceso, facilitando la transición a través de la represión de las demandas laborales y el control del conflicto. Las prácticas peculiares a este modelo sindical se difundieron en toda la república, radicándose también en regiones que eran caracterizadas por una larga trayectoria industrial y memoria sindical.

En el caso de Coahuila, las entrevistas biográficas con los trabajadores, y en algunos casos con sus padres, señalan como la reconfiguración de las relaciones industriales en el Estado, a través del PIF, el TLCAN y la reforma de la Ley Minera, se han implementado gracias al aniquilamiento de las organizaciones y la cultura sindical que se consolidaron en el siglo XX. La fragmentación del sistema de instituciones que han regulado la negociación colectiva en la coyuntura de los padres ofrece a la experiencia de los trabajadores de las empresas transnacionales de exportación en Coahuila, un régimen laboral que reproduce un conjunto de prácticas y condiciones que ha caracterizado la región en el Siglo XIX. La falta de representación sindical, la ausencia en la práctica de contratos colectivos, la represión violenta e ilegal de las huelgas y del derecho a la negociación colectiva, el trabajo forzoso, el control monopólico de las instituciones laborales por familias y potentados locales. Sin embargo, la deconstrucción de las instituciones laborales ha sido posible gracias a un sistema de herramientas anti-sindicales que se ha consolidado en el siglo XX en la coyuntura del “charrismo”. Como señalaré más adelante, con esta categoría se entiende un tipo de sindicalismo que se caracteriza por la imposición por parte del estado de lideres del movimiento obrero a través de la fuerza pública, del fraude, de la intimidación y de la violencia criminal de pistoleros contratados por sindicatos, gobierno y empresas (Reygadas, 1988). Eso es, los trabajadores de la industria manufacturera transnacional de exportación en Coahuila experimentan un sistema de control y represión de los derechos laborales y humanos, que evoca directamente la coyuntura comprendida entre 1890 y 1910, que precede el reconocimiento institucional de las organizaciones obreras y la creación de canales oficiales de conciliación y

arbitraje, agravada por la implementación de herramientas antisindicales desarrollada en la segunda mitad del siglo XX en la coyuntura del charrismo sindical.

Recomposición Obrera

La pregunta de investigación que guía a este trabajo se interroga entorno al proceso de repolitización de los trabajadores de la industria transnacional de exportación en Coahuila. El caso de estudio señala que los obreros de distintas plantas manufactureras en la región se están organizando para luchar en contra del sindicato, con el objetivo de afirmar el derecho a la negociación colectiva y resistir a la precarización de las condiciones laborales. Sin embargo, frente a la impracticabilidad de los tradicionales canales de negociación, la ausencia de protocolos de participación democrática y la falta de asesoría sindical sugieren preguntas respecto a los rasgos de estos conflictos, a los actores involucrados y a las relaciones de poder que los vinculan. Es decir, ¿Si el actor que tradicionalmente se ha dedicado a la organización y movilización de la fuerza de trabajo se transforma en su principal antagonista, a través de cuales estrategias y aliados los trabajadores logran coordinarse para actuar de forma colectiva y transformar un contexto extremadamente antidemocrático y represivo? Se trata de una cuestión que implica una reflexión entorno a los trabajadores como sujeto capaz de responder de forma colectiva a la restructuración industrial y sindical, reconstruyendo la fragmentación descrita en el párrafo anterior. Hay que enfocarse en la influencia que específicos factores históricos e ideológicos han tenido en la experiencia de los trabajadores definiendo sus propios intereses e informando sus acciones (Anner, 2011). Eso es, hay que comprender como piensan y sienten los actores, para saber como y porque actúan. La pregunta de investigación se concentra entonces en la subjetividad de los trabajadores de Coahuila, en el sistema de significados y acciones a través de los cuales definen de forma colectiva las relaciones laborales y toman posición en la configuración de las relaciones de fuerza transnacionales. A lo largo de veinte meses de trabajo de campo he estado observando las prácticas a través de las cuales los trabajadores de Ciudad Frontera desarrollaron particulares definiciones de la experiencia laboral promoviendo consenso alrededor de ellas. Me he enfocado en los discursos y las performances cotidianas que permitieron recomponer una comunidad obrera movilizando el miedo y la vulnerabilidad en antagonismo.

La pregunta de investigación en este sentido es como sigue: ¿A través de cuales prácticas, sistemas de significados y emociones, los trabajadores de la industria transnacional de exportación en Coahuila construyen una subjetividad política antagonista al sindicalismo de protección patronal?

Cuando falta un conocimiento sistemático de la configuración global de las relaciones industriales, como a menudo ocurre en el caso de los trabajadores, las experiencias pasadas y la particular comprensión de la contraposición "nosotros" en contra de "ellos" tiene un peso transcendente en la formación política de los actores (Anner, 2011:12). Las historias de vida de los trabajadores han señalado la relevancia que la tradición minera y la memoria sindical tienen en la experiencia de la actual coyuntura, en la medida que informan la construcción de una definición de los actores involucrados y de las relaciones de poder. Sin embargo, la experiencia encarnada de la plataforma de protección patronal y la contraposición física que han implicado las prácticas de lucha, han participado de forma determinante en la construcción del antagonismo. Los cuerpos de los trabajadores en lucha se reconstruyeron en los términos de espacios politizados que a través de su interacción han manifestado solidaridad y antagonismo. En los capítulos 4 y 5 la atención a la experiencia afectiva de los trabajadores y a la dialéctica entre género y prácticas políticas ofrecen un punto de vista privilegiado sobre los procesos que han presidido a la construcción y reproducción de la suubjetividad política obrera. El género en este sentido es un dispositivo que ha desempeñado una función particularmente relevante en la promoción del liderazgo, favoreciendo la movilización de ciertas emociones e informando los horizontes de objetivos y las relaciones de poder en el proceso de politización obrera.

Las prácticas de lucha privilegiadas por los trabajadores son paros laborales no autorizados y la construcción de redes de solidaridad internacional. El paro permite actuar de forma directa y contundente en contra del sindicato, la empresa y la junta de conciliación y arbitraje. La construcción de visibilidad internacional a través de redes de actores transnacionales empodera los movimientos locales ofreciendo espacios de negociación con la administración de las multinacionales, mientras a nivel local garantiza cierto respecto de los derechos humanos de los trabajadores. El paro sostiene una fase de politización autónoma y antagonista, que gracias al apoyo de actores internacionales ha facilitado resultados inmediatos. Sin embargo, se ha tratado de un avance efímero, ya que la necesidad de asesoría legal y apoyo logístico empujó los

trabajadores a buscar la afiliación al sindicato minero, reconduciéndolo en una condición de subalternidad.

El estudio de las prácticas y los discursos de los trabajadores ofrece una mirada en la recomposición de la subjetividad política obrera tras la restructuración industrial y la crisis de las organizaciones sindicales en Coahuila. Esta investigación cuestiona los planteamientos de las ciencias sociales y los datos institucionales que describen una fuerza de trabajo pasiva y sumisa, incapaz de organizarse para enfrentar la plataforma de protección patronal. Los meses dedicados a la investigación etnográfica proveen un acceso único a los movimientos obreros clandestinos que enfrentan los sindicatos de protección patronal en México, contribuyendo al estudio de las relaciones laborales con datos relevantes y exclusivos.

Organización de la Tesis

Esta tesis está dividida en 6 capítulos. En el capítulo 1 presentaré el paro en Teksid Hierro de México a través de la narración de los trabajadores y desde la perspectiva de la prensa, señalando el proceso de invisibilización de los conflictos obreros operado por las instituciones laborales. En el capítulo 2 ofreceré un recorrido a través de la literatura entorno a la relación entre subjetividad y trabajo, para definir mi propuesta metodológica. En el capítulo 3, por medio de la etnografía de mi primer viaje de campo a Ciudad Frontera, a través de cuatro etapas, geográficas e históricas, acercaré el lector a la peculiar configuración de las relaciones de producción en Ciudad Frontera. En el capítulo 4 a través de entrevistas a padres de trabajadores me concentraré en la cultura obrera de Coahuila en el siglo XX, ofreciendo una mirada en la vida cotidiana de los obreros en la época de la sustitución de importaciones y del sindicalismo corporativo. En el capítulo 5 a través de entrevistas con trabajadores de Teksid, Gunderson y Pytco me concentraré en el proceso politización y en las prácticas de lucha que subyacen al movimiento obrero objeto de estudio. Finalmente, en el capítulo 6 concluyo proponiendo una sistematización de los argumentos que a lo largo de la tesis contribuyen a contestar a la pregunta de investigación.

CAPÍTULO 1

1.1 Oigan: ¡Ya No Tenemos Miedo!

Abril 2014, Monclova – Coahuila. Obreros Teksid Hierro de México, Gunderson-Gimsa y Pytco en paro. Foto: cortesía de obrero Teksid.

El miércoles dieciséis de abril del año 2014, a las siete de la mañana, sesenta obreros del primer turno de Teksid Hierro de México, una empresa del grupo italiano "Fiat-Chrysler-Automobile" (FCA), que desde 1996 produce monoblocks en Ciudad Frontera, Coahuila, levantaron dos barricadas en las entradas de la empresa. Esta acción, llevada a cabo junto con los compañeros del turno nocturno que estaban trabajando desde las siete de la noche, tenía el objetivo de tomar la planta.

El paro laboral, más que el resultado de una atenta reflexión y una consecuente estrategia política, señala un momento de ruptura: la superación del umbral de tolerancia de los trabajadores, y, con eso, del miedo que hasta ese momento los había obligado a aceptar los abusos de la empresa. «La gente andaba bien enojada pero no sabía cómo actuar», planteó una trabajadora líder del movimiento.

Los mil doscientos obreros y obreras de Teksid están obligados a llevar a cabo turnos extenuantes de doce horas diarias seis días a la semana, enfrentando procesos productivos muy

complejos y fatigosos sin las herramientas y las medidas de seguridad necesarias, por un salario menor a siete mil pesos mensuales. «No te cuidan la salud. Cuando te lesionas o algo, no te mandan al seguro. Te mandan al almacén, para que termines el turno y no metas discapacidad.» (Exobrero Teksid, Diciembre 2014).

La precariedad de los trabajadores es estructurada institucionalmente por las irregularidades contractuales y la colusión del sindicato con la empresa. Obreros y obreras, empleados desde hace decenas de años con contratos eventuales de duración mensual o semestral, al día del paro no sabían que estaban sindicalizados, y no conocían el contrato colectivo y el reglamento interior de trabajo. Los trabajadores denunciaron la indiferencia frente a las demandas por las violaciones y los acosos de la empresa y el tentativo de represión del paro por parte del sindicato titular, la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

> «Todo eso fue fuera de la ley, lo íbamos a hacer para nosotros, porque el sindicato ni siquiera sabíamos que existía… desde el primer día de lucha, decidimos levantarnos más que nada para ser escuchados... de lo que no nos parecía: que nos estaba controlando una mafia, que ya no la queríamos en la empresa. Ya nos quitamos la benda que traíamos en los ojos, eso ya quedó atrás... ¡Ya no tenemos miedo! ¡Nuestra lucha es en contra del sindicato! Nuestra arma es la decisión... la decisión de cambiar de sindicato...» (Entrevista a ex-trabajador Teksid, octubre 2015).

La gota que derramó el vaso, que llevó a la exasperación a la fuerza de trabajo de la empresa italiana, fue la comunicación de la reducción del cincuenta por ciento de las utilidades[1]: siete mil pesos contra los quince mil del año anterior, a pesar del importante incremento de la producción. Los trabajadores empezaron a juntarse de forma autónoma y clandestina durante el turno nocturno, dentro de la planta, para hacer un balance de la situación y organizar una respuesta a la negación

[1] La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé que en abril de cada año las empresas publiquen los ingresos anuales para el "reparto de utilidades": una práctica que impone a las personas físicas y morales con actividad de producción o distribución de bienes y servicios, con más de un año de actividad y trescientos mil pesos de ingresos, la repartición a los trabajadores del diez por ciento de la ganancia anual (Artículo 126, Fracción VI, Ley Federal del Trabajo, en Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1996). Se trata de un derecho establecido por el Artículo 123, apartado A, de la Constitución, que apunta a desarrollar un mayor equilibrio entre capital y fuerza trabajo, elevando el nivel económico de los trabajadores, y buscando mejorar la producción con el esfuerzo conjunto de trabajadores y empresa, a través un dispositivo de captura y redistribución de la plusvalía (Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, texto vigente, Última reforma publicada DOF 18-06-2008).

fraudulenta de un derecho constitucional. «Tuvimos que escondernos, encontrarnos en las noches en el almacén, cuando los de recursos humanos se iban o se echaban a dormir...» (Entrevista a ex-trabajador Teksid, diciembre 2014).

El sábado diecinueve de abril, al cuarto día de paro, la participación de los trabajadores era integral: mil doscientos obreros y obreras estaban ocupando la planta. Reclamaban, además de la repartición de las utilidades, el cambio sindical, la reincorporación de los tres trabajadores que desde el dieciséis del mismo mes habían sido despedidos, el pago de los días de paro y el despido de los empleados de recursos humanos. Una red de solidaridad espontánea facilitó víveres, asesoría, apoyo mediático y logístico. «Fueron pocos días, pero días de una entrega que no tienes una idea…», declaró con entusiasmo un obrero, describiendo la sorprendente y repentina explosión de un movimiento compacto y radical.

Los y las trabajadoras de Teksid fueron invitados en la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCyA) para una mesa de negociación con la empresa, la CTM, el presidente de la Junta y la Secretaría de Gobernación. El carisma y la actitud de los miembros del movimiento presidieron la designación espontánea de los líderes que se presentaron a la mesa de negociación, convocada por la empresa en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. El día del encuentro con las instituciones, a la salida de la junta, trabajadoras y trabajadores encontraron las camionetas de alrededor de cien golpeadores, que los agredieron con palos para que desistieran de la lucha. La narración de los obreros señala la colusión de las autoridades de la JLCyA en la agresión:

> «Ya cuando estábamos ahí, entró el presidente de conciliación y nos dijo: ¿muevan las camionetas no? Porque las tienen aquí al frente y van a parar un trailer. ¿No las pueden poner ahí a la vuelta? Y nosotros salimos a mover las camionetas. Pues cuando volvimos a salir, en el estacionamiento estaban los golpeadores… y ni una patrulla». (Entrevista a ex-trabajadora Teksid, octubre 2014)

Los golpeadores fueron reconocidos y denunciados como miembros de la CTM y obreros de los Altos Hornos de México (AHMSA). Algunos trabajadores, empleados de AHMSA desde hace más de treinta años, afirmaron que reclutar golpeadores en las líneas es una estrategia de rutina de las empresas. Las declaraciones de los obreros sugieren la colusión de las empresas con redes criminales locales: «Son siempre los mismos, los de Recursos Humanos les pagan el día o

algo más, y les dan marihuana y cocaína».

Abril 2014, Monclova – Coahuila. Obreros Teksid Hierro de México, Gunderson-Gimsa y Pytco en paro. Foto: cortesía de obrero Teksid.

Los y las trabajadoras, gravemente heridas por la agresión, decidieron resistir, por lo que volvieron a la planta y siguieron el paro con los compañeros. Gracias a la asesoría de la sección local del Sindicato Minero, se pusieron en contacto con la red sindical global de FCA, que ese mismo día se estaba reuniendo en Turín en el contexto de IndustriALL Global Union. La plataforma sindical transnacional escribió una carta dirigida a los directivos de Teksid Hierro de México, señalando las irregularidades de la empresa y manifestando solidaridad con los trabajadores. Las alianzas internacionales de la organización sindical permitieron poner un freno a la represión y a las irregularidades que los obreros estaban viviendo. La tempestiva denuncia de los hechos al sindicato internacional IndustriALL fue fundamental para desbloquear las negociaciones a favor de los trabajadores.

El 22 de abril, a las seis treinta de la tarde, mil doscientas obreras y obreros de Teksid estaban reunidos a fuera de la planta, alrededor de una furgoneta, encima de la cual estaba parada Dianela, la carismática vocera del movimiento que se encargó de las negociaciones con los corporativos.

El movimiento autónomo de los obreros de Teksid consiguió el reparto de utilidades según la ley, la reincorporación de los trabajadores despedidos, el pago de las horas de paro, la libre

afiliación sindical a través de un recuento de votos secretos y el compromiso de la empresa de no tomar represalias.

La noticia de la lucha de los obreros de Teksid se difundió rápidamente por las plantas de Ciudad Frontera y Monclova, donde los trabajadores viven condiciones similares. En pocos días se organizaron otros dos paros: en Gunderson-Gimsa, una empresa que nació en 2007 de la asociación entre el grupo estadounidense "Grienbrieer Companies" y el Grupo Industrial Monclova; y en Pytco, fundada en 1998 en Monclova por industriales mexicanos. Un total de tres mil quinientos obreros bloquearon la producción por más de una semana y consiguieron el mismo resultado que Teksid. Sin embargo, las empresas no respetaron los acuerdos firmados. Revalidaron los contratos colectivos con la CTM, sin recuento, a través de un procedimiento completamente extraño al protocolo definido por la ley; despidieron a más de seiscientos trabajadores involucrados con el movimiento y los boletinaron como subversivos, cancelándoles la posibilidad de un nuevo empleo en todas las empresas del Estado y de la República sindicalizadas por la CTM; y organizaron grupos de choque que los atacaron numerosas veces, dentro y fuera de la fábrica.

Actualmente los obreros de las tres empresas siguen en la lucha. Con el apoyo del Sindicato Minero empezaron una causa en contra de Teksid, Gunderson-Gimsa, Pytco y CTM para lograr el recuento de votos para la elección sindical. Durante el procedimiento legal, repetidamente interrumpido por irregularidades, los trabajadores fueron difamados por la prensa, los abogados del Sindicato Minero fueron amenazados por golpeadores, los dirigentes locales de la organización sindical y sus familias fueron intimidados y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, durante las últimas audiencias, fue invadida por más de trescientos cincuenta miembros de la CTM.

Otros obreros y obreras en la región, a lo largo de los dos años que han transcurrido del paro, han seguido el ejemplo de Teksid, Gunderson-Gimsa y Pytco, parando las empresas y reclamando el derecho al voto democrático de la organización sindical titular del contrato colectivo: Conduit, HFI, Postes, Golden Dragon y recientemente Maxion Inmagusa. Estos conflictos representan una frontera, emocional y simbólica, como práctica y política, ya que señalan la maduración de una definición crítica de las relaciones laborales en Coahuila y la superación del miedo a través de la movilización de solidaridad de los trabajadores.

1.2 La Construcción Ideológica de la Paz Laboral en México

El 21 de enero de 2015, a las 8.30 de la mañana, llegué a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCyA) de la Ciudad de Monclova, en Coahuila, uno de los cuatro estados fronterizos de la República Federal Mexicana que a norte confinan con Texas. A las nueve y media en la JLCyA se celebraba la audiencia de los trabajadores y las trabajadoras de tres empresas manufactureras locales en contra de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Se trataba de los obreros de Teksid Hierro de México de Gunderson-Gimsa, y de Pytco.

Los obreros, asesorados por el *Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana*, están peleando por el derecho a elegir democráticamente el gremio titular de los contratos colectivos de las empresas en las que están empleados. Éste es u derecho establecido por la Ley Federal del Trabajo y por el Artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, ratificado por el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Ysin embargo, los obreros de Monclova siguen luchando por él sin éxito desde hace más de cuatro años.

Me enteré del conflicto pocas semanas antes de llegar a Monclova, a través de la prensa local, mientras estaba haciendo una búsqueda de los conflictos laborales colectivos estallados en el año 2014. Decidí empezar una pesquisa hemerográfica después de haber escuchado las declaraciones de Alfonso Navarrete Prida, Secretario de Trabajo y Previsión Social. El primero de mayo de 2014, en ocasión del Día Internacional de los Trabajadores, el secretario planteó con orgullo, en la residencia de Los Pinos y frente a representantes de gobierno, sindicatos y empresarios, que "en México impera la paz laboral".

El secretario de trabajo se refería a la ausencia de huelgas de competencia federal estalladas en el 2014. Conforme a la jurisprudencia mexicana, la jurisdicción de la huelga, local o federal, se define coherentemente con la rama industrial en la que se instaura el conflicto. Son de competencia federal las empresas que cumplen con los criterios establecidos por el Artículo 123, Apartado A, Fracción XXXI de la Constitución Política[2], que incluye los procesos productivos peculiares a las tres empresas de Coahuila: automotriz, ferrocarrilero y siderúrgico.

---

[2] xxxi. […] es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: […] 6. minera; 7. metalurgica y siderurgica […] 12. automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; […] 18. ferrocarrilera; […] (artículo 123, apartado A, fracción XXXI de la Constitución Política y artículo 527).

El Secretario de Trabajo y Previsión Social, satisfecho con la gestión de las relaciones laborales "ratificó el respaldo del gobierno a los trabajadores del país" y celebró la "capacidad de dialogo entre las partes sociales, la madurez y voluntad para alcanzar soluciones y acuerdos, que permitió lograr este resultado por primera vez en 25 años"[3].

Las declaraciones fueron confirmadas en octubre del mismo año, en ocasión de una reunión con Diódoro José Arguello, presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: "Sin precedentes en la historia moderna del país, el balance de este año se inscribe en un marco de buenos resultados alcanzados por el sector laboral, producto del esfuerzo y compromiso de los servidores públicos que laboran tanto en la STPS como en la JFCYA"[4]. En junio del 2016, las instituciones laborales celebraron treinta y dos meses de "paz laboral"[5].

La prensa reporta la perspectiva de sindicalistas, empresarios y representantes de gobierno, que no se limitaron a celebrar los históricos logros de la paz laboral: entre los méritos de las instituciones públicas y privadas narrados por las autoridades, figuran la reducción del trabajo informal, el crecimiento del empleo, el éxito de las exportaciones y la mejorada capacidad de atraer inversiones extranjeras, que ha incrementado el capital de la industria manufacturera, sobretodo en el sector automotriz.

"México es el séptimo productor y el tercer exportador de vehículos en el mundo"[6], titula El Economista el 8 de enero de 2015, en ocasión de la rueda de prensa de la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA). Edoardo Solís Sanchez, presidente de AMIA declaró: "La producción de vehículos en el 2014 superó la expectativa de inicio año y alcanzó las tres millones doscientas veinte mil unidades, 9.8% más que el 2013, para alcanzar niveles históricos, incluso en diciembre, cuando se produjeron casi doscientas nueve mil unidades". Guillermo González Zarate, presidente de la Asociación Mexicana de Distribución de Automotores (AMDA), durante la rueda de prensa se atrevió a pronosticar: "En 2020 México será el quinto productor con cinco millones de vehículos producidos"[7].

---

[3] http://www.elfinanciero.com.mx/economia/en-mexico-impera-paz-laboral-navarrete-prida.html

[4] https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/1051621.navarrete-prida-reconoce-un-ano-de-paz-laboral-en-mexico.html

[5] http://www.informador.com.mx/economia/2016/665830/6/navarrete-prida-resalta-paz-laboral-de-mexico.htm (06/06/2016)

[6] http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/01/08/mexico-septimo-productor-vehiculos-mundo

[7] http://archivo.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2015/impreso/mexico-se-ratifica-como-septimo-productor-mundial-de-vehiculos-116146.html

Por su parte, Carlos Aceves de Olmo, Diputado Federal y Secretario General Substituto de la Confederación de Trabajadores de México, se pronunció a nombre del movimiento sindical, respecto a la calidad del trabajo en el sector auto: "Con este tipo de puestos de trabajo se garantiza la competitividad de las empresas porque los empleados son muy productivos, y en segundo lugar, los salarios son muy por arriba del promedio que reciben la mayoría de los mexicanos"[8].

La prensa nacional diseña una imagen positiva y en crecimiento de la industria manufacturera mexicana en general y de la industria automotriz en particular, registrando la voz armónica de las partes sociales. El gobierno, a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las instancias garantes de la justicia laboral, plantea la centralidad de la paz laboral en las relaciones industriales en México, reivindicando el papel del Estado en el proceso de negociación colectiva. Los empresarios señalan la importancia de la inversión extranjera y de las exportaciones para el PIB mexicano, evidenciando el éxito de la industria automotriz, campeona de este modelo, y reconociendo la contribución del gobierno en la facilitación de las infraestructuras institucionales necesarias, mientras los sindicatos garantizan la productividad de la base trabajadora y la calidad del empleo. Sin embargo, en el horizonte diseñado por los medios nacionales falta el discurso de los trabajadores, la narración de la experiencia del trabajo, de las condiciones laborales y de las relaciones sindicales. Falta un discurso respecto a la vida cotidiana en este modelo industrial.

Decidí revisar la prensa local con el objetivo de acercarme a este punto de vista. En particular me enfoqué en el sector automotriz y en el estado de Coahuila, ya que concentra un cuarto de la producción nacional de vehículos (Santos Gómez y Rentería Beltran, 2014). De acuerdo con el censo económico realizado por el Inegi en 2009, General Motors y Fiat Chrysler Automobiles concentraban en el estado 104 establecimientos dedicados a la fabricación de automóviles y autopartes, ofreciendo acerca de 60.000 empleos directos y la generación de valor de aproximadamente 34.7 millones de pesos anuales.

El presidente de AMIA confirma al *Zócalo de Saltillo* la hipérbole del sector auto en 2014:

> "La industria viene creciendo de manera muy importante, alcanzando niveles récord de producción y exportación, históricos, y con las plantas de ensamble, de motores y transmisiones que tiene, Coahuila representa un polo fundamental para las autopartes, estratégico para el sector"[9].

---

[8] http://www.elfinanciero.com.mx/archivo/la-industria-automotriz-potente-motor-del-empleo.html

[9] http://ctmcoahuilasureste.org/ctm/index.php/noticias-mundo-laboral/3345-coahuila-un-pilar-para-la-industria-

El Gobernador de Coahuila, Rubén Moreira, en ocasión del Foro Banorte "Estrategia para México 2014" manifestó su opinión al respecto: "Bueno, Coahuila es un gran estado, ¿no? […] Somos el tercer estado exportador del país; somos el estado que más exporta vehículos, por ejemplo. Cuando yo pongo ese ejemplo puede ser la General Motors, puede ser Chrysler, puede ser la FIAT[10]. Nosotros aspiramos a que haya más empresas automotrices y ellas nos están pidiendo *lealtad* […], en Coahuila debemos tener 250 mil trabajadores relacionados con la industria automotriz; no podemos salir al mundo y decir que queremos una industria automotriz si no le somos leales"[11].

Las declaraciones de Tereso Medina, Secretario General de la CTM en Coahuila, hacen eco al discurso de "lealtad" y colaboración del gobernador:

> "Con el trabajo que realiza el gobernador Rubén Moreira Valdez para atraer más inversiones, el 2015 será para Coahuila un año de desarrollo y consolidación. No hay riesgo en los empleos de las empresas automotrices, tenemos la esperanza de que en el 2015 General Motors va a crecer[12]. En lo que se refiere a los trabajadores afiliados a la CTM, nosotros no tenemos salarios mínimos, nosotros contamos con contratos colectivos y estas negociaciones van a empezar en la segunda quincena de enero y hasta el mes de abril. Coahuila tiene una de sus mayores fortalezas en su estabilidad laboral"[13].

Sin embargo, tras una búsqueda más profunda, la prensa de la provincia de Coahuila deja cierto espacio a la voz de los trabajadores, marcando grietas en la representación de crecimiento armonioso configurada por las instituciones de gobierno, empresarios y sindicatos. El 17 de abril, el *Zócalo de Monclova* titula: "Paro en Teksid por baja de utilidades"[14]. La nota reporta el testimonio de una de las obreras en paro: "Llegamos a trabajar seis días por semana, de siete a siete, y el salario integrado semanal es de aproximadamente $1500 pesos[15], pero hay que pagar

---

automotriz-amia

[10] http://coahuila.gob.mx/noticias/index/entrevista-al-gobernador-ruben-moreira-al-termino-del-foro-banorte-estrategia-mexico-2014

[11] http://www.kiuu.gremradio.com.mx/industria-automotriz-pide-lealtad-ruben-moreira/

[12] http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/ctm-avizora-un-prospero-ano-2015-1417435850

[13] http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/productividad-base-de-los-salarios-ctm-1421481034

[14] http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/paro-en-teksid-por-bajas-utilidades-1397721222

[15] 72,77 Dolares

hasta 30 pesos diarios para el transporte, y cuanto a los dirigentes sindicales encabezados por Mario Galindo, no han dado la cara… ¡Nuestra lucha es en contra del sindicato! Queremos quitar a la CTM, queremos al Sindicato Minero, uno que nos ofrezca, que pelee por nosotros".

La voz de la trabajadora de Teksid resulta desafinada respecto a la melodía tripartita de gobierno, empresas y CTM registrada por la prensa nacional: su narración ofrece una interpretación extremadamente distinta de las condiciones laborales y las relaciones sindicales, manifestando total inconformidad. Sin embargo, su planteamiento y la lucha que sus compañeros narraron en el apartado anterior, quedarían completamente invisibles si no fuera por la nota dedicada por la prensa local de Monclova: no aparecen en los medios nacionales y tampoco resultan en los datos oficiales en los que se fundamenta el argumento de la paz laboral, que registran solamente las huelgas, excluyendo los paros laborales.

En México se distingue entre huelgas y paros. Las *huelgas* son conflictos laborales colectivos que se caracterizan por dos rasgos particulares: están liderados por el sindicato titular del contrato colectivo y respectan los términos impuestos por las juntas de conciliación y arbitraje. El *paro* no se apega al menos a una de estas condiciones

Reducir el registro de los conflictos laborales a la huelga, resulta en la invisibilización de los paros y de un amplio repertorio de luchas obreras, que, a la par de la primera, se articulan en procesos colectivos. El caso de la lucha de las trabajadoras y los trabajadores de Monclova no es un ejemplo aislado. "No obstante ha existido una historia oficial, propagada por el gobierno y las estructuras laborales, empeñadas en señalar la ausencia del conflicto: esto nunca ha dejado de existir" (Quintero, 2006, p. 23). Aunque las estrategias, los objetivos y los actores involucrados en los conflictos laborales han cambiado, conforme a la reestructuración industrial, "la idea de un trabajador apático, dócil y sumiso […] es por demás cuestionable" (Quintero, 1999:176).

Los raros estudios que se han concentrado en los conflictos laborales en México, desde los primeros años de la industria maquiladora, han evidenciado la existencia histórica de una amplia lucha laboral, señalando que las obreras y los obreros se han organizado, coordinando diferentes formas de resistencia, y que no se han suscrito a la lucha sindical, sino que han implementado prácticas de resistencia cotidiana, individual y colectiva y han experimentado estrategias autónomas de constitución de movimientos y cooperativas para la recuperación autogestiva de plantas, creando amplias redes de solidaridad locales e internacionales (Carrillo, 1985; Iglesias, 1985; Arenal, 1986; Peña, 1989; Reygadas y Hernández, 2003).

Las luchas obreras, entre 1960 y 1970, permitieron lograr la firma de contratos colectivos en gran parte de las plantas, pero el crecimiento de la tasa de sindicalización no ha mejorado las condiciones laborales.

En los años '80, los rasgos de los conflictos laborales, los actores involucrados y las relaciones de fuerza, cambiaronconforme a la re-estructuración sindical. Las empresas se deshicieron de los sindicatos conflictivos y combativos, firmando con los que respondían a sus requerimientos y no obstaculizaban su buen funcionamiento (Quintero, 2006). El control sindical de las demandas de la base trabajadora y la represión de los conflictos laborales se establecieron en los términos de una estrategia central en las políticas industriales (Carrillo y Hernandez, 1989; Quintero, 1990).

Los conflictos inter-sindicales, para la titularidad de contratos colectivos, e intra-sindicales, entre corrientes tradicionales y subordinadas, han protagonizado la arena laboral de la industria manufacturera en estos años (Quintero, 1999). Con la inserción de la economía mexicana en el contexto internacional, el proyecto maquilador fue adoptado como eje central del nuevo modelo económico de México (Quintero, 2006:15). Grandes empresas transnacionales del sector electrónico y automotriz, aprovecharon las facilidades fiscales y arancelarias garantizadas por el *Programa de Industrialización Fronteriza* (PIF) e implementaron políticas laborales y sindicales antes limitadas a los pequeños talleres maquiladores.

La autorización de cierres y despidos masivos para la re-localización y el deterioro de las condiciones laborales han vehiculado el desarrollo de la industria automotriz en el norte del país, incrementando exponencialmente las ganancias de las multinacionales. El PIF ha permitido a las grandes corporaciones del automóvil bajar hasta un 60% los gastos de producción reduciendo drásticamente el costo de la mano de obra (Carrillo, 1987).

A partir de los años '90, con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) “El reacomodo de las inversiones maquiladoras a lo largo de la frontera, el establecimiento en otros espacios del país y el surgimiento de nuevos conflictos laborales señalan que la lucha en torno a la reestructuración sindical no está cerrada” (Quintero, 1999:176).

En efecto, si bien en 2017 el Secretario de Trabajo y Previsión Social celebró 48 meses de paz laboral, es decir, 4 años de ausencia de huelgas, desde 2013 se han registrado 36,160 emplazamientos a huelgas, 1,208 de éstos en los sectores siderúrgico y de fabricación de

transporte[16]. En los mismos años se han dado 1,348 conflictos por la titularidad del contrato colectivo de trabajo que no han resultado en emplazamientos a huelgas, 455 solamente en el sector automotriz en el 2013. Estos datos sugieren que a lo largo de los últimos cuatro años han estallado numerosos conflictos colectivos como los de Ciudad Frontera, donde una de las causas más comunes ha sido la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Cuando la lucha de los trabajadores estalla en contra del sindicato, el conflicto no se puede traducir en una huelga, ya que el movimiento laboral no puede contar con la mediación del gremio titular del contrato colectivo para su legitimación. Los trabajadores tienen que organizarse autónomamente y desarrollar creativamente estrategias de lucha, alternativas a las tradicionales institucionalmente estructuradas.

La celebración de la paz laboral, en este sentido, encubre una amplia serie de conflictos que se articulan en movilizaciones autónomas y alternativas de los trabajadores, caracterizando de forma peculiar las relaciones laborales en México.

La profunda distancia entre la narrativa de los medios y la realidad del conflicto en Teksid, así como la discrepancia entre las declaraciones del Secretario de Trabajo y Previsión Social respecto a la paz laboral y la extensa difusión de conflictos para la democracia sindical, sugieren reflexionar en torno a la efectividad del derecho de huelga y la democracia sindical en México, así como respecto a los rasgos de estos conflictos, las estrategias adoptadas y los actores involucrados.

16

CAPÍTULO 2

SUBJETIVIDADES OBRERAS

2.1 En Torno a la Democracia Sindical

El caso de Teksid, Gunderson-Gimsa y Pytco, promueve una reflexión en torno a algunos de los temas clásicos de los estudios laborales. La extraordinaria ausencia de participación de los trabajadores en la gestión de las relaciones industriales subraya la necesidad de hacer referencia al debate acerca de la democracia y la burocracia sindical, es decir, a las distintas lecturas de las ciencias sociales en torno al tipo de relación que se establece entre la base trabajadora y la dirigencia del gremio, así como de la dialéctica que articula la capacidad de agencia obrera y la estructura institucional.

Tradicionalmente, las organizaciones sindicales se han considerado instituciones implícitamente contradictorias, suspendidas entre horizontes de objetivos distintos y antitéticos, entre la vocación representativa de los intereses de los trabajadores y la mediación con las presiones de las empresas, el mercado y el Estado. El sindicato, en este sentido, es al mismo tiempo vehículo de demandas obreras y agente de control de su resistencia, el sujeto de la lucha de clase y de su contención (Darlington, 2014). Antonio Gramsci planteaba que el sindicalismo es intrínsecamente contradictorio en cuanto, aunque se enfrente con el capital abogando en favor de los trabajadores, sigue siendo "una forma de la sociedad capitalista (…) y organiza a los obreros coherentemente con la forma que provee el régimen capitalista" (Gramsci, 1919).

De acuerdo con ciertos enfoques, la burocracia sindical desempeñaría un papel central en esta contradicción. Se trata del aparato constituido por profesionales empleados a tiempo completo en la administración del gremio, especializados en la negociación entre clase obrera y capital, que ocupan una posición peculiar en la estructura social, caracterizada por intereses, perspectivas y recursos distintos y a veces antagónicos a los trabajadores. La cercanía cotidiana con actores institucionales de carácter corporativo o gubernamental, el nivel de beneficios y la experiencia de una condición social extremadamente distinta a la de los trabajadores constituyen algunos de los factores que concurrirían al distanciamiento de la dirigencia sindical respecto a los afiliados, a través de la progresiva burocratización de la organización (Darlington, 2014). Rosa Luxembourg, comentaba que, en su dimensión extrema, este proceso puede reconfigurar los objetivos del sindicato hasta hacerlos coincidir con la mera reproducción de la máquina institucional, alejándolos radicalmente de las demandas obreras y reconstruyendo el aparato burocrático en los términos de una clase independiente respecto al proletariado (Luxembourg, 1986). El grado de

burocratización de un sindicato, desde esta perspectiva, señala la distancia entre la base obrera y los dirigentes sindicales, e indica el carácter oligárquico o democrático de la configuración de las relaciones de fuerza que presiden una organización específica (Lipset, 1953).

Sin embargo, entre las categorías ideal-típicas oligarquía y democracia sindical existe un abanico de diversas combinaciones históricamente existentes de prácticas, relaciones y representaciones que se articulan en distintos grados de complejidad burocrática y democrática: desde el caso extremo del sindicalismo de protección patronal en México, donde los trabajadores no saben de ser sindicalizados y el sindicato sirve a la empresa para conservar la paz laboral (Quintero, 2006), hasta el sindicalismo de movimiento, que experimenta formas de acción colectiva no tradicionales aliándose horizontalmente con el más amplio contexto comunitario y con otros movimientos sociales para luchar por un horizonte de emancipación política que no se limita al ámbito del trabajo (Fairbrother, 2008). Richard Hyman, en este sentido, ha cuestionado la relevancia empírica y la capacidad analítica de las mismas categorías "dirigencia" y "base", señalando que la relación entre los miembros del comité nacional y los agremiados es mucho más compleja, mediada y contradictoria respecto a cuanto resulta por el manejo de estos términos (1979). Según Hyman, reducir los límites de la capacidad revolucionaria de los sindicatos a la antítesis base – dirigencia es simplificar una realidad histórica y política extremadamente compleja y negar las contradicciones implícitas a la militancia sindical ya señaladas por Antonio Gramsci (2011).

De acuerdo con el planteamiento del experto británico, Maurizio Atzeni se ha concentrado en la deconstrucción de la definición de "democracia sindical", enfocándose en su relevancia histórica, es decir, en su influencia en los procesos de organización y de lucha de los trabajadores. Según el investigador, la democracia es "el proceso que vincula las organizaciones de los trabajadores a sus intereses colectivos, (…) cuyos límites y posibilidades son definidas por el equilibrio de fuerzas de clases" que caracteriza una específica coyuntura del capitalismo (Atzeni, 2016:13). Las prácticas y las ideas de democracia, entonces, no se pueden reducir a una serie de mecanismos internos, ya que se reconfiguran y adquieren sentido de acuerdo con el contexto socioeconómico y a la particular configuración de las relaciones de fuerza en las que radican. Se trata, como señala Enrique De La Garza, de un fenómeno procesual, en constante transformación (2000). La democracia sindical, desdeesta perspectiva, es una construcción social, resultado de presiones estructurales externas, desde el mercado y el Estado, pero también de la praxis de los

afiliados y de los discursos y representaciones que les proveen significado (De La Garza, 2000).

En México, la transformación que ha resultado en el sindicalismo que los expertos definen de protección patronal (Bouzas, 1989), ha sido producto de reformas estructurales, de la crisis del pacto corporativo entre Estado, sindicato y trabajadores y de la desreglamentación del mercado. Sin embargo, los cambios estructurales constituyen solamente uno de los factores que han influido en este proceso. La reconfiguración formal en términos de centralización y autonomización de los procesos decisionales se ha traducido en prácticas operativas como procesos electorales, asambleas, gestión de prestaciones, gestión de la mano de obra y del proceso de trabajo, contratación colectiva, huelga, manifestación, y relaciones externas con la empresa, el Estado y otras organizaciones obreras, políticas y sociales (De La Garza, 2000:12). La implementación de estos cambios encuentra resistencias y conflictos cotidianos a través de las prácticas de los miembros del sindicato que se apropian de las estructuras reproduciéndolas en sus rutinas o transformándolas a través de la lucha. Las categorías burocracia y democracia sindical manifiestan así los límites de la propia capacidad explicativa, ya que no permiten observar la compleja articulación de horizontalidad y subalternidad, participación y autonomía, autoridad y antagonismo, que caracteriza las relaciones de fuerza que subyacen a los movimientos laborales. Más allá del compromiso clasificatorio con la medición de protocolos participativos y niveles burocráticos, esta perspectiva busca enfocarse empíricamente en las configuraciones de las relaciones de fuerza que presiden a las organizaciones sindicales observando su dimensión procesual (De La Garza, 2000), considerando las distintas combinaciones de subalternidad, antagonismo y autonomía (Modonesi, 2014) que caracterizan las subjetividades políticas involucradas en las relaciones industriales y subyacen al mayor o menor equilibrio dialéctico entre acción sindical e intereses colectivos (Atzeni, 2016). Es decir, la reflexión en torno a la democracia sindical sugiere que los protocolos y las prácticas de los sindicatos imponen límites y presiones a los trabajadores, sin determinar de forma unívoca su capacidad de organización y movilización. Las organizaciones sindicales proveen una infraestructura institucional que facilita o limita la acción colectiva de los trabajadores y su capacidad de constituirse en un sujeto político. Sin embargo, la subjetividad política de los trabajadores, lejos de ser definida una vez por todas en términos dominantes, antagonistas o subalternos conforme a la medición de protocolos más o menos “democráticos”, es una combinación de estas dimensiones en constante transformación.

La experiencia de Teksid, Gunderson y Pytco señala que en organizaciones consideradas extremadamente “antidemocráticas”, los trabajadores pueden lograr construir creativamente procesos y prácticas de negociación horizontal y participación colectiva, que permiten luchar en contra de la precariedad enfrentando las multinacionales y el sistema de alianzas territoriales que las vinculan al sindicato y el gobierno.

El análisis de las organizaciones sindicales, en este sentido, se reconoce en cuanto componente imprescindible, pero no suficiente, para el estudio de los movimientos laborales. Se trata de enfocarse en la agencia de los trabajadores, sin considerarla determinada unívocamente por la estructura sindical, sino considerando las prácticas y los discursos indicadores del más amplio proceso de construcción de subjetividades políticas que se desarrolla a partir de una particular configuración de las relaciones laborales.

2.2 Subjetividad, Trabajo y Acción Colectiva

2.2.1 De Conciencia de Clase a Filosofía Espontánea

La vertiente en torno a las subjetividades obreras se remonta a la tradición Marxista en la coyuntura de la revolución industrial. El análisis marxiano describe el proceso de formación del proletariado industrial, la constitución de los trabajadores en una clase social como resultado de la re-estructuración del sistema productivo. Los textos clave en este sentido son *La Miseria de la Filosofía* (1847), *La Ideología Alemana* (1845) y el *Manifiesto Comunista* (1848). La subjetividad, en estas obras, es siempre conciencia-de-clase, es decir, se desarrolla y reproduce a partir de configuraciones específicas de las relaciones de producción y de la posición ocupada por determinados grupos o clases sociales en el sistema económico y político. Esto es, las particulares situaciones sociales y económicas en las que los seres humanos nacen y crecen, determinan de forma inmediata sus experiencias y los significados que les atribuyen, así como las perspectivas a través de las cuales conocen los otros y definen sus relaciones.

El proletariado se forma y deviene clase, sujeto político, en relación con el capital, como resultado de las transformaciones del sistema económico.

La problemática de la conciencia de la clase obrera se plantea de forma explícita en la *Miseria de la Filosofía* a través de la distinción entre dos dimensiones del proletariado como clase: la "Clase en sí" y la "Clase para sí". La "Clase en sí" se caracteriza por la pertenencia a una "comunidad de destino", que se configura como una determinación estructural ineludible de las existencias individuales (Gallino, 2012). En esta primera acepción, el proletariado se entiende como una creación del capital. La "Clase para sí" manifiesta la maduración de una conciencia política colectiva, de una definición compartida de la sociedad, que preside a la construcción del agente político, señalando la transición de una mera categoría objetiva hasta un sujeto capaz de acción política colectiva. La relación entre estos dos momentos del proceso de maduración cultural y política de la clase obrera se articula en el *Manifiesto Comunista* en una serie de etapas de un proceso histórico cuyo desarrollo constituye una necesidad estructural. La posición del proletariado en relación al capital produce a la clase obrera como sujeto revolucionario. La revolución, la caída del sistema capitalista y el triunfo del proletariado a través de la lucha de clases se presentan como una necesidad histórica. Las condiciones subjetivas de la acción colectiva de la clase trabajadora se configuran como consecuencia directa de la especificidad estructural del

momento histórico, sin proveer a una mayor problematización de las peculiaridades de este proceso en la vida cotidiana y de las contradicciones que se hallan en su desarrollo. El sujeto político tiene capacidad de agencia, pero la construcción subjetiva es un proceso ineludible y estructuralmente determinado.

Esta concepción del proceso de subjetivación política, es decir, de los procesos subjetivos que subyacen a la construcción histórica de la clase obrera, se sustenta en la teoría marxiana de la dialéctica entre estructura y superestructura.

La estructura es el conjunto de las relaciones de producción, "la base real sobre la que se levanta la superestructura jurídica y política y a la que corresponden determinadas formas de conciencia social. El modo de producción de la vida material condiciona el proceso de la vida social política y espiritual en general. No es la conciencia del hombre la que determina su ser sino, por el contrario, el ser social es lo que determina su conciencia. Al cambiar la base económica se transforma, más o menos rápidamente, toda la inmensa superestructura erigida sobre ella. (…) del mismo modo que no podemos juzgar a un individuo por lo que él piensa de sí, no podemos juzgar tampoco a estas épocas de transformación por su conciencia, sino que, por el contrario, hay que explicarse esta conciencia por las contradicciones de la vida material, por el conflicto existente entre las fuerzas productivas sociales y las relaciones de producción" (Marx, 1859:2).

La relación determinista entre la estructura y la superestructura se configura en los términos de un principio epistemológico: si la conciencia es resultado de la estructura, el enfoque principal de las ciencias sociales se tiene que dedicar a la articulación de las relaciones de producción. Los procesos subjetivos constituyen un mero corolario de las transformaciones socioeconómicas. La necesaria evolución histórica hacia el triunfo del proletariado no deja espacio para el análisis de la especificidad de cada etapa del proceso de construcción del sujeto político.

Es Antonio Gramsci quien pone los procesos subjetivos al centro de los estudios políticos. La teoría de la hegemonía ofrece una nueva lectura de la dialéctica entre estructura y superestructura, que supera el dualismo determinista de cierto marxismo: "La realización de un sistema hegemónico, en cuanto crea un nuevo territorio ideológico, determina una reforma de las conciencias y de los métodos de conocimiento, es un hecho de conocimiento, un hecho filosófico. La filosofía de la praxis concibe la realidad de las relaciones humanas de conocimiento como elemento de hegemonía política" (Gramsci, 1974:Q10; 12; 1250).

El conocimiento, para el filósofo italiano, es un proceso práctico que modifica la realidad, sistematizando la experiencia en específicos marcos de significados que orientan la acción. La cuestión de la subjetividad no se limita a las relaciones de clase, se configura en términos gnoseológicos, es decir, se refiere a los procesos que presiden al conocimiento del ser humano y a su sistematización. En los Cuadernos de la Cárcel, Gramsci precisa: "Los hombres devienen conscientes (del conflicto material entre las fuerzas de producción) en el terreno ideológico. ¿Pero esa conciencia se limita a las fuerzas de producción o está relacionada a todo conocimiento?"

La ideología en este sentido es un sistema de definiciones y significados, de "métodos e instrumentos lógicos de discriminación que modifican la experiencia, la concepción del mundo, es decir, la relación entre el hombre y la realidad" (Gramsci, 1974). Los significados que se atribuyen a la realidad no son dados de forma objetiva, inmediatamente determinados por la estructura de las relaciones de producción, al contrario, son el resultado de la agencia intersubjetiva: "Conocer es hacer, un proceso creativo, en el sentido que el pensamiento modifica la manera de sentir del mayor número y entonces de la realidad misma. El pensamiento es creativo en el sentido que enseña que (…) la realidad existe solamente en relación con el hombre (Gramsci, 1974: Q11, §59, p. 1485)".

Estructura y superestructuraen la obra gramsciana se implican mutuamente y se pueden distinguir solamente a nivel analítico. La estructura de las relaciones económicas, para su reproducción, implica la constitución de definiciones y sistemas de significados específicos, coherentemente con los cuales los hombres actúan. En este sentido, aunque la estructura de las relaciones de producción es fundamental para comprender una particular coyuntura, este conocimiento es solamente parcial si no se enfoca en el análisis de procesos subjetivos que presiden a la acción.

Antonio Gramsci sugiere que "todos los hombres son filósofos" ya que en sus prácticas cotidianas son implícitas específicas configuraciones ideológicas que sistematizan la experiencia en marcos compartidos intersubjetivamente. Se trata de enfocarse en las relaciones entre la "filosofía espontánea" de los trabajadores, manifiesta en el lenguaje, el sentido común, la superstición, la religión, los estilos de vida y el folclor, y la filosofía de los grupos dirigentes. La dialéctica entre estos distintos sistemas ideológicos es un proceso conflictivo que resulta en la hegemonía de un sistema de significados y prácticas.

En el primer capítulo, la profunda diferencia entre las declaraciones registradas por el

gobierno, de los sindicatos y de las empresas contra la narración de los trabajadores respecto a las relaciones laborales en México, es indicadora de esta dialéctica conflictiva entre visiones del mundo. A cada ideología subyacen intereses distintos y cada grupo que participa en un sistema ideológico está caracterizado por diversos recursos para afirmar su visión de las relaciones industriales en la región. Si el análisis se limitara a la revisión hemerográfica de los medios habría que aceptar la paz laboral como una verdad histórica. Sin embargo, el primer acercamiento empírico ha señalado una representación completamente distinta, y la paz laboral se reconoce en los términos de una construcción ideológica. La estructura de las relaciones de producción misma, en este sentido, se informa a través de los dispositivos intersubjetivos que la representan. Sin analizar los sistemas de significados que caracterizan estas visiones del mundo y de las relaciones que se establecen entre ellos, es imposible dar cuenta de la acción colectiva y ofrecer descripciones genuinas de las relaciones laborales que articulan.

2.2.2 De las Culturas Obreras a las Subculturas Juveniles. Estructura, Cultura, Biografía.

La tradición inglesa en torno a los estudios de la clase obrera pone al centro de la investigación la categoría "cultura". Pioneros de este enfoque fueron Raymond Williams con *Culture and Society* y *Marxism and Literature*, Richard Hoggart con *The Uses of Literacy* y *La Cultura Obrera en la Sociedad de Masa* y E.P. Thompson con *Williams Morris: Romantic to Revolutionary* y *The Making of English Working Class*. Hoggart y Williams provenían de estudios literarios, donde se formaron con una noción de cultura comprendida como literatura "culta". La ruptura epistemológica introducida por estos autores consiste en el rechazo de una noción de cultura como "patrimonio cultural" que consideraban reductiva. La cultura para ellos es un proceso social más amplio que informa la vida cotidiana. Williams se refiere a la cultura en términos exquisitamente antropológicos, *a whole way of life*, un proceso que articula nuestras creencias, conocimientos, estilos de vida, sistematizándolo en una forma compartida intersubjetivamente. Se trata de un conocimiento práctico que organiza y manifiesta la experiencia cotidiana. Raymond Williams sugiere la categoría *estructuras de sentimiento* para indicar esta dimensión vivida e interiorizada de la cultura, los discursos, los significados, el lenguaje y los estilos de vida típicos de una época, así como son apropiados subjetivamente y experimentados en la interacción cotidiana, como la estructura de una sintaxis que coordina y provee significado a la relación con los otros. La atención se mueve desde la mera especulación teorética hacia la objetivación de los procesos subjetivos: los símbolos, lenguajes y rituales a través de los cuales los seres humanos elaboran las propias experiencias en términos culturales, contextualizándola en memoria, modelos éticos y visiones del mundo. La categoría estructura sugiere que existe un sistema de relaciones compartido que caracteriza esta dimensión de la experiencia social. "No se trata de sentimientos en contra de pensamientos, sino de pensamientos sentidos y sentimientos pensados" (Williams, 1977).

La teoría de la cultura planteada por Williams se inspira en la propuesta gramsciana, en particular en su concepción de la relación entre estructura y superestructura. Coherentemente con el pensador italiano, Williams rechaza una concepción determinista de la dialéctica entre estas instancias y señala en los textos de Marx y Engels pasos que complican la visión simplista de ciertas lecturas marxistas.

"Encima de diferentes formas de propiedad, encima de las condiciones de existencias, una entera superestructura es cultivada de varios sentimientos peculiarmente informado, ilusiones,

hábitos de pensamientos y concepciones de vida. Toda la clase los produce e informa a partir de las fundamentas materiales y las correspondientes condiciones sociales" (Marx, 1851). En esta fracción del Dieciocho Brumario, Marx enfatiza la agencia intersubjetiva que preside a la construcción de marcos de significados y estructuras de sentimientos compartidos.

En una carta a Bloch, Engels amplía:

> "De acuerdo a la concepción materialista de la historia, el elemento determinante en la historia es la producción y reproducción de la historia. Ni yo, ni Marx nunca dijimos algo más de eso. Entonces, si alguien lo manipula y dice que el elemento económico es el único determinante transforma esa proposición en una frase sin sentido. La situación económica es la base, sin embargo, varios elementos de la superestructura (…) también ejercen una influencia en el curso de las luchas históricas, y en muchos casos, prevalecen en determinar la forma de esa lucha" (Engels, 1890).

La estructura articula condiciones objetivas que son el resultado de la agencia humana, aunque el proceso que las ha determinado es independiente del control de los sujetos que tienen experiencia de ella. Estas condiciones definen límites y presiones a partir de las cuales los sujetos actúan, sin que su acción sea determinada de forma unívoca. El lenguaje es un proceso que manifiesta esta dialéctica entre estructura, agencia y subjetividad. Cada individuo crece aprendiendo un idioma que no ha participado en desarrollar y que informa su manera de conocer el mundo y los otros, orientando sus prácticas. Sin embargo, cada individuo, en el uso cotidiano del lenguaje, participa activamente en su reproducción y transformación. Las jergas y las expresiones dialectales son indicadores de esta dialéctica.

E.P. Thompson avanza en esta reflexión procediendo a la deconstrucción de la categoría que hasta este punto ha servido de trasfondo a las reflexiones en torno a las subjetividades y la acción obrera: la clase. Thompson sugiere una concepción de la clase entendida como proceso histórico, rechazando el uso "meramente heurístico" de la categoría. La clase, en este sentido, no es un objeto definido una vez por todas que surge inmediatamente a partir de específicas coyunturas, se trata más bien de un proceso histórico que provee a una particular articulación de las relaciones sociales. Según el historiador británico, la clase se produce cuando ciertos hombres

y mujeres, como resultado de experiencias compartidas, tanto heredadas como vividas, sienten y articulan una identidad de intereses entre ellos y en contra de otros (Thompson, 1963). La agencia intersubjetiva, a través de la identificación de experiencias comunes y la construcción del antagonismo, gana centralidad en el proceso histórico que conocemos con la categoría clase. Los seres humanos en su vida cotidiana interactúan en sociedades estructuradas y articuladas en relaciones de producción, experimentan explotación, identifican objetos de antagonismo y luchan para mejorar sus condiciones. El sujeto político, en esta perspectiva, se forja en el conflicto y en el antagonismo. Es en la experiencia de la lucha que los trabajadores se reconocen como clase. La conciencia, aquí, es el proceso y el sistema de instrumentos que permite manejar las experiencias compartidas en términos culturales, encarnándolas en valores, memoria, creencias e instituciones (Thompson, 1978).

Así mismo, la clase no es una instancia universal, no se trata de un principio teórico. Sin embargo, la abstracción de similitudes en las clases obreras históricamente existentes ha presidido a la construcción de la categoría heurística que permite organizar procesos y actores con fines analíticos. Por otro lado, la objetificación de la categoría analítica implica ciertas confusiones al momento de regresar a los procesos empíricos. La actual concepción de la categoría clase, según el británico, es el resultado de la abstracción de rasgos históricos específicos de las clases obreras en Europa occidental. Esta concepción implica una carga fuertemente normativa, respecto a cuanto se define clase obrera. Al contrario, Thompson sugiere que no existe una forma ideal de la clase y que cada proceso se da en forma distinta, en diversas regiones y épocas, coherentemente con las configuraciones de relaciones de fuerza en las que radica.

Richard Hoggart mantiene la dialéctica antagonista Ellos – Nosotros como fundamento de la construcción de la clase. Su obra, sin embargo, ofrece mayor atención al elemento local y familiar. Central en la formación de la visión del mundo de la clase trabajadora, según el estudioso, son la familia, la casa y el barrio. Hoggart, en *La Cultura Obrera en la Sociedad de Masa*, ofrece una descripción meticulosa de la vida cotidiana de la clase trabajadora en Inglaterra, incluyendo las relaciones familiares, las costumbres alimentales, las amistades, la interacción entre vecinos, las obligaciones del hogar, el gusto por el alcohol y los bares, las inclinaciones y los rituales sexuales, la tolerancia para la prostitución, el matrimonio, el lenguaje.

La rutina doméstica y sus ritmos ganan dignidad política en la medida que contribuyen a y son indicadores del proceso de construcción de solidaridad entre trabajadores que subyace a la clase. Hoggart sostiene que las prácticas abiertamente políticas han sido sobrevaluadas en los estudios de la clase trabajadora. La vida sindical, las huelgas y la acción directa constituyen un componente mínimo en la vida cotidiana de los trabajadores. Es importante entonces enfocarse en las prácticas no militantes también para comprender el antagonismo, ya que a través de ellas la solidaridad interna del grupo se reproduce cotidianamente.

El análisis de Hoggart se sitúa en una época de transformación de la clase obrera en Inglaterra. Se trata de otro sujeto respecto a los que estudiaron Raymond Williams y Thompson. Los medios de comunicación masiva y el creciente nivel de alfabetización introdujeron nuevas influencias culturales en la vida cotidiana de los trabajadores. La prensa, la radio y la televisión proveyeron cierta homogeneización cultural. A final de los años 1950 en el Reino Unido se empezaba a hablar de una sociedad sin clases. Sin embargo, como señala Hoggart, "la abolición de las clases se da en el plano cultural", pero las diferencias económicas siguen vigentes.

Los trabajos del Centro de Estudios Culturales Contemporáneos de Birmingham (CCCS) están fuertemente inspirados por la obra de Williams, Hoggart, Thompson y Gramsci. Las investigaciones del CCCS ofrecen una concepción de la relación entre agencia y estructura fuertemente inspirada en la teoría de Antonio Gramsci. El Centro de Birmingham propone una posición intermedia en la cual los límites estructurales no anulan la agencia subjetiva, ni el sujeto se configura en los términos de un individuo totalmente autónomo y culturalmente omnipotente, cuya agencia simbólica se considera libre de vínculos históricos, políticos y sociales.

Las dinámicas a través las cuales los seres humanos, a partir de una específica situación, producen activamente cultura, influyendo en la realidad social y modelando sus existencias, son un nudo fundamental de la reflexión del CCCS. Según estos autores, los significados y las voluntades subjetivas en específicas condiciones crean y dan forma a las estructuras de la vida social, y a su vez, las estructuras de la vida social modelan y significan el espacio interior de las conciencias individuales. El hombre es un agente cultural activo, produce un significado y a su vez, su existencia toma forma a partir de los mismos modelos culturales en cuya elaboración participa (Hall, 2007). "La relación entre cultura y sociedad es mediada por una relación dialéctica entre subjetivo y objetivo, regulado por las necesidades subjetivas de interiorización de la realidad externa y de exteriorización - objetivación de la vida interior subjetiva. La dialéctica entre cultura

y sociedad se desarrolla a través del rebasamiento subjetivo de la objetividad en una nueva objetividad, limitado entre las estructuras sociales objetivas que constituyen el substrato y las condiciones objetivas que limitan las posibilidades de exteriorización. La reacción dialéctica entre cultura y sociedad es entonces mediada por la unidad en movimiento de los polos subjetivo-objetivo" (Sartre, 1957).

La dialéctica de la cultura desde esta perspectiva puede ser entendida solamente como proceso de interiorización y exteriorización que procede a través de la experiencia subjetiva de la realidad y la objetivación de tal experiencia. La mediación subjetiva constituye una instancia fundamental en la dialéctica entre estructura y superestructura, entre una específica configuración de las relaciones político-económicas y el significado que se les atribuye, que a su vez constituye el principio de la acción. La recomposición de la unidad dialéctica de esta relación a partir de casos históricos es el modelo metodológico emblemático de las investigaciones del Centro de Birmingham, que definen *conjunctural analysis* (Grossberg, 2007). El análisis coyuntural se propone comprender la complejidad de los factores que interactúan en los procesos culturales a través de la herramienta etnográfica. Tal protocolo parte de casos históricos, empiricamente observables, para comprender fenómenos subjetivos, conduciendo constantemente los conceptos abstractos y las categorías analíticas a la compleja configuración social en la que radican, para evitar la simplificación en el momento de la elaboración teórica. El equilibrio entre investigación teórica e investigación empírica es una peculiaridad del centro (Zalpa, 2011).

El modelo analítico propuesto por John Clarke y Tony Jefferson impone el profundo análisis histórico y sociológico de la situación de referencia, circunscribiéndola a específicos casos de estudio, a través de la investigación de tres variables: estructura, cultura y biografía.

La variable estructural indica el conjunto de determinantes de un sistema productivo y de las formas de la más amplia configuración de las relaciones sociales que constituyen su necesaria manifestación. Se trata del contexto territorial, social, económico y político en el cual se desenvuelven los sujetos de estudio.

La variable cultural indica el contexto simbólico peculiar al horizonte semántico de los actores sociales, los códigos culturales, las definiciones de las relaciones laborales y los actores involucrados, las estructuras de significados implícitas en los discursos y en la memoria. La variable biográfica indica la experiencia subjetiva de la estructura y la cultura, las específicas formas de apropiación de esas instancias, la trayectoria narrativa de las existencias individuales.

Los estudios culturales, a través de esta postura analítica, proveen una reflexión en torno a las formas históricas de conciencia y al análisis de las subjetividades de los trabajadores a través de las cuales viven, organizan las propias existencias y se coordinan con los demás (Johnson, 2007b).

La cultura, de acuerdo con el enfoque desarrollado por el CCCS, no es una sola, sino una serie de múltiples procesos subjetivos e intersubjetivos, atravesados por relaciones de poder que los vinculan. Estas diferentes instancias pueden ser hegemónicas o subalternas, en constante conflicto y mutua resistencia.

Sin embargo, este enfoque se ha desarrollado en una coyuntura de fuerte desindustrialización en el Reino Unido. Las investigaciones se han concentrado en los estilos de vidas y las identidades de los hijos de los obreros, que ya obreros no son, aprovechando la oportunidad ofrecida por la diferencia generacional entre padres e hijos para identificar la relación entre estructura, subjetividad y acciones.

Más tarde, el estudio de los estilos de vida se ha alejado de una concepción más politizada de las diferencias culturales, reconocida por el CCCS en cuanto formas de resistencia al modelo hegemónico. Los estudios culturales se han reconfigurado en términos de análisis de estilos de consumo (Redhead, 2013), investigando las distintas maneras a través de las cuales se construyen subjetividades por medio del consumo.

2.3 El Análisis de las Culturas Obreras en México

Hasta los años setenta, la cultura aparecía como una categoría residual en los estudios laborales en México (De la Garza, 1986). La problemática de las culturas obreras consigue una atención disciplinaria y metodológicamente renovada a partir del final de 1970, en parte gracias al encuentro científico entre antropología e historia (Novelo, 1999).

No es casual que la época del auge del tema en México corresponda a una coyuntura que señala una época de ruptura en la historia del capitalismo industrial. Muchos autores se refieren a esta transición como a un proceso de re-estructuración del sistema productivo, que se ha desarrollado bajo el aspecto tecnológico, pero sobre todo desde el punto de vista político, a través de la reconfiguración de la disciplina que regula las relaciones laborales, los criterios que presiden a la definición del perfil de la fuerza trabajo y la cultura laboral que se ha estructurado a partir de la nueva coyuntura (De La Garza, 2001). La transformación de la geografía industrial puso en cuestión la reconfiguración de la clase y de la cultura obrera.

Con la apertura de la competición económica internacional y la incorporación de economías periféricas, México adquiere una posición extremadamente relevante en la nueva configuración del espacio de producción. En este territorio, la tensión entre procesos político-económicos globales y locales se intensifica por la dialéctica entre hegemonía y subalternidad que se materializa en la frontera con Estados Unidos, el territorio simbólico de una geografía de dominio que articula y reproduce las relaciones de poder transnacionales. El desarrollo de la industria de exportación en México es emblemático de esta relación dialéctica entre local y global, norte y sur, hegemonía y subalternidad.

Intelectuales de diferentes disciplinas, frente a la nueva coyuntura, desarrollaron nuevos enfoques para acercarse a las preguntas dictadas para el arraigo local del capitalismo transnacional. La bibliografía de los investigadores sociales de México se enriqueció, en esta época, con los trabajos desarrollados por historiadores y ex-obreros ingleses y estadounidenses, por sociólogos, politólogos y sindicalistas franceses, italianos y brasileños casi contemporáneos. Se trata de un momento de gran fermento científico y político, inspirado por la visita de intelectuales europeos, y por el cine y la literatura, que confluyeron en el desarrollo de departamentos académicos enfocados en estudios obreros y en una complicidad militante entre los intelectuales y su objeto de estudio. Temas de los nuevos estudios eran las diferentes formas de proletarización de las regiones de México, los procesos de trabajo, la vida en las fábricas, las relaciones sindicato-partidos, las

condiciones de salud de los obreros, la vida cotidiana de las familias obreras, la situación de la mujer trabajadora y la cultura obrera (Novelo, 1999).

Con la categoría cultura obrera se entendía: "Una dimensión de la vida obrera que se expresa en formas de ser, vivir, de crear y transformar instituciones, normas, valores, tradiciones políticas, asociacionistas, organizativas, de entretenimiento, de educación y estéticas que conforman una multiplicidad de prácticas sociales y rituales distintivas, que han tenido su origen real y mítico en la esfera del trabajo, de donde surge la identidad primaria y central." (Novelo, 1999:17)

Desde un punto de vista epistemológico, el nuevo enfoque se aleja de un tipo de análisis estructural, fundamentado en investigaciones de tipo económico y cuantitativo, basadas en la revisión de fuentes documentales, y se desarrolla en un sentido cualitativo, implementando la herramienta de la observación directa y del trabajo de campo típico de la antropología en el estudio de la subjetividad de los trabajadores, de la experiencia del trabajo y del desarrollo de la conciencia y la acción obrera.

En los años ochenta el análisis se libera de ciertas connotaciones ideológicas y de la dimensión teleológica respecto al futuro revolucionario de la clase obrera que caracterizaron la década de los setenta, para enfocarse en las contradicciones que históricamente estaba enfrentando el proceso de formación de una clase obrera y de una conciencia orgánica en México:

> "En esta fase se investiga y se escribe sobre los diversos procesos de formación de la clase obrera mexicana, sus orígenes sociales y geográficos, los procesos migratorios, la regionalización de la industria en México, la simultaneidad de procesos de trabajo, la diversidad de oficios y calificaciones, las nuevas disciplinas fabriles, las mujeres obreras, las formas de asociación y de protesta, las organizaciones políticas y las tradiciones obreras, las filosofías que orientaban los diferentes grupos de obreros y de artesanos, las relaciones con el poder político, la democracia sindical, las formas de oposición y/o adaptación al control burocrático sindical y estatal, las formas de vida" (Novelo, 1999; p. 13).

La firma del TLCAN profundizó la dependencia de la economía mexicana del mercado mundial y reconfiguró el complejo sistema de relaciones de poder transnacional en el cual se posicionan los trabajadores mexicanos.

Las dinámicas socio-territoriales que se desarrollaron en relación con la vocación económica del espacio local, en función de los procesos globales y nacionales, impulsaron la reflexión hacia una revisión de las categorías analíticas adoptadas por las ciencias sociales mexicanas en la investigación de la problemática laboral.

Juan Luis Sariego identifica en la bibliografía sobre el tema referente a las décadas de los ochenta y los noventas cuatro acepciones de la categoría cultura obrera: una proponía hablar de cultura de los obreros para referirse a "la cultura y las prácticas políticas de los obreros"; otra identificaba a la cultura obrera como producto de la cultura de masas; una más equiparaba las nociones de cultura obrera y cultura urbana o urbano-popular, y finalmente, una cuarta insistía en la definición de la cultura obrera como una cultura de clase (Guadarrama, 1995). Sariego propone adoptar la más amplia categoría “culturas del trabajo” para acercarse de forma más adecuada a las culturas de los obreros en el contexto de mayor diferenciación y complejidad que estaba caracterizando el desarrollo industrial mexicano. El enfoque de Sariego conserva la centralidad de la experiencia del trabajo en el proceso de formación de la identidad de los trabajadores, come espacio fundamental para la auto-representación y la representación de la sociedad. Es justamente tal centralidad el nudo polémico del siguiente giro de las ciencias sociales mexicanas en torno al tema de las culturas del trabajo. Los estudiosos del tema en México empezaron a interrogarse en torno al peso real de la condición obrera en el país, cuestionando la suposición de que el trabajo industrial puede seguir siendo pensado como el lugar privilegiado de construcción y socialización de las culturas obreras, conociendo la diversidad de experiencias y la enorme movilidad laboral impuesta por la crisis económica y los nuevos modelos sociotécnicos (Guadarrama, 1995). Este cambio de perspectiva se observa en el abandono de la categoría elaborada por Sariego en favor de la adopción de la expresión “culturas laborales”.

Los nuevos enfoques que se desarrollaron se alejan de una perspectiva que considera el espacio de la fábrica y las condiciones productivas como lugar privilegiado de construcción cultural de los trabajadores. Las investigaciones ponen mayor atención analítica en dimensiones que reconocen de central importancia, como la familia, el género, el grupo étnico, la edad, reconociendo que la "situación" de trabajo adopta múltiples modalidades en la trayectoria biográfico-laboral de los trabajadores, atravesada por otros procesos identitarios (Guadarrama, 1995). “Se trataba de acuñar un concepto de cultura que superara la vieja dicotomía entre estructura y acción, y que apuntara salidas al análisis tradicional sobre el "control obrero", que concebía a

éstos subsumidos por las estructuras productivas y las superestructuras estatales-sindicales[...]" (Guadarrama, 1995; p. 6).

La fragmentación de la sociedad tradicional y la re-configuración de las relaciones sociales en sistemas más fluidos y menos estructurados a causa de los imponentes flujos migratorios, ha llevado a muchos autores a interpretar los procesos de producción identidaria a través de las categorías de hibridación (Canclini, 1990) y desordenamiento cultural (Martín-Barbero, 1997). Las identidades que se desarrollan a partir de estas condiciones estructurales serían identidades difusas, frágiles, coyunturales, precarias, fluctuantes y oportunistas (Méndez, 2003).

El mosaico cultural constituido por la heterogeneidad sociocultural de los trabajadores, provenientes de diferentes territorios, urbanos y rurales, de diversos orígenes étnicos, junto a las peculiaridades de los sindicatos mexicanos, caracterizados por dinámicas corporativas y clientelares y abiertamente coludidos con las empresas serían el limite fundamental al desarrollo de representaciones colectivas de los trabajadores. En esta perspectiva no hay condiciones para la conformación de un "nosotros", que permitiría el desarrollo de respuestas colectivas a las condiciones de trabajo y el deterioro ambiental que causa la empresa (Solís, 2009).

Los enfoques más radicales en este sentido plantean que la noción de identidad ya no sería capaz de dar cuenta de su presencia en el espacio culturalmente ocupado por la industria de exportación en México: el problema de la identidad en este sentido debería ser pensado desde los fenómenos de la no-identidad (Méndez, 2003). La subalternidad político-cultural de los trabajadores y de la región en el sistema económico global, sería reproducida por el debilitamiento estructuralmente determinado de la identidad local, individual y colectiva, principio de una pasividad práctico-simbolica de los trabajadores que impide la formación de subjetividades políticas resistentes.

2.4 Más Allá de la Melancolía Epistemológica

Los estudios laborales en México, desde hace décadas, se han alejado del análisis de la experiencia de los trabajadores, participando, más o menos lúcidamente, en la invisibilización de los conflictos y de los sujetos del trabajo. Las investigaciones se han concentrado en aspectos económicos y de innovación tecnológica, limitando la posibilidad de apreciar la dimensión socio-cultural de este modelo de desarrollo industrial, de las prácticas obreras y de la acción sindical (De La Garza, 2008; Quintero, 2006b). La experiencia de las condiciones laborales de los obreros de la industria transnacional, la peculiar vivencia de las relaciones sindicales y de los conflictos laborales, y los procesos de subjetivación que se configuran a partir de esta particular coyuntura, han sido cuestiones poco atendidas (Carrillo, 1985; Peña, 1986; Quintero, 2006; De La Garza, 2010). "Se ha olvidado el devenir concreto de los trabajadores, la forma en que se relacionan con el proceso de producción, su manera de pensar, de organizarse y de actuar" (Reygadas, 1988).

En este apartado pretendo destacar un proceso histórico y cultural que en cierta medida participa en la construcción de esta omisión de las ciencias sociales: la experiencia subjetiva de la comunidad académica ha contribuido a la restructuración epistemológica que lleva a la invisibilización de los sujetos del trabajo.

Entre los años ochenta (Gorz, 1982; Offe, 1985) y noventa (Rifkin, 1996), en el debate internacional se empezó a plantear la tesis del *fin del trabajo*. La transformación del modelo de trabajo y de relaciones laborales típicos del sistema fordista y taylorista, que tuvo como referencia la industria automotriz, y se caracterizó por empleos de tiempo completo e indeterminado, ha desdibujado la imagen del trabajo como principal fuente de inversión social (Durand, 2004:22). La constatación de la heterogeneidad de las trayectorias laborales y la consecuente fragmentación de las identidades obreras y de los modos de vida confluyeron en la hipótesis de la pérdida de centralidad del trabajo en la constitución de identidades y de sujetos políticos (Gorz, 1982).

Las investigaciones se alejaron de temas que habían sido centrales en la sociología del trabajo, como el control del proceso productivo, sancionando implícitamente la hegemonía de las nuevas combinatorias productivas y de los sistemas sociotécnicos de proveniencia japonesa. "La heterogeneidad y fragmentación de las identidades sociales laborales surgía, así, como tema central en el que se entrecruzaban los espacios macro-sociales y micro-laborales" (Guadarrama, 2004:6).

La centralidad de conceptos como “heterogeneidad” y “fragmentación” señala la influencia del enfoque postmoderno en los estudios del trabajo. Corrosión del carácter (Sennet, 1994), e identidades “fluidas” (Bauman, 2004), “difusas, frágiles, coyunturales, precarias y fluctuantes” (Méndez, 2003), son categorías que pretenden describir este proceso de fragmentación y “debilitamiento de las identidades” (Méndez, 2003), como efecto de la flexibilización de las relaciones laborales. La atrofía de los procesos de construcción subjetiva y la heterogeneidad de la trayectoria laboral, constituyen para estos autores un límite a la posibilidad de acción colectiva de los trabajadores, a la constitución de sujetos políticos capaces de responder al deterioro de las condiciones laborales.

A los conceptos postmodernos de fragmentación y heterogeneidad, así como son planteados, subyace una epistemología de corte estructuralista, que configura en términos deterministas la dialéctica entre estructura ocupacional y procesos de construcción de identidades y subjetivación política (De La Garza et al, 2008). Como pretende Jean Pierre Durand, en el panorama de aniquilamiento estructural de las identidades y de los sujetos políticos, diseñado por las ciencias sociales, “están reunidas las condiciones de una nueva *servidumbre voluntaria”* (Durand, 2004:27). En esta coyuntura no habría condiciones para la conformación de un “nosotros” que permitiría el desarrollo de respuestas colectivas a las condiciones de trabajo (Méndez 2003; Solís, 2009).

Respecto al énfasis en el concepto de fragmentación, habría que cuestionar que las identidades en cualquier época hayan sido completamente integradas, y no confundir la necesaria atención a la diversidad y a la procesualidad de las subjetividades con el “lamento precapitalista del paraíso perdido de la comunidad, que recuerda al socialismo de Proudhon” (De La Garza, 2010).

Enrique De La Garza avanza una interesante crítica a los argumentos centrales de la hipótesis de la sumisión voluntaria, señalando que carecen de investigación empírica y que se fundamentan en una peculiar experiencia subjetiva, política e ideológica, antes que científica, de los intelectuales en la década de los ’80 (De La Garza *et al*, 2008).

Según el estudioso mexicano, “la posmodernidad nace de un cambio de estado de ánimo de la intelectualidad progresista, socialdemócrata o comunista, que se tradujo en pérdida de imaginario, de idea de futuro, de proyecto, de organización y en especial de reivindicar a la clase

obrera como sujeto privilegiado para la transformación del capitalismo". La hipótesis que propone De La Garza hace eco a los planteamientos de Alex Callinicos, que cita en su trabajo: "La posmodernidad no es un conjunto de hipótesis verificables, sino una declaración autobiográfica, el estado actual del espíritu de un sector de la intelectualidad occidental traumatizada por las decepciones del socialismo real y que fue crítica del estado benefactor" (1998).

La desilusión política de los intelectuales que asistieron a la deconstrucción de la concepción del trabajo en cuanto espacio privilegiado para el surgimiento de proyectos revolucionarios y la cruda ideológica que impuso el distanciamiento de una visión teleológica de la historia que identificaba al proletariado con el sujeto del cambio social, habrían resultado en una perspectiva que presenta rasgos completamente opuestos a la narración marxista, y que se fundamenta en una epistemología de la eterna repetición de la derrota. La aceptación del fracaso de un particular proyecto y de cierto repertorio de estrategias de lucha y de la acción sindical, frente a la reconfiguración global de la industria manufacturera, habrían evolucionado hacia un estado de resignación política de los intelectuales, que en términos epistemológicos se ha traducido en el planteamiento dogmático e implícitamente irreversible de la subalternidad y fragmentación de la clase obrera.

Enzo Traverso en *Rethinking Left-wing Melancholia*[17] se adentra con mayor profundidad en la relación entre las evoluciones epistemológicas de los estudios críticos y las estructuras de sentimientos de los intelectuales de izquierda (Williams, 1961). El filósofo italiano pone al centro de esta configuración subjetiva la dialéctica *melancolía – revolución*.

La etimología de la palabra melancolía remite a la teoría médica de los cuatro humores, elaborada por el filósofo griego Hipócrates: *Mélanos* (negro) y *Cholé* (bilis). La bilis negra es una substancia que vendría a ser el principio de la tristeza, de la apatía. En 1917 Freud reconstruyó la categoría en *Mourn and Melancholy*, sin contribuir a cambios particulares respecto a la definición clásica: "los rasgos principales de la melancolía son profundo desaliento, desinterés por el mundo exterior, pérdida de la capacidad de amar, inhibición de toda actividad, baja autoestima que resulta en auto-reproche y auto-punición."

[17] E. Traverso, *Rethinking Left-Wing Melancholia*, Clase Magistral en The School for Critical Theory, University of California Berckeley, 16 Septiembre, 2016.

El diagnóstico de Traverso coincide con el de Enrique de la Garza, que considera a los intelectuales de la izquierda afligidos por un estado de melancolía producido por la experiencia del fracaso de la revolución proletaria: desaliento y desinterés por el mundo exterior y la investigación empírica, baja estima de la capacidad de agencia subjetiva e inter-subjetiva, inhibición de la acción política.

Traverso recupera la reflexión de Benjamin, para plantear que la *melancolía* por la derrota puede preceder la *acción política* y presidir a nuevos procesos de *subjetivación*, estableciendo un vínculo dialéctico entre estas categorías. La subjetivación política revolucionaria, desde esta perspectiva, se configura en términos de un proceso que permite la transformación del llanto del pueblo en indignación política.

Sin embargo, desde un punto de vista epistemológico y analítico, ambas posiciones presentan dificultades: tanto la celebración dialéctica del necesario triunfo del proletariado, como las lágrimas amargas por la irreversible subalternidad, constituyen planteamientos dogmáticos e históricamente deterministas. Se trata de programas políticos más que de hipótesis científicas.

Ambas posturas deducen un resultado político, una particular configuración de las relaciones de fuerza, a partir de un mismo factor estructural: la explotación del trabajo por parte del capital en un caso es el principio catalizador de la necesaria revolución; en el segundo, hace manifiesta la condición de inmutable subalternidad de los trabajadores.

Se trata de planteamientos que no se fundamentan en un trabajo empírico que señale, interpelando directamente a los sujetos, en qué términos el proletariado llegaría a la revolución, aclarando cada etapa de este proceso, o cómo se configura históricamente la subalternidad sin resistencias que subyace a la hegemonía aproblemática del capital.

La *melancolía epistemológica* asume en términos objetivos la subalternidad de los trabajadores o la próxima victoria del proletariado, sin interpelar en ningún momento a los sujetos de los cuales se ha planteado la desintegración o el triunfo, absteniéndose de cualquier pesquisa empírica, invisibilizando la riqueza de los procesos culturales y políticos que se dan entre esos dos extremos, celebrando o llorando tautológicamente el fin de la historia.

Para superar la melancolía epistemológica hay que transformar el sentimiento de derrota en conciencia del cambio y de la transformación, la melancolía que resulta en un enfoque gnoseológico que se fundamente en la realidad histórica, interpelada por medio de técnicas de investigación empírica.

Con respecto a la especificidad de los estudios laborales, se trata de adoptar un enfoque que tome en cuenta las formas en las que las múltiples transformaciones de la organización de la producción que caracterizaron la historia del capitalismo han resultado no solamente en la deconstrucción de las clases trabajadoras existentes, sino también en la formación de nuevos sujetos a nivel mundial (Silver & Karatasli, 2015).

Desde la revolución industrial, el sistema de relaciones de producción se ha reconfigurado cíclicamente, actualizando procesos tecnológicos y diseñando nuevas geografías. La industria del auto desde 1930 ha atravesado distintas fases de restructuración, implementando nuevas tecnologías y regímenes sociotécnicos y reconfigurando constantemente los territorios de la producción.

Coherentemente con información del World Labor Group, la relocalización de la producción de la industria del auto no es un fenómeno limitado a los años ’80, se trata al contrario de un proceso cíclico. Desde los ’30, las regiones donde se ha concentrado el sector han cambiado periódicamente (Silver, 1997). En Estados Unidos y Canada en los ’30; en Reino Unido, Francia y Alemania en los ‘40 y ’50; en Italia en los ’60 y ’70 y finalmente en Brasil, Sudáfrica y Surcorea entre los ’80 y ’90.

Desde los ochenta hasta el 2007, mientras en Europa se procedía a la declaración del fin del trabajo y la muerte de la clase obrera, los obreros empleados en la industria manufacturera crecieron de un billón novecientos millones hasta más de tres billones (Ness, 2016).

La declaración de muerte de la clase obrera, entonces, es un réquiem etnocéntrico. El proceso de desindutrialización y la transformación del trabajo en los territorios tradicionales de la industria manufacturera no coinciden con el fin del capitalismo industrial, sino con su transformación y con el acceso de nuevos sujetos en el panorama mundial. Contrariamente a una concepción monolítica y etnocéntrica de la clase, como ya explicitaba Thompson, la formación de la clase obrera es un proceso cíclico, que se articula constantemente en distintas regiones del globo,

alternando fases de construcción y deconstrucción, produciendo movimientos antagonistas vinculados estructuralmente por la división internacional del trabajo (Silver, Arrighi, Dubofsky, 1995).

2.5 Movimientos Obreros

La superación de la perspectiva que celebraba la clase obrera como sujeto de la historia y de la reacción melancólica postmoderna al fracaso de esa visión del mundo, impone repensar la postura epistemológica a través de la cual miramos a las prácticas políticas en los pisos de fábrica. Se trata de adoptar un enfoque atento al conflicto y abierto a las nuevas formas de organización, sin caer en los simplismos que pretenden reconocer en esos procesos la clave profunda y universal de la historia y de la sociedad entera.

La teoría de movimientos sociales en este sentido ofrece una herramienta imprescindible. A partir de los años ’70 en Estados Unidos se empieza a estudiar la protesta social considerando a los actores en términos racionales. Hasta ese momento las movilizaciones se habían considerado el resultado de la exaltación irracional y espontánea de la muchedumbre. Los estudiosos estadunidenses, al contrario, consideran los movimientos sociales en términos de organizaciones políticas estructuradas, participadas por actores racionales que frente a específicas oportunidades políticas deciden movilizar recursos sobre la base de atentos cálculos costo-beneficios (Tilly, 1978).

En los años ’80, los procesos que presiden la construcción identidades políticas colectivas ganan mayor atención en la literatura (Melucci, 1995; Tarrow, 1992; McAdam, 1994). El movimiento social deja de ser la unidad de análisis y los investigadores se enfocan en los procesos intersubjetivos que permiten su formación. Desde esta perspectiva, las causas de la acción colectiva no surgen inmediatamente de una específica situación histórica que se ofrece en términos de oportunidad política. Las ideas y los significados que presiden a la movilización son producto de los actores que participan en ésta, y su agencia simbólica ofrece lecturas antagonistas de la situación y contribuye a la construcción del consenso necesario para la acción. Snow y Benford describen estos procesos en términos de producción y socialización de marcos de significados (1988). Un marco es un dispositivo simbólico que permite interpretar la realidad de forma simple y compartida, seleccionando y codificando objetos, situaciones, eventos, experiencias y acciones. De acuerdo con estos autores, la lucha de los movimientos sociales para la construcción, afirmación y transformación de la realidad procede a través de un trabajo de significación intersubjetivo. Los marcos colectivos son el resultado de procesos negociados y compartidos que permiten proceder a la construcción consensual de un diagnóstico de la situación identificando

problemas y responsables, desarrollar un plan para la solución de la disputa, y definir un discurso movilizador. Este giro de la teoría de los movimientos sociales refleja un cambio de enfoque respecto a la dialéctica entre agencia y estructura: el actor racional capaz de calcular costos y beneficios de la acción directa frente a específicas oportunidades políticas se reconoce en términos más complejos y sofisticados a través de una perspectiva atenta a los procesos subjetivos. La subjetividad política de los movimientos sociales se construye a través de la apropiación simbólica de una particular configuración estructural y la acción orientada por específicos dispositivos de significado.

A partir de mitad de los noventas, los procesos afectivos ganan centralidad en el estudio de las dinámicas intersubjetivas que subyacen a las movilizaciones políticas. El análisis se aleja de la tradicional antítesis entre razón y emociones que ha caracterizado el pensamiento occidental desde la filosofía griega, aceptando el rol central de las pasiones en la vida política y en la protesta. Estos estudios han mostrado la importancia de las emociones en la construcción de la solidaridad interna a los movimientos, en los procesos de construcción de significados y en las estrategias de movilización. La gestión de las emociones (Hoschild, 1983) en esta perspectiva participa en la dialéctica que preside a los procesos subjetivos que articulan los movimientos sociales, influenciando tanto la construcción cultural como las prácticas políticas.

Más en general, la literatura sobre los movimientos sociales, y especialmente las contribuciones sobre los procesos intersubjetivos, ofrece herramientas importantes para el análisis de las organizaciones obreras. Categorías y procesos simbólicos como los marcos de significados sirven para enfocarse empíricamente en las estrategias a través de las cuales los trabajadores contribuyen a la construcción de una definición compartidad de las relaciones de producción. Los estudios de las emociones y los procesos afectivos permiten acercarse a las microprácticas e interacciones que en ausencia de los más tradicionales protocolos estructurados presiden a las organizaciones independientes en su construcción y deconstrucción cotidianas.

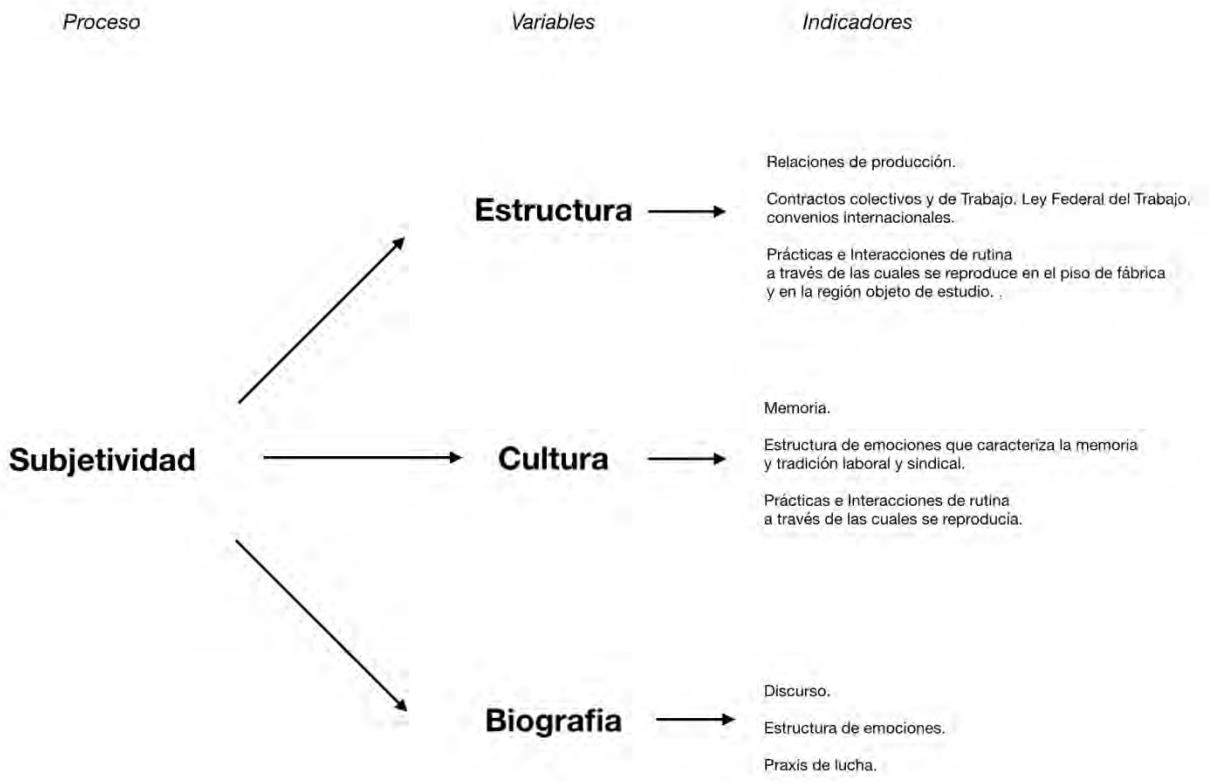
2.6 La Construcción de la Clase Obrera en la Industria Transnascional en México. Estrategia Metodológica y Técnicas de Investigación.

En este texto me enfoco en los procesos de construcción y deconstrucción de la clase obrera en la industria automotriz en México a través de la observación y el estudio de los procesos subjetivos que caracterizan a los trabajadores. Utilizo la categoría clase obrera para referirme a las subjetividades políticas obreras. Considero estas instancias, así como las desarrolla E.P. Thompson: se trata de un proceso histórico fundamentado en el antagonismo y en el conflicto, que provee a una particular articulación de las relaciones sociales. En este sentido, pueden existir distintas clases obreras, en distintas coyunturas y geografías, susceptibles de transformarse y deconstruirse conforme a las prácticas y los discursos de los actores involucrados. En este proceso, subjetividad, estructura y acciones se articulan dialécticamente (De La Garza, 2018). La subjetividad se construye a través de una serie de procesos simbólicos y afectivos que se articulan, manifiestan y cristalizan en discursos, prácticas y emociones. Desde esta perspectiva, los procesos subjetivos constan de la apropiación creativa de una específica situación estructural a través de la movilización de códigos culturales, la atribución de significados y emociones y el desarrollo de prácticas coherentes con tal horizonte simbólico-emotivo.

Para proceder al estudio empírico de estos procesos, es necesario distinguir instancias analíticas, variables e indicadores, que permitan enfocarse en sus diversas dimensiones.

Utilizaré la categoría estructura para referirme a una particular configuración de sistemas simbólicos y relaciones económicas que preceden el sujeto, al cual se ofrecen a través de instituciones, rutinas y dispositivos normativos constituyendo el punto de partida y el límite de su agencia.

La estructura no se limita a relaciones económicas y estructuras de poder, en cuanto abarca una serie de valores, creencias y costumbres que permean la vida cotidiana.



Me referiré a esta dimensión estructural con la categoría cultura. Se trata del sistema de significados y estructuras de sentimientos peculiar a un particular territorio. La estructura cultural existe antes del sujeto y se manifiesta en sus prácticas cotidianas, en las relaciones de género y en la cultura laboral.

Finalmente, utilizaré la categoría biografías para enfocarme en las prácticas, los discursos y las estructuras de sentimientos que manifiestan la apropiación, negociación, y manipulación de las variables estructurales y culturales por parte de los sujetos de estudio.

Cada variable se declina en un sistema de indicadores que permiten observar empíricamente su desarrollo. Indicadores de la variable estructural son la configuración de las relaciones de producción características de la región, los contractos colectivos de trabajo y las rutinas laborales en el piso de fábrica. Indicadores de la variable cultural son la memoria laboral y sindical peculiar a una específica región, la estructura de emociones y de género que la caracteriza y finalmente las prácticas e interacciones de rutina a través de las cuales se reproduce. Finalmente, la variable biográfica se constituye de tres indicadores: el discurso y las definiciones de los

trabajadores de las relaciones de producción, la enunciación de su proyecto político, la estructura de emociones que caracteriza y preside a su organización, las praxis de lucha.

Para interrogar estos indicadores he llevado a cabo dos años de trabajo de campo implementando técnicas de investigación cualitativa: entrevistas semi-estructuradas y biográficas, grupos focales y observación participante. He organizado el trabajo de campo en diferentes etapas, cada una caracterizada por objetivos específicos:

1. Desarrollar las relaciones de confianza necesarias para llevar a cabo la investigación.
2. A partir de una primera exploración, seleccionar la muestra de la población de estudio y desarrollar el guión para las entrevistas semi-estructuradas. La *muestra* se compone de diez entrevistados cada mil trabajadores. La selección se hacw con base en *cuatro variables: antigüedad, género, empresa, trabajadores activos y despedidos*. Los criterios de selección de la muestra constituyen más una guía flexible que un protocolo rígido, ya que, con el muestreo teórico, característico de la investigación cualitativa, a diferencia del muestreo estadístico, no se puede decidir de antemano el tamaño de la muestra. La investigación empírica procede hasta que la muestra se pueda definir saturada, es decir cuando la agregación de un caso más no generaría más teoría (De La Garza, 2010).
3. Recolectar diez historias de vida de trabajadores de las tres empresas, representativas de las cuatro variables de la muestra.
4. Dirigir tres grupos focales: uno por cada empresa, para la discusión grupal de los contratos colectivos.
5. Llevar a cabo sesiones de observación participante de la vida cotidiana de los trabajadores miembros del movimiento. Durante las estancias de investigación viví en casas de los obreros, participé en las asambleas, en la formación sindical, en la construcción y distribución de volantes, en la afición de manifiestos y en las audiencias de la JCyA.
6. Desarrollar una encuesta y encuestar el mayor número de trabajadores del movimiento para fortalecer los datos recolectados con las entrevistas. (La encuesta se encuentra en los anexos).
7. Entrevistar a informantes clave y expertos: delegados sindicales, responsables de recursos humanos de las tres empresas, referentes de ONGs, sindicalistas internacionales y académicos.
8. Implementar los resultados con entrevistas enfocadas en aspectos específicos de la

subjetividad de los trabajadores, para alcanzar un nivel de mayor profundidad de análisis.

CAPÍTULO 3

ESTRUCTURA

3.1 Hacia Ciudad Frontera

En este capítulo, a través de la etnografía de mi primer viaje de investigación a Ciudad Frontera, me adentraré en la peculiar tradición laboral y sindical de la región, delineando el contexto histórico en el que se inserta el proceso objeto de estudio. El viaje a través de cuatro etapas, no solamente geográficas, sino también históricas, acerca el lector a la peculiar configuración de las relaciones de producción en Ciudad Frontera. Cada región atravesada en el viaje sirve como desenlace para la descripción histórica de diferentes etapas del desarrollo de las relaciones industriales y de la influencia que éstas tuvieron en los procesos sociales e urbanos. La primera etapa, "Monterrey", sirve en el texto para explicitar ciertos rasgos del investigador y de los informantes. En la segunda parte del viaje, "Coahuila", la entrada en el estado marca el acceso a la historia industrial y a los combativos orígenes de la tradición sindical minera de Coahuila. En la tercera etapa, "Monclova", se entra en la época de substitución de importaciones, los protagonistas son los Altos Hornos de México (AHMSA), la mastodóntica planta siderúrgica para-estatal, y el sindicato minero, titular del contrato colectivo, en su veste corporativa. Finalmente, la llegada a Ciudad Frontera marca la época neoliberal, la privatización de AHMSA y de las minas, la llegada de las industrias maquiladoras, la firma del TLCAN y la crisis sindical.

3.2 Monterrey - h. 9.00 a.m.

9 Diciembre 2014, Monterrey.

Mi primer día de trabajo de campo y mi primer encuentro con Ciudad Frontera empezaron el 9 de diciembre del 2014, a las 9 de la mañana, en un hotel económico de Monterrey. Llegué a la capital de Nuevo León el día anterior, con un vuelo que salió a las 4.30 de la madrugada desde la Ciudad de México. Planeaba quedarme en un hotel que me garantizara cierto nivel de seguridad, para mí y para mi material de trabajo, pero por el primer día me quedé en un hotel de paso. La ventaja del Hotel Flora fue que, además de barato, estaba cerca de la central de camiones, a donde tenía que dirigirme para alcanzar los contactos del sindicato en el aereopuerto de Monterrey, los cuales me hubieran llevado hasta Ciudad Frontera, en el Estado de Coahuila.

Era mi primera vez en Monterrey. La ciudad me impresionó por el clima húmedo y frío. Me comentaron que estaba lloviendo desde hace diez días. La tonalidad que imperaba era el gris: el clima y los humos de las fábricas que abundaban en las calles señalaban la vocación industrial de la zona en la que me encontraba.

Entré en la primera cafetería que encontré para protegerme de las lluvias. Mientras desayunaba, me comuniqué con mi contacto en Frontera: Carlos Reyes, un referente del Sindicato

Minero en Coahuila. El sindicalista me confirmó que nos encontraríamos en el Aeropuerto de Monterrey a las 13.30, hora a la que llegaría del Distrito Federal Nahuel, el abogado del sindicato asignado al caso de los trabajadores de Teksid, Gunderson-Gimmsa y Pytco.

El objetivo de este viaje era en primera instancia establecer un contacto con los trabajadores del movimiento, sentar las bases para una larga relación que se desarrollaría a lo largo de la investigación. Además, como extranjero, era importante aprovechar esta experiencia para acercarme al territorio, y hacerlo, al menos en esta ocasión, sin rigideces metodológicas, dejándome impresionar por la experiencia de una nueva cultura, aprovechando la ruptura epistemológica que mi condición me garantizaba.

Llegué puntual a las 13.30. A las 13.40 llegó Carlos. Lo reconocí por la gorra del Sindicato Minero que llevaba puesta. Él me vio pero no dijo nada. Creo que esperaba un hombre mayor, aunque sabía que soy estudiante. Me saludó con una sonrisa, nos dimos la mano, y entramos a la sala de las llegadas nacionales.

Carlos es un hombre de más de cincuenta años, sociable pero algo tímido en esa ocasión, tal vez por la falta de confianza que todavía caracterizaba nuestra relación: hablaba sólo cuando realmente tenía algo importante que decir, o más bien cuando se sentía interpelado. Sin embargo, recibir a un investigador es un asunto delicado, que suscita múltiples cuestiones respecto al peligro que puede implicar aceptar que la propia conducta o la de la propia organización se transforme en un objeto de estudio. Por otro lado, mi presencia en ese aeropuerto respondía a una exigencia precisa del sindicato: ofrecer visibilidad al conflicto, construir una representación de la lucha de los obreros de Teksid, Gunderson y Pytco distinta a la que han diseñado los medios. La responsabilidad de manejar esta compleja interacción ha sido una tarea de la que Carlos se ha tenido que hacer cargo. Muchas preguntas deben de haber ocupado su mente durante ese viaje: ¿Qué tanto puedo confiar en él? ¿Hasta qué punto exponer, ostentar, dar acceso a la información? Por mi parte, estaba muy curioso de conocerlo, imaginaba encontrar un hombre de un nivel social evidentemente distinto al de los trabajadores, como los funcionarios del sindicato que conocí en la capital. Al contrario, Carlos es un hombre marcado por el trabajo en las fábricas, que ha sufrido y fatigado en las líneas de las fundidoras de la región. Vestía pantalón y chamarra de mezclilla y la gorra con el logo del Sindicato Minero.

Carlos ha trabajado por veinte años en los Altos Hornos de México. Ha vivido en carne propia diferentes épocas del desarrollo industrial y del sindicalismo en México. En el año 2000

fue despedido, “por ser minero” dice, y desde entonces busca la reinstalación por la vía legal, sin éxito. Tras una vida de militancia, se ha ganado una posición honorable en el sindicato. Su lealtad e iniciativa lo han llevado a recorrer la República con el Minero, apoyando la lucha de miles de trabajadores mexicanos. Carlos sabe que la suya es una posición incómoda, peligrosa: “Hay que estar preparado a todo, un día podría no regresar a casa, hay muchos que no quieren que los trabajadores nos organicemos, que luchemos por nuestros derechos”.

Mientras estábamos platicando llegó Nahuel: un hombre joven, con menos de treinta años, alto y de complexión robusta. Juntos fuimos a buscar el auto en el estacionamiento del aeropuerto para viajar hacia Ciudad Frontera. El carro de Carlos era viejo, cubierto de polvo, sin cuidado a la apariencia estética: un medio austero cuya función es acompañar el dueño en sus trámites sindicales. “No se parece a las furgonetas de lujo que manejan los líderes sindicales de la CTM, ¿verdad?”, comentaron sarcásticamente los sindicalistas, señalando la diferencia entre sus estilos de vida y los de los “cetemistas” como indicador de su honestidad, sugiriendo la diferencia entre el provecho económico que unos y otros sacan de la actividad sindical y planteando, sin espacio a confusión, el antagonismo Minero a la Confederación de Trabajadores de México. Carlos guardó mis maletas, hizo espacio en el asiento trasero y me invitó a entrar.

El viaje duraría alrededor de tres horas. Nos adentramos en la desolación del desierto, acompañados por la Sierra Madre y, me aseguró Prince, por osos, venados, jabalíes y coyotes.

3.3 Coahuila - h 14:30

9 Diciembre 2014, Coahuila.

El camino fue una buena ocasión para conocer a mis acompañantes y acercarme a Ciudad Frontera, no sólo geográficamente, sino aprendiendo de ella, conociéndola a través de las narraciones de los dos sindicalistas.

Nahuel, así como Carlos, ostentaba un estilo humilde, vestía una chamarra roja, de finta piel, vieja y consumida, que imitaba la del equipo McLaren de Fórmula 1, una gorra de beisbol gris, pantalones de mezclilla y un par de tenis. El estilo me sorprendió más que en el caso de su compañero, ya que Nahuel es un joven y brillante abogado de la capital. Más adelante me explicó que estaba vestido así para "manejar un bajo perfil", como una forma de seguridad, para pasar desapercibido a manera de precaución. A lo largo del viaje fueron diferentes las "medidas de seguridad" observadas por mis acompañantes, sobre todo respecto a mí y al abogado del Distrito Federal. Por ejemplo, cuando llegamos al hotel donde nos hospedamos, reservaron las recámaras con nombres ficticios: el objetivo, como comentaba el abogado, era pasar desapercibidos, ocultar nuestra presencia a "la oligarquía local". Los sindicalistas y los trabajadores ya habían sido

agredidos por golpeadores en diferentes ocasiones y, con el tiempo, aprendí que, no obstante que el Sindicato Minero es un actor central en las relaciones laborales en Coahuila, siendo un gremio que goza de amplio prestigio institucional y de consenso en el territorio, los sindicalistas están obligados a actuar clandestinamente, por miedo a represalias o agresiones por parte de empresarios o golpeadores de sindicatos de protección patronal.

Las relaciones sindicales son "una cuestión complicada" en Coahuila, me explicaron en esa ocasión, y sobre todo "un asunto muy serio", "siempre ha sido así". La historia sindical de la región se remonta al inicio del siglo XX, a la tradición de la acción directa del anarco-sindicalismo. "Los Flores Magón", como los mineros llamaban a los anarquistas, fundaron alrededor de 1910 la Unión Minera Mexicana. En esa época, frente a la ausencia de canales institucionales para el reconocimiento de organizaciones obreras y de protocolos de negociación colectiva para la solución de los conflictos obrero-patronales, "los trabajadores optaban por acciones directas contra los empresarios y el gobierno, como fueron las huelgas de hecho, los alzamientos, incendios de comisarías y tiendas de raya, enfrentamientos violentos con la policía y el ejército" (Reygadas, 1988:22).

Se trata de una historia peculiar en el panorama de los estados fronterizos del norte de México, donde el proceso de industrialización se ha dado de forma tardía respecto a Coahuila, en gran parte a partir de 1965, con la inauguración de la industria maquiladora por el Programa de Industrialización Fronteriza. Coahuila es una región carbonífera, la más rica de México. En este territorio comenzó a extraerse carbón hacia mediado del siglo XIX.

A finales de 1800, con el desarrollo de los ferrocarriles que conectaban el norte del país con Estados Unidos, el volumen del negocio del carbón creció rápidamente. Numerosas compañías carboníferas estadounidenses se establecieron en la región, creando importantes monopolios mineros y siderúrgicos. La Mexican Coal and Coke Company, la New Sabinas Company L.T.D. y la American Smelting And Refining Company (ASARCO), se asentaron en Coahuila transformando profundamente el territorio, actualizando el entramado industrial de la región con importantes innovaciones tecnológicas e imponiendo un peculiar modelo de desarrollo social. ASARCO, la empresa controlada por la familia Guggenheim, en menos de veinte años construyó un imperio que contaba con minas, fundiciones y ferrocarriles (Novelo, 1980). En 1910, el grupo de los Guggenheim representaba el 40% del capital invertido en la minería en México.

La gran cantidad de mano de obra empleada en las minas de carbón y en las plantas de

transformación pobló las áreas circundantes a los centros de trabajo. En la cuenca carbonífera surgieron ciudades que alcanzaron los cincuenta mil habitantes en territorios antes deshabitados, que crecieron exclusivamente en función de la actividad extractiva del carbón. La población de Coahuila creció más del 200% entre 1877 y 1910, pasando de 104,131 a 362,092 habitantes (INEGI, 1956). Gran parte de la migración constaba de campesinos que venían de zonas agrícolas del estado para trabajar en las minas, de mineros expertos provenientes de otras regiones y de obreros especializados llegados desde Japón y China. Sucesivamente, a partir de 1915 y durante la Primera Guerra Mundial, llegaron numerosos europeos desde Italia, Yugoslavia y Checoslovaquia (Reygadas, 1988:31).

Francisco Zapata define con la categoría enclave minero "la forma de organizar la producción en la cual la vinculación entre un centro productor y los servicios necesarios para mantener a los trabajadores y a sus familiares son muy estrechos" (Zapata, 1985:32).

Camilo Contreras en su libro *Re-estructuración Espacial de un Antiguo Enclave Minero* reflexiona en torno a los procesos sociales, políticos y culturales que caracterizan los territorios cuyo surgimiento, desarrollo y desaparición han sido estrechamente vinculados a la explotación de un mineral. Retomando la definición de Zapata, Contreras define con la categoría enclave a las "formas de industrialización donde las empresas procuraron un arreglo espacial, social, político y cultural que favoreciera la reproducción de la fuerza de trabajo necesaria para la explotación del recurso de interés" (Contreras, 2002:36).

Contreras se enfoca en el análisis de este proceso de estructuración espacial a partir de una concepción amplia del espacio, comprendido como proceso social, en el que distintos actores participan en la producción de una particular configuración territorial. El territorio, desde esta perspectiva, es la valoración económica, ecológica y simbólica del espacio (Giménez, 2007; Raffestein, 2008), y el carbón está al centro de estos procesos en los enclaves mineros de Coahuila: obsesión en "ojos, sábanas de camas y subsuelos, (…) al centro de las aspiraciones de estabilidad de miles de trabajadores nacionales y extranjeros. Ha estado presente en todas las conversaciones del pueblo: cualquier hijo de obrero sabe explicar en qué consiste el trabajo del padre (…); cualquier esposa sabe que el sueño del minero es tenso e intranquilo; cualquier poblador de los enclaves está atento al silbato de la compañía que avisa de los accidentes; cualquier cantina se llena de conversaciones de mineros que intentan evadir un poco la obsesión que los atrapó" (Novelo, 1994:539).

En el caso de los enclaves mineros, la relación obrero-patronal es central en el proceso de estructuración espacial. La relación de clase entre empresa y trabajadores regula el desarrollo territorial de forma inmediata. La geografía de los enclaves reflejaba a través de la segregación espacial, la discriminación de clase y étnica vigente en la minas: los funcionarios estadounidenses vivían en colonias con casas más grandes y mejores servicios, y sus hijos estudiaban en escuelas especiales, con personal bilingüe. No así los mineros. Ellos vivían en otras colonias, con viviendas angostas y escuelas con maestros menos calificados. Finalmente, los trabajadores de confianza mexicanos vivían en colonias mejores que las de los mineros, pero sin alcanzar el nivel de los norteamericanos. En Coahuila, como sugiere Henry Lefebvre, "la producción de un nuevo espacio no puede separarse de la transformación económica, de la pujanza de una nueva clase social. El nuevo modo de producción se apropia del espacio existente, modelado anteriormente y lo dispone según sus fines" (Lefebvre, 2013:59). Pero en los enclaves mineros de la región carbonífera de Coahuila, el nuevo modo de producción se apropió de espacios desiertos, "no-modelados" anteriormente por el hombre, produciéndolos integralmente, desde cero, casa por casa, ladrillo por ladrillo, estructurándolos conforme a las relaciones de fuerza que organizaban la explotación capitalista del carbón.

La relación obrero-patronal que se gestó en los minerales de la zona carbonífera coahuilense, rebasa el ámbito laboral y extiende su poder regulador de la vida cotidiana a la vivienda, a las infraestructuras urbanas y a los servicios. "Un asunto muy serio" pues, como sugirió el abogado del Minero, que cuestionaba radicalmente las condiciones de existencia de la población de la región, vinculándola al monopolio totalitario de las corporaciones mineras.

Las compañías fundaban y manejaban las colonias, las escuelas, las tiendas, las clínicas y construían las iglesias, mientras las presidencias municipales se dedicaban a funciones meramente administrativas, prevalentemente a la recolección de impuestos. El sindicato, interlocutor de la empresa respecto a cuestiones laborales, también se ocupaba de asuntos de políticas públicas, representando a los trabajadores en las negociaciones (Zapata, 1985).

La lucha de clases ha sido un proceso transversal a la producción territorial de la región. La estructuración espacial se ha articulado a partir del antagonismo entre dos sujetos: la empresa y el sindicato, la mina y los mineros, el capital y el movimiento obrero. Sin embargo, la particular configuración espacial a su vez ha influido en los procesos de subjetivación política, imprimiendo rasgos peculiares a las culturas políticas que se han apropiado del territorio. Como sugirieron mis

acompañantes, estaba entrando en una región donde la práctica sindical, la organización de los trabajadores, el antagonismo al capital transnacional y la acción directa, contribuyen de forma peculiar a la identidad territorial, a un territorio y a una particular configuración subjetiva forjados en el trabajo y en la lucha:

> "Aunque no es posible hallar una determinación mecánica entre el comportamiento político de los trabajadores y su origen geográfico y de clase, sí podemos apuntar que éste, junto con las condiciones de trabajo y de vida que imponen las minas de carbón, marcó características propias de la acción obrera en la zona. La proletarización forzada ante la ausencia de otras fuentes de trabajo, el peligro de accidentes y explosiones en las minas, la interrelación entre la vida urbana y la vida fabril fueron factores que, aunados a los bajos salarios, la inseguridad en el trabajo y lo intenso del mismo, determinaron la existencia de organizaciones obreras desde fechas tempranas." (Reygadas, 1988:31).

Antes de la Unión Minera Mexicana, durante la segunda mitad del siglo XIX, los mineros formaron asociaciones mutualistas que tenían como objetivo fomentar la ayuda solidaria entre trabajadores, aumentar su instrucción, proteger el desarrollo de las artes y las industrias, y fomentar cajas de ahorro y montes de piedad (Reygadas, 1988:20; Novelo, 1980; Zapata, 2007). En 1890 se formó la Sucursal N° 4 del Gran Círculo de Los Obreros de México. Al inicio del movimiento revolucionario, en julio del año 1911, la Unión Minera Mexicana ya contaba con la afiliación de 16 sindicatos. Después de una fase de reajuste y recomposición sindical, impuesta por la crisis del '29, la década de los '30 representa una coyuntura importante para los trabajadores mexicanos. A partir de 1931 las relaciones obrero-patronales serían disciplinadas por la Ley Federal del Trabajo, "limitando el poder monolítico de las compañías mineras" (Novelo, 1994:545). En Coahuila se formó el Sindicato Práxedes Guerrero, el "Sindicato Rojo", que peleó por la titularidad del contrato colectivo en la ASARCO, en contra del sindicato blanco formado por la empresa, y que en 1933 se juntó con la sucursal 14 de la Unión Mexicana de Mecánicos. Finalmente, en Abril de 1934, en Pachuca, doce mil mineros celebraron la convención nacional, constituyendo el *Sindicato Industrial de Trabajadores Metalúrgicos Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana* (SITMMSRM), que en los meses siguientes logró la titularidad de los contratos colectivos en las

empresas del grupo ASARCO, Carboníferas de Sabinas y Mexican Zinc.

Los mineros, organizados en un sindicato nacional, lograron importantes mejoras en las condiciones laborales. Un avance transcendente y tristemente efímero fue el mismo reconocimiento del sindicato, la posibilidad de juntarse y organizarse democráticamente en cuanto obreros: la libertad de asociación y el derecho a la negociación sindical ya no estaban en discusión. En los primeros cuatro años de titularidad del contrato colectivo, los obreros en "movilización casi permanente" (Reygadas, 1988:53) lograron aumentos salariales, prestaciones sociales y mejoras de las condiciones de seguridad. En 1935 estallaron 36 huelgas en las que participaron 18,329 huelguistas (Reygadas, 1988:56). En los minerales, el sindicato planteó importantes demandas respecto a las políticas urbanas, logrando la construcción de viviendas y escuelas y la introducción de agua y drenaje.

El Sindicato Minero surgió en esta coyuntura como sindicato combativo, democrático y fuerte de las luchas de base de un gremio con una larga tradición en México: en su estatuto reconocía la lucha de clases y declaraba como objetivo la socialización de los medios de producción (Novelo, 1980; Zapata, 1985; Reygadas, 1988; Sariego, 2010). Sin embargo, en 1938, apenas cuatro años después de su fundación, la anexión corporativa al Partido de la Revolución Mexicana, por mano de Cárdenas, reconfiguró fuertemente los horizontes del antagonismo minero, reconduciéndolo a un marco institucional. (Zapata, 1985; Reygadas, 1988; Novelo, 1994; Sariego, 2010). Las luchas se limitarían a combatir en contra de los efectos de la industrialización capitalista y no en contra de sus causas, (…) subordinando el movimiento obrero a los proyectos políticos y partidarios de la clase dominante (Reygadas, 1988:71). En esta coyuntura se fue desarrollando un riguroso sistema de jerarquías sindicales, un protocolo decisional fuertemente vertical que caracteriza al día de hoy la política minera y subyace a una peculiar construcción de la autoridad, que destacará en las narraciones de los obreros entrevistados. La anexión del Sindicato Minero al partido implicaba delegar la responsabilidad de la gestión del conflicto a la misma agencia política, a funcionarios centrales, convirtiendo las prácticas autónomas, democráticas y directas que habían caracterizado hasta ese momento la lucha sindical en un proceso de Estado altamente burocratizado. Estas contradicciones se fueron consolidando a lo largo de la década de los cuarenta, cuando los gobiernos tomaron progresivamente posiciones políticas antisindicales. En 1944, el presidente Camacho infligió un duro golpe al sindicato, frustrando las ambiciones de un contrato colectivo nacional de rama, y favoreciendo tratativas por empresa en ocasión de la huelga general

estallada en febrero por el Minero.

La ofensiva institucional avanzó con mayor agresividad en el sexenio de Miguel Alemán. El sindicato minero firmó en 1948, con los sindicatos Ferrocarrilero y Petrolero, un Pacto de Solidaridad, Amistad y Ayuda Mutua, suscribiendo el rechazo a las políticas filo-gubernamentales de la CTM. La reacción del gobierno de Alemán se concretó con la intromisión, a través de la Procuraduría General de la República, de la policía y del ejército en las convenciones de los tres gremios, y culminó en la destitución de los comités ejecutivos y la imposición de líderes incondicionales a la línea gubernamental. En el caso de los ferrocarrileros, el gobierno apoyó en la toma por asalto del edificio sindical a Jesús Díaz León, alias "El Charro", secretario general del gremio. "Con los mismos métodos, el uso de la fuerza y la estafa, el gobierno logró imponer un comité ejecutivo espurio" en el sindicato de los petroleros (Reygadas, 1988).

Ese año se inauguró una nueva etapa del sindicalismo mexicano, tristemente conocida con el término "Charrismo", por el apodo del secretario general del Sindicato de Ferrocarrileros. El Charrismo es una forma de control orgánico directo del Estado sobre los sindicatos, una estrategia de dominación sindical que se vale, para imponerse, de la fuerza pública, el fraude, la intimidación y la violencia criminal de pistoleros contratados por sindicatos, gobierno y empresas. La imposición de los líderes charros se ha caracterizado por el empleo de las fuerzas armadas para apoyar la dirección sindical postiza; por el uso sistemático de la violencia; por la violación permanente de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores; por el total abandono de los métodos democráticos; por la malversación y el robo de los fondos sindicales; por el tráfico deshonesto de los intereses obreros; por la invariable convivencia de líderes espurios con el gobierno y los capitalistas; por la corrupción en todas sus formas (Reygadas, 1988).

El Minero quedó como único sindicato nacional a participar en el proyecto de constitución de una nueva central obrera: la Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCM). Hasta 1950, dos años después de la destitución de los aliados, cuando en ocasión de la VI Convención Ordinaria el Sindicato Minero fue víctima de otro golpe por parte del Estado,

"el procedimiento utilizado para manipular la VI Convención, fue el de no reconocer a los delegados auténticos de las distintas secciones del sistema minero […] sólo se permitió el acceso a los delegados que eran incondicionales al gobierno, falsificándose identificaciones, creándose delegaciones espurias, e impidiendo la participación en la convención de los verdaderos representantes de los mineros. […] Como presidente de la comisión, fue nombrado Filiberto

Rubalcaba, quien en ese momento no pertenecía al sindicato minero; como vice-presidente quedó José María Figueroa, quien tampoco era miembro del SITMMSTM, pues era empleado de confianza" (Reygadas, 1988:98).

Los delegados auténticos convocaron una convención paralela que contó con el apoyo de la base trabajadora y permitió la elección, conforme al quórum de dos tercios de los socios activos, de García Moreno. Las secciones más importantes apoyaron la nueva convención, entre ellas las de Coahuila, que era el estado con más afiliados: la sección 14 de Nueva Rosita, la 28 de Palau, la 31 de Agujete y la 147 de Monclova.

Gobierno, compañías mineras y los "charros" del minero, actuaron de forma conjunta en contra de estas secciones: desconocieron a los representantes, suspendieron los derechos sindicales, congelaron las cuotas y aportaciones a las cooperativas de consumo y cerraron las clínicas.

Los mineros de Coahuila en Nueva Rosita y Palau no aceptaron la imposición. La resistencia de la gente de los minerales fue la más radical: su lucha marcó una etapa fundamental del movimiento obrero mexicano. En ocasión de la VI Convención Ordinaria, la sección 14 de Nueva Rosita emplazaba a huelga para la revisión contractual y el reconocimiento por parte de la empresa del pliego petitorio. Frente a la negativa de la compañía, los mineros de la sección 14 estallaron la huelga. La Secretaría de Trabajo declaró inexistente la huelga en cuanto la sección 14 no reconocía al comité ejecutivo oficial del Minero. El comité espurio entonces suspendió los derechos sindicales a la sección 14, reclamando que reconocieran al comité nacional.

En septiembre, los mineros de nueva Rosita emplazaron nuevamente a huelga por violaciones al contrato colectivo, en particular por el desconocimiento de sus representantes[18]. El 2 de octubre la Junta de Conciliación y Arbitraje también desconoció, considerándolo "no-presentado", el pliego petitorio del emplazamiento a huelga de la Sección 14, en cuanto no firmado por el Comité Ejecutivo General reconocido por la STPS. Una situación similar fue enfrentada por los mineros de Palau, que vieron clasificar a la huelga como inexistente por la Junta de Conciliación y Arbitraje, dos días antes del estallamiento.

Los 6,000 obreros de las dos secciones decidieron seguir en la lucha: el 16 de octubre pararon las labores. No obstante, las declaraciones de inexistencia de huelga significaban que las

[18] "No reconocimiento de los auténticos representantes de la sección 14; no pago de salario a dichos representantes; la empresa no había dado el subsidio a la clínica; retención, por parte de la empresa, de las cuotas sindicales y el no haber pagado sus prestaciones al personal de la oficina de raya" (Reygadas, 1988:111).

protestas eran ilegales, y autorizaban a las empresas para los despidos y al gobierno para intervenir con el uso de la fuerza. En Nueva Rosita se producía el 65% del carbón nacional, los trabajadores sabían que tenían el poder de afectar un amplio número de empresas, pero la inexistencia legal de la huelga permitía a la ASARCO reclutar esquiroles o "panzas blancas", como los llamaban los mineros, para mantener la producción activa.

El ejército federal ocupó el mineral de Nueva Rosita, tomando las cooperativas de consumo de la sección. Los militares, en pick-ups con megáfonos, sostenían la ilegalidad del paro, anunciando el despido y la detención de todos los participantes. Se negó atención médica a las familias en huelga, los hijos de los huelguistas fueron expulsados de las escuelas, un cura excomulgó a los mineros y se negó a darles el sacramento. Al agotarse los fondos de resistencia, varios niños murieron de hambre. "Querían vencernos a como diera lugar, querían que nos doblegáramos, es decir, que renunciáramos a nuestros derechos. ¿Cuáles derechos peleábamos? Sencillamente nuestra libertad y autonomía sindical y el derecho a estallar a huelga. (…) Porque nos niegan la justicia" (Reygadas, 1988:115).

Durante una asamblea, un obrero de base propuso marchar hasta la Ciudad de México, para buscar justicia en la capital, pidiendo la intervención del Presidente de la República, considerado imparcial, garantía democrática e institucional.

El 20 de enero de 1951, miles de mineros marcharon a lo largo de 1,400 km desde Coahuila hasta el Distrito Federal, formando la que es conocida como la Caravana del Hambre. Llegaron a la Plaza de la Constitución dos meses después, el 10 de Marzo de 1951, donde los esperaban numerosos trabajadores de la Ciudad de México. Miguel Alemán nunca aceptó encontrarse con los mineros. La caravana fue confinada "tras las alambradas del parque 18 de Marzo'" (Chávez, 1978). "El deportivo se transformó en un campo de concentración, los policías bloquearon las salidas" (Reygadas, 1988:23). El comité ejecutivo democrático acordó un plan para estallar la huelga en varias secciones mineras, pero solamente algunos cumplieron con el acuerdo y no lograron ejercer presiones suficientes al gobierno. El 10 de abril los caravaneros lograron evitar los bloqueos de la policía y participaron en una manifestación frente al Juzgado Primero del Distrito, que pocos días después tenía que pronunciarse respecto a la posibilidad de amparo a la declaración de inexistencia de la huelga. Los policías, junto con granaderos y agentes secretos, dispersaron a los manifestantes, dejando un saldo de 100 heridos y veinte detenidos. El 16 de abril el juzgado se pronunció en contra del amparo, cuando Miguel Alemán ya había declarado cerrada

la cuestión minera.

La violencia, la vulnerabilidad, la soledad, las “violaciones al contrato social” que experimentaron los mineros de Coahuila, marcaron profundamente la conciencia obrera local, “su confianza en la legalidad y en la autoridad había sido traicionada” (Novelo, p. 553). La sospecha hacia la autoridad sindical y las instituciones de gobierno, sustituyeron la confianza en las jerarquías. La injusticia adquirió un referente concreto en la derrota de la caravana, un término negativo que subyace a las demandas de justicia de los trabajadores coahuilenses a partir de la década de los ’50. El “charrismo” liquidaba al sindicalismo combativo y autónomo, aislándolo y desconociéndolo, iniciando una nueva etapa de las políticas sindicales en México, registrada en los pasos y los cuerpos golpeados de los caravaneros de Coahuila.

3.4 Monclova – h 17.00

Superado el desierto, llegamos a Monclova, el municipio que colinda con Ciudad Frontera. En la entrada de la ciudad impera Altos Hornos de México, una de las más grandes plantas de fundición de acero de América Latina. La empresa ha sido inaugurada en 1946 por Arnold Poper, con capital para-estatal, privatizada en 1991 por Salinas de Gortari y ahora está controlada por el Grupo Acero del Norte, encabezado por Alonso Ancira. La carretera federal 53, que une la ciudad a Monterrey, pasa entre Planta 1 y Planta 2, dos enormes monstruos mecánicos que escupen fuego y polvo.

"Como bastiones de una antigua urbe de la edad media, manifiestan el poder y el control del Señor local sobre su feudo" sugiere Nahuel. El abogado ha usado deliberadamente la metáfora del señor medieval, evocando una nota publicada en la Jornada por el responsable del área jurídica del sindicato minero, Oscar Alzaga: "Alonso Ancira: Señor de Horca y Cuchilla" titula el artículo. Ancira, según esta narración, como "Pedro Páramo, el famoso personaje de Rulfo, se valía de pistoleros para eliminar a sus enemigos, del cura para convencer al pueblo, del abogado para torcer la ley y las autoridades, y del dinero para corromper a revolucionarios [...]. Ejerce un poder ilimitado. Impide la libre prensa, maneja televisión y radios locales, controla las cámaras patronales y sindicatos, usa golpeadores; su poder económico es también político y ético". Carlos se desvió para que yo viera la casa del "Señor de Monclova", tan grande que tardamos más de veinte minutos en darle la vuelta, controlada por un ejército privado reclutado en las filas del Mossad, el ejercito Israelí, "uno de los mas crueles y entrenados del mundo", precisa Nahuel.

Pocas millas más adelante, pasamos a través de grandes unidades habitacionales construidas por el Infonavit, al lado del punto de descarga de descartes tóxicos de Ahmsa. Barrios de "casas adosadas"[19], calles sin asfaltar y sin desagüe, donde procesiones de camiones descargan las 24 horas del día materiales altamente nocivos para la salud humana. Carlos activó los limpia-parabrisas para sacar el polvo del vidrio. Eran las seis de la tarde y el sol estaba tapado por una densa nube de polvos finos. Había mucho tráfico, las calles estaban llenas de pick-ups con hombres sentados en la parte de carga, no obstante el termómetro marcaba cero grados. Esos hombres, tirados como mercancías en la parte trasera de las furgonetas, eran obreros, algunos salían de la planta, otros entraban en el turno sucesivo. Todos vestían muy parecido: chamarras invernales de cuadros o de mezclilla, gorras, blue-jeans y botas. En muchos casos tenían una chamarra de

[19] Richard Hoggart, *la Clase Obrera en la Sociedad de Masas*. Ciudad de México, SigloXX!

AHMSA y un suéter con capucha que, junto con el polvo y la grasa de las maquinarias de las fabricas, tapaba casi integralmente los rostros cansados.

La inauguración de Altos Hornos de México en 1946 transformó profundamente el territorio. Con el modelo de desarrollo para-estatal, el sindicato seguía siendo un actor fundamental: la centralidad del Estado en las relaciones industriales reforzó el carácter corporativo del sindicalismo en la región. El *Sindicato Industrial de Trabajadores Metalúrgicos Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana* (SITMMSRM) mantuvo la titularidad del contrato colectivo en la siderúrgica monclovense, fortaleciendo su posición en la configuración de las relaciones laborales de la región. Carlos, mientras seguía manejando, me explicó cómo se desarrollaba concretamente a nivel local la interacción entre el Estado, el partido, y el sindicato en el período comprendido entre los años sesenta y ochenta:

> "El Sindicato Minero, en Monclova, teníamos la primera y la tercera regidurías. ¡Obreros! En Frontera llegamos a tener la alcaldía. Fuimos diputados locales y federales en el Congreso: ¡Obreros de la sección! ¡…de aquí de Monclova!
>
> Había negociaciones políticas, cuando había campañas para decidir los cabildos de los 38 municipios de los que consta Coahuila. El sindicato minero mandaba al Secretario de Asuntos Políticos, con el Gobernador: '¿Qué nos ofrece para los trabajadores? A nombre del comité ejecutivo nacional, quiero que me diga, qué tenemos contemplado para nosotros, el sindicato minero. ¿Cuántas alcaldías y la chingada?'
>
> En la mesa las oportunidades: '¿Una regiduría?' No, una regiduría no, dos o tres. Una presidencia municipal ¿dónde? ¿A dónde tienes más posibilidades de ganar? Y toda la estructura del PRI nos apoyaba, en todo. 'Ok, nos arreglamos: tres presidencias municipales, diez regidurías, dos sindicaturas, diez direcciones: el tránsito, Simas, etc.'. Posiciones políticas fuertes. Y ya. Es un arreglo …y luego a darle duro a las campañas". (Entrevista Delegado Sindicato Minero, 9 Diciembre, 2009)

Los recuerdos de Carlos entregaron una descripción viva de la articulación local del sistema corporativo, que presidía la hegemonía de "la sección" sobre el territorio de Monclova. "Un poder" construido a través de "negociaciones políticas", entre funcionarios sindicales y gobernadores del

estado de Coahuila, sustentadas y legitimadas por el Partido Revolucionario Institucional. Sin embargo, en esa coyuntura no se perdió la tradición de la acción directa, aunque se sustentaba en una amplia estructura institucional que reforzaba el poder del sindicato sobre el territorio.

> "Cuando te paraba la policía, podías sacar chingo de credenciales, igual ibas pal' bote. Pero si sacabas la del sindicato: '¡N'ombre! ¡Es obrero! Con éste no quiero tener nada que ver… ¡Chinga su madre!' ...y se rajaban.
>
> Una vez nos mataron al Secretario de Estadística, aquí en un retén. Hizo palabras con un agente federal: '¡Chinga tu madre güey! ¡Bam! ¡Le tira un balazo y lo mata!'
>
> Cuando matan a ese cabrón, tomamos las oficinas de la Procuraduría General de la República de aquí, de Monclova. Huyeron todos en corrida. No hubo pedo. Se llevaron computadoras, chingada y media. No pasó nada.
>
> ¿Los camiones Anáhuac no salían a tiempo? ¿Penalizaban a los trabajadores? Se quemaban las pinches unidades. ¡Chinga su madre! 'Estos güeyes están locos', decían.
>
> ¡Un poder de la chingada! ¡Un desmadre!"

El señor Eduardo narra con entusiasmo la hegemonía que aglutinaba los poderes y las instituciones públicas locales bajo el interés del sindicato, y los obreros, a su vez, en el partido. Un poder que, conforme a la historia industrial de la región, se extendía, más allá de las relaciones laborales, a las políticas públicas, tanto al ámbito legislativo como al ejecutivo, señalando la centralidad del Estado y del partido en el manejo de las relaciones entre capital y fuerza de trabajo. La historia narrada por el ex-obrero permitió enfocarnos en la dimensión más obscura del corporativismo, que se caracteriza por negociaciones que resultan en la compra de las influencias y el consenso obrero. La acción directa y el choque violento entre los actores seguían siendo centrales en las prácticas sindicales. Se trata de una cara del sindicalismo corporativo que difícilmente se manifiesta a partir de un análisis meramente estructural.

Por otro lado, no hay que considerar a esta época como un proceso unívoco y monolítico, en la que el control del Estado ha ganado al movimiento obrero sin negociaciones ni resistencias. Al contrario, fueron numerosos los logros de los trabajadores en esta coyuntura: mejores

prestaciones sociales, aumentos salariales y mejoras de los contratos colectivos. Al mismo tiempo, fue constante la concurrencia de múltiples corrientes políticas internas al sindicato para la hegemonía en el piso de fábrica. Particularmente relevante en Monclova, fue el caso de Línea Proletaria (Esterbauer, 2013), un movimiento Maoísta que logró entrar en el Sindicato Minero a partir de asambleas populares en las comunidades y en los barrios obreros del estado de Coahuila.

Los académicos y los intelectuales militantes en Línea Proletaria accedieron a las fábricas a través de un proceso de concientización de los grupos proletarios en sus barrios, reclamando mejores condiciones urbanas y de vivienda. Finalmente, una vez que el movimiento contaba con el consenso obrero, los líderes de Línea Proletaria ganaron la titularidad del contrato colectivo en AHMSA en 1977, a través de una regular votación. Fue solamente dos años más tarde que los charros recuperaron el control de la planta, como suele ocurrir en la región: irrumpiendo con armas en el recinto sindical. A finales de los años ’70, la acción directa seguía siendo la estrategia privilegiada para resolver asuntos laborales, en un territorio donde el sindicato ocupaba una importante posición política y cultural, y los grandes cambios a su interior se lograban a punta de pistola.

La lucha de Línea Proletaria desafiaba directamente al Estado, interlocutor central en las relaciones industriales de carácter para-estatal. Las corrientes antagonistas se formaban con la colaboración de los estudiantes, para contrarrestar la fuerza represiva y armada de los charros.

En octubre de 2014 encontré el señor Francisco, que trabajó en Altos Hornos entre el 1963 y 1990, y fue uno de los dirigentes de Línea Proletaria. Don Francisco me recibió fuera de su carnicería, al medio día. En Coahuila se sufría todavía el calor húmedo del verano. Sin embargo, a pesar de los 40°, Francisco no me hizo entrar en la tienda fresca de neveras, me habló brevemente en la acera, bajo el sol, manifestando cierta sospecha y comprensible prudencia hacia un desconocido extranjero con tantas preguntas:

> “...pues en ese entonces empezamos a estudiar lo de la Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos. Porque el Sindicato Minero estaba dormido, los dirigentes no tenían ninguna capacidad intelectual, los elegían por el tamaño, que fueran grandotes: así que ha sido fácil derrocarlo. En el ’77 ganamos la titularidad en AHMSA, llegamos a dominar todo Coahuila en los ’70, abarcábamos toda la zona

> carbonífera, la laguna, pero llegábamos también a Zacatecas, Monterrey... En Torreón empezamos con la lucha de tierras, para defender los asentamientos irregulares. Había gente muy preparada intelectualmente, que luego fueron cooptados por el gobierno. Mejoramos las condiciones de trabajo, disminuyeron los accidentes, sacamos chingos de prestaciones. Mas luego vino la represión, empezaron a soltar billetes… En el ’79 a mí me tocó estar en la comisión sindical y por fortuna y por gracia de Dios no estoy muerto. Estábamos en el recinto sindical, estábamos bajando las escaleras y ahí en el primer descansito, ahí estaban los pistoleros. ¡Cerraron la puerta del pasillo y ahí nos dispararon y se metieron! …y ves caer las gentes y piensas, ahora me va a tocar a mí, pero no, acá estoy todavía”. (Entrevista ExTrabajador AHMSA, Dirigente Línea Proletaria)

La ciudad de Monclova, como los pueblos mineros de inicio de siglo, se ha desarrollado conforme al crecimiento de Altos Hornos de México, conforme a la dramaticidad y a la violencia de las relaciones y los conflictos obrero-patronales que aparecen en la memoria de Don Francisco. En 1944, apenas 6,000 personas residían en el municipio, frente a más de 200,000 del día de hoy. La condición obrera, el trabajo en la siderúrgica y las luchas sindicales, son experiencias que influyeron fuertemente en la construcción de la identidad territorial (Giménez, 2007; Raffenstein, 2008). Entre los trabajadores, casi exclusivamente varones como ocurría en las minas, había “un orgullo muy fuerte por contribuir al crecimiento económico del país a través de la producción de un material de un carácter tan estratégico para la industria nacional como el acero” (Esterbauer, 2013:10). Había una fuerte identificación de los trabajadores con la empresa, retroalimentada por el orgullo masculino de llevar a cabo un trabajo que requiere de mucha fuerza y resistencia, que “muchos no están dispuestos o no pueden hacer”.

Monclova se reconoce, en este sentido, en los términos de un territorio forjado y reproducido en las minas, en las plantas y en el sindicato. Sin embargo, a lo largo de los años se ha creado un fuerte vínculo entre los obreros, sus familias, la ciudad y AHMSA. Los trabajadores vivían en viviendas construidas por la empresa y el contrato colectivo de trabajo les permitía “traspasar sus puestos a un familiar” (Esterbauer, 2013:14), creando las condiciones para la constitución de generaciones de familias obreras.

3.5 Ciudad Frontera H 17.30

La privatización de la siderúrgica transformó profundamente a Monclova. El gobierno mexicano coordinó la venta de la planta al Grupo Acerero del Norte (GAN), “fundado unos días antes de que saliera la convocatoria” (Esterbauer, 2013:9) por unos sujetos que no tenían experiencia alguna en el negocio del acero, ni el capital necesario para la adquisición, pero eran familiares del presidente Carlos Salinas de Gortari (González Chávez, 2008:295). La venta de Altos Hornos fue parte del más amplio proyecto político-económico de privatización de la minería y de las fundiciones mexicanas. Resultado de este proceso fue el surgimiento de un grupo de grandes corporaciones de capital exclusivamente mexicano: Grupo México, Peñoles y Grupo Acerero del Norte, entre otros (Sariego, 2010). El Estado perdió la centralidad que había caracterizado su posición en la configuración de las relaciones industriales hasta 1991, abriendo el camino a un proceso de progresivo deterioro de las condiciones laborales, de las prestaciones y de los salarios registrados en los contratos colectivos. El sindicato minero intentó resistir al desconocimiento de los contratos pretendido por los grandes capitalistas mexicanos: entre 2000 y 2006 estalló 18 huelgas. En 2006, el Minero paralizó la economía nacional parando las grandes siderúrgicas de Las Truchas en Lázaro Cárdenas, Michoacán, y de Monclova, Altos Hornos de México. En las Truchas, la feroz represión del Estado, que envió helicópteros del ejército, causó la muerte de un trabajador. La represión culminó con la destitución del Comité Directivo Nacional por parte de las autoridades federales de la Secretaría del Trabajo, el 17 de febrero del 2006. El secretario Napoleón Gómez Urrutia, subentrado en el año 2000, tras la muerte del padre Napoleón Gómez Sada, secretario vitalicio, fue acusado de no haber sido afiliado al minero por un tiempo superior a cinco años antes de su elección, como imponía el estatuto. Gómez Urrutia señaló la injerencia de los empresarios mexicanos beneficiarios de las importantes concesiones mineras y siderúrgicas, interesados en debilitar al sindicato titular de los contratos colectivos que estaba luchando en contra de sus empresas. Sin embargo, su liderazgo fue reconocido oficialmente por el Gobierno de Vicente Fox. La ruptura definitiva con el gobierno de México coincide con la explosión de la mina de Pasta de Concho, en Coahuila, propiedad del Grupo México, que, apenas dos días después de la destitución del comité ejecutivo nacional minero, causó la muerte de 65 mineros, cuyos cuerpos siguen sepultados y el delito queda impune. Desde entonces, la lucha de los mineros en contra del Estado y los grandes grupos empresariales mexicanos se ha radicalizado sin llegar a una solución. Las minas de Cananea y de Taxco siguen en paro desde hace más de 10

años. Napoleón Gómez Urrutia huyó a Canadá, donde sigue en exilio, tras la acusación de la desviación de recursos del sindicato por un monto de 55 millones de dólares. En 2008, Gómez Urrutia ha sido reelegido secretario mientras seguía en exilio y en 2014, el tribunal federal de la Ciudad de México lo ha declarado inocente por las inconsistencias y las irregularidades que caracterizaron a todas las acusaciones.

Las relaciones de fuerza y los actores que subyacían al territorio de Monclova se han transformado fuertemente, mientras que, paralelamente a la privatización de Altos Hornos y a la crisis de hegemonía del minero, en 1996, después de la firma del Tratado de Libre Comercio, llegaron las primeras maquiladoras. El entramado industrial y las relaciones laborales en Coahuila enfrentaron un proceso de profunda restructuración. El modelo de sustitución de importaciones que reguló el desarrollo de la siderúrgica para-estatal y miraba a la creación de una industria nacional, dejó paso a un desarrollo monopolizado por capitales privados internacionales y fuertemente orientado hacia las exportaciones. La mano de obra de la maquila, prevalentemente femenina, a su primera experiencia en la industria manufacturera, accedía al empleo en una coyuntura caracterizada por una baja o nula tasa de sindicalización. Es solamente a partir de los primeros años del 2000 que en las maquiladoras de la región se empiezan a firmar los primeros contratos colectivos. Sin embargo, la sindicalización no mejora las condiciones laborales de obreras y obreros, al contrario, salario y prestaciones se fueron deteriorando de forma directamente proporcional al crecimiento de la tasa de sindicalización.

La mayor sindicalización, tras la reestructuración industrial, a partir del 2000, ha sido el resultado de una adaptación de las organizaciones sindicales a las exigencias de flexibilidad de las empresas. “Flexibilidad” en este sentido significa el tránsito hacia un modelo de regulación de las relaciones industriales cuyo objetivo es incrementar el margen de acción de la empresa respecto a cuestiones como el uso de la fuerza de trabajo, el proceso productivo, el salario y la ocupación, a través de contratos laborales ad hoc (Covarrubias, 1993). “El sindicato tradicional, cuyo objetivo es el mejoramiento de las condiciones salariales y laborales de los obreros, a través del instrumento del contrato colectivo, ha sido sustituido por el sindicato subordinado, es decir por organizaciones vinculadas a las empresas por una relación de colaboración incondicionada y por la prevaricación de los derechos de los trabajadores”, institucionalizada por *Contratos Colectivos de Protección Patronal* y el abierto apoyo de las instancias garantes de la justicia laboral, como la Junta de Conciliación y Arbitraje (Quintero, 2006:18).

> "…Entonces, cuando entré en Teksid había un imperio. Nosotros, ahí, cuando entramos a trabajar, nos hacen firmar una hoja que estamos de acuerdo en entregar el contrato colectivo a la CTM: nos afilian sin pedirnos permiso, es más, sin avisarnos. No sabíamos nada de reglas, o sea que teníamos que contar con un sindicato... Nos cobran semanalmente las cuotas, pero en ese sindicato no existen oficinas, nunca hemos tenido una asamblea. De hecho, no sabemos nada de la vida sindical en nuestra región: ahí el sindicato es un requisito para que la empresa pueda trabajar a sus anchas y explotar al trabajador…" (Entrevista a obrera Teksid, noviembre 2014).

Recibí esta respuesta en ocasión de la primera entrevista que tuve oportunidad de llevar a cabo en Monclova. La pregunta se enfocaba en el proceso de afiliación a la organización sindical titular del contrato colectivo. El desconcierto que caracterizó mi reacción, cuando por primera vez escuché este planteamiento, conforme a la repetición de las entrevistas, se fue transformando en la clara definición de una práctica de rutina. La afiliación al sindicato es una condición para el acceso al empleo: sin afiliación, no hay trabajo.

> "Cuando entrábamos nos daban un papel y nos decían, vayan a meter este papel al sindicato, para que se afilien, pero ni sabíamos qué sindicato era. Tenías que firmar esa hoja, si no, no entrabas, y la llevábamos a una casa en el centro, pero ahí tampoco te decían nada" (Entrevista a trabajador Gunderson-Gimsa, abril 2015).

La afiliación al gremio como condición de acceso al empleo, en México, es una práctica contemplada por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, reportada en los contratos colectivos en la cláusula de exclusión. Sin embargo, las declaraciones de los trabajadores señalan que la sindicalización formal no se traduce en la participación genuina en el proceso de negociación colectiva. La existencia legal y la inexistencia en el piso de fábrica, desde el primer contacto con los trabajadores, se configuran como características implícitas a este tipo de sindicalismo (Quintero, 2006). La afiliación al gremio se reduce a un mero trámite burocrático, que prescinde totalmente del control, la voluntad y la preferencia de los trabajadores. La participación de la base obrera está limitada a la firma y a la entrega de un certificado. La sindicalización no contempla una forma de capacitación de los nuevos empleados por parte de los responsables sindicales, o la

presentación del contrato colectivo y del reglamento interior de trabajo, se trata de un simple registro a los archivos del gremio. Tampoco la participación democrática de los trabajadores se reserva para las fases sucesivas a la afiliación, ya que, después de la entrega del certificado, el sindicato desaparece.

> "Ahí hay una mafia. Todos deberíamos conocer el contrato colectivo y el reglamento interno de trabajo, pero nunca nos lo mostraron y es nuestro derecho …luego te acusan de no haber seguido el reglamento. Pero ¿dónde está el reglamento? ¿cómo puedo romper una regla que no conozco...? Es que empresa y sindicato están aliados…" (Entrevista a trabajador Teksid, febrero 2015).

La inaccesibilidad del contrato colectivo y del reglamento del trabajo constituye una transgresión del artículo 365bis de la Ley Federal del Trabajo y del 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. La jurisprudencia mexicana en estos apartados plantea que "Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán poner a disposición del público y mantener actualizada y accesible", entre otras cosas, el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo. El sindicato y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al contrario, negaron repetidamente el acceso a tales documentos a los obreros de Teksid.

La invisibilización de la fuente del derecho, evidentemente, tiene amplias repercusiones tanto en el manejo interno de los asuntos sindicales, como en la gestión de las relaciones laborales.

El sindicato se transforma en una entidad turbia y misteriosa, regulada por sujetos cuya autoridad se fundamenta en procesos abiertamente arbitrarios.

> "Ahora hay dos contratos colectivos. Uno depositado en DF y uno en Monclova, con secretarios distintos. En el contrato colectivo original, venían tres secretarios generales, el padre, que murió, y los dos hijos. *(Se ríe)* Es una familia de secretarios generales. Cuando falleció el viejo, se quedaron al frente los hijos. El sobrino era secretario de trabajo, hasta que lo dejó, tras las acusaciones de colusión con el crimen organizado... Estamos hablando de que, en Monclova, dos familias controlan todos los

> contratos colectivos que se expiden en la zona. Estamos hablando de alrededor de 40 contratos colectivos. Una familia controla ciertos sectores y otra familia controla otros. Ahí es una mafia. Entre ellos mismos están enriqueciéndose. Manejan los contratos colectivos de los taxis, los Oxxos, el Merco, Soriana, Takata, Denso, Goldendragon, Lear, Hfi, Postes. Son los mismos, en todos son secretarios generales" (Entrevista a trabajador Teksid, junio 2016).

Los contratos colectivos, no solamente de la industria manufacturera, sino de servicios y de la gran distribución, son indistintamente controlados por las mismas familias. La variable principal que vincula las actividades económicas a sujetos específicos, no es el sector y la competencia de los titulares, sino la pertenencia territorial. En Coahuila, las empresas donde existe sindicato, están controladas por dos familias; el sector en este caso constituye un criterio relativo, ya que diferentes ramas industriales y de servicios caen indiscriminadamente bajo la jurisdicción de un grupo u otro. Los trabajadores reconocen la sindicalización en los términos de un negocio, con gestión familiar, que los padres heredan a los hijos, sin algún tipo de elección democrática, por lo que la titularidad de los contratos se transforma en importantes ganancias económicas gracias a las cuotas sindicales de los agremiados.

La misma arbitrariedad caracteriza a la elección de los delegados de fábrica: impuestos sin votaciones, y en el caso de Coahuila, sin estar empleados en la planta.

> "Los delegados: en la Lear está uno de Teksid, en Denso uno de Lemak. Haz de cuenta que el delegado de una empresa trabaja en otro lado. La gente no sabe" (Entrevista a trabajador Teksid, junio 2016).

Los trabajadores definen a los sindicatos a partir de las prácticas que observan en sus vidas cotidianas, como organizaciones profundamente corruptas. La gestión familiar, la ilegalidad que caracteriza sus prácticas y el fuerte vínculo territorial, determinan la definición como mafiosa que obreras y obreros tienen de los gremios. Los actores involucrados, la arbitrariedad de la elección de los secretarios y de los delegados, la ausencia de participación democrática y la misma inaccesibilidad de los contratos colectivos y reglamentos internos de trabajo, tienen una relevancia central en la gestión de las relaciones laborales.

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) mexicana, plantea que el contrato colectivo tiene que contener referencias respecto a la jornada de trabajo, a los días de descanso, a las vacaciones, al monto de los salarios y a las cuestiones relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores. Incluyendo estos asuntos en el contrato, se impone su concertación democrática a través de la negociación colectiva. Sin embargo, en el caso de Teksid Hierro de México, donde, coherentemente con las declaraciones de los trabajadores, no existe participación democrática y el contrato es inaccesible, la empresa acaba tomando decisiones de forma unívoca y vertical. El sindicato registra los planteamientos del contrato colectivo sin el consentimiento ni el conocimiento de los trabajadores, los cuales, sin embargo, tienen que respetarlos. La "cláusula de exclusión" funciona como medida disciplinar, ya que además de limitar el acceso al empleo a los sujetos afiliados al sindicato, condiciona su mantenimiento al respeto de las reglas, los estatutos y los convenios del gremio.

> "La empresa hará cumplir las sanciones disciplinarias que imponga el sindicato a sus miembros de acuerdo con el estatuto que lo rige, así como la LFT. Dichas sanciones serán sin responsabilidad alguna para la empresa" (CCT, Artículo 7, Teksid Hierro de México).

La agencia sindical reorienta prácticas y objetivos tradicionales, como la representación de los intereses de los trabajadores en la negociación con la empresa, dedicándose principalmente a la imposición autoritaria del régimen socio-técnico propuesto por el actor privado. La ruptura del sindicato con los trabajadores, entonces, se acompaña a la construcción institucional de una alianza con la empresa, que se registra en el contrato colectivo.

> "Yo lo que entiendo en ese pedazo del contrato, es que ahí mismo la empresa se hace bola del sindicato. Porque se supone que el sindicato es algo que te defiende y en cambio ahí dice que evade la responsiva …que le da el visto bueno a la empresa. …que la empresa te puede despedir y él no va a intervenir. Aunque dizque porque no respetas el estatuto del sindicato o el reglamento interior de trabajo, finalmente la empresa te puede despedir en cualquier momento y no hacerse responsable. …Si además nunca vimos ni reglamento, ni contrato colectivo… Se supone que el sindicato está para

defender al trabajador y ahí le está dando a la empresa toda la facilidad" (Trabajador Teksid, Grupo focal CCT, junio 2016).

"A mí cuando me despidieron, yo le dije al responsable de recursos humanos… Yo aquí ese papel no lo entiendo, háblale al sindicato para que me asesore… Él me dijo: ¿Cuál sindicato? El sindicato no puede hacer nada. Acá el sindicato es un requisito que tenemos la empresa… nada más" (Entrevista a trabajador Teksid, febrero 2015).

La alianza entre sindicato y empresa, en la cotidianidad del piso de fábrica, pone a los trabajadores en una situación de extrema vulnerabilidad al arbitrio de los corporativos. Los testimonios señalan las amenazas constantes que sufren los trabajadores, para imponer los ritmos de trabajo y organizar el proceso productivo.

"Ahí hay un cacique con su mafia: comanda él. El gerente de recursos humanos y el director de recursos humanos... entre ellos y la CTM hacen la mafia. Cuando yo firmé, mi contrato decía ocho horas. Pero ahí, créemelo, es obligatorio el horario extra. Te citan todos los días de siete a siete. Te obligan a veinte horas extras a la semana. El sábado te quitan la ficha. Para trabajar necesitas herramienta que te dan en el almacén. Entrego mi ficha y me dan la herramienta y cuando terminas devuelves la herramienta y te regresan tu ficha. Pero el sábado, si no te quieres quedar para trabajar horas extras, los de recursos humanos van al almacén y te quitan tu ficha, para que no puedas salir... ...sin checar no puedes salir… esa es una esclavitud moderna, la que tienen ahí" (Entrevista a trabajadora Teksid, diciembre 2016).

Los artículos 65, 68 y 73 de la Ley Federal del Trabajo circunscriben las horas extras obligatorias a nueve horas semanales y excluyen los días de descanso. Sin embargo, los obreros están forzados a quedarse a trabajar, bajo la amenaza de despido, durante los días de descanso, aunque cuando hayan superado el límite de horas extra impuesto por la ley. La participación de los trabajadores no es, como pretenden ciertos estudios, el resultado de políticas empresariales, que producen una forma de identificación con los objetivos de la empresa, a través de la atribución de mayores responsabilidades, la creación de grupos de trabajo y la definición de incentivos. En el caso de las empresas objeto de estudio, la participación de los obreros es forzosa, como el trabajo

que desempeñan. Las prácticas descritas por los trabajadores caen bajo la definición de trabajo forzoso elaborada por la Organización Internacional de Trabajo, la cual plantea que "cualquier trabajo o servicio extraído desde una persona, bajo la amenaza de cualquier penalidad y por el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente, es de considerarse trabajo forzoso"[20].

Las mismas políticas rigen la gestión de los días de vacaciones y de discapacidad. En el caso de Teksid Hierro de México, el Contrato Colectivo de Trabajo incluye unas cláusulas especiales que imponen vacaciones anticipadas a los trabajadores, para responder a la reducción de la producción que la empresa anunció en 2012 – 2013. La frecuencia de los paros técnicos, en algunos casos, obliga a los trabajadores a contraer deudas con la empresa.

> "Cuando hay reducción de la producción, le dicen en la planta: paro técnico. En lugar de tenernos ahí en la empresa, pues nos mandan de vacaciones. Entonces hay gente ahí que tiene tres, cuatro, cinco años sin vacaciones y si termina su relación con la empresa, hasta le queda debiendo…" (Entrevista a trabajador Teksid, grupo focal, junio 2016).

Los obreros denuncian que una estrategia similar, en este caso sin formalizar en el contrato colectivo, viene implementada en caso de accidentes y para los permisos de maternidad. En ocasión de lesiones, los trabajadores están obligados a acudir a un médico privado, para no registrar los accidentes en el Seguro Social y, sucesivamente, los días de ausencia vienen descontados de las utilidades. Frente a accidentes graves, los trabajadores sostienen que en algunos casos las víctimas y los familiares han sido amenazados por representantes de la empresa y del sindicato, con el objetivo de evitar la denuncia de lo ocurrido, a cambio de una compensación económica, que en la mayoría de los casos nunca ha llegado.

Las mujeres empleadas, además de sufrir los abusos de la empresa, son víctimas de acoso sexual por parte de los superiores. Las violencias denunciadas por las trabajadoras son sabidas en las plantas, muchos casos se reportaron tanto a los representantes de recursos humanos como a los delegados sindicales. Sin embargo, en ningún caso hubo consecuencias para los acosadores: ni la empresa, ni el sindicato adoptaron medidas disciplinarias.

---

[20] OIT - Forced Labour Convention, n.29, 1930.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029 (29/04/2017)
El convenio prevé algunas excepciones, que no coinciden con el caso en cuestión.

> “Hay compañeras que sufrieron acosos sexuales por parte de encargados de líneas, incluso yo lo vi. Hay varias compañeras que me enseñaron mensajes de textos, mensaje de Facebook, donde los mismos jefes de línea les pedían que cuanto querían para acostarse con ellos, que les mandaban pedir fotografías desnudas …que en las noches... …hasta yo lo vi una vez... se arrimaban a una señora así en la espalda, se le insinuaban detrás... la andaban molestando, le pedían que cuánto quiere... Todo esto lo hacen los empleados y hasta ahora lo siguen haciendo... Nunca hubo castigo para estos acosos hacia las compañeras” (Entrevista a obrero Teksid, febrero 2015).

En algunos casos, los trabajadores denunciaron que los encargados exigen favores sexuales, ofreciendo aumentos en el escalafón y amenazando con desplazar a las compañeras a áreas de trabajos pesados. Sin embargo, todos los casos registrados quedan impunes. Asimismo, el nivel salarial y la movilidad interna resultan reguladas por el arbitrio de las empresas. El salario diario promedio en las plantas es de $190 pesos diarios, con los cuales los trabajadores tienen que pagar el Seguro Social, la cuota sindical, el transporte y otras prestaciones. Aunque existen diferentes niveles salariales y los contratos colectivos definen protocolos que implican la capacitación para desempeñar labores en posiciones específicas y avanzar en el escalafón, los trabajadores plantean que nunca han recibido formación, ni al ingresar ni en función de la movilidad interna, con excepción de alguna plática de seguridad.

> “Para dar un nivel más alto, la empresa elegía arbitrariamente a los trabajadores. Hay compañeros que duraron más de diez años con el mismo nivel. Hay otros que al año ya habían mejorado. Nomás te decían tú no, ahorita tú no. En una ocasión, un compañero le fue a preguntar a un responsable de recursos humanos, que por qué no nos subían el sueldo y lo golpearon… Tuvimos que intervenir ‘No, no, ¿por qué?” (Entrevista a obrero Pytco, abril 2015).

> “Cuando entramos hay dos días de curso, le dan una hora al sindicato… Fíjate que al entrar, haz de cuenta que había como un tipo cacique. El superintendente, él mandaba todo, te pone en las áreas que tú vas a tocar. No hay capacitación ni nada, él decide y algo te explican en el puesto. Y… él tenía mucho poder, mucho, mucho. Ahí era lo que, lo que decía él… Decidía quien avanzaba en la posición, los aumentos salariales…

todo… Ahí hay cuatro niveles salariales. Lo máximo que puedes ganar son 250 pesos diarios. Yo con más de tres años de antigüedad ganaba 190 pesos diarios. Pero al final te salían 1300 a la semana, y todavía te quitaban el Seguro Social, te tenías que pagar el transporte" (Entrevista a Obrera Teksid, marzo 2016).

Después de más de un siglo de historia sindical e industrial, las obreras y obreros de Coahuila se encuentran con una realidad parecida a la que vivieron sus abuelos y bisabuelos en las minas, aunque el nuevo escenario sintetiza dramáticamente los rasgos represivos, charros y antidemocráticos que caracterizaron la experiencia de los padres en la siderúrgica para-estatal sindicalizada por el gremio minero: la ausencia de representación sindical, la violenta represión del derecho a la organización y a la contratación colectiva y el trabajo por capitales extranjeros orientado a mercados internacionales.

La historia sindical de la región en este sentido, se configura en términos dialécticos, en un sistema donde los rasgos antidemocráticos desarrollados en cada coyuntura industrial se acumulan en una forma de caja de herramientas antisindicales: desde un pasado sin sindicatos en el que los trabajadores se coordinaban espontáneamente para actuar directamente en contra de la empresa, pasando por un breve y efímero auge de autonomía, inmediatamente decaído en una época de charrismo y resignación corporativa, para llegar nuevamente a una situación de falta de representación sindical, regresando a la necesidad de desarrollar nuevas formas de resistencia y de lucha clandestina, de acción directa, para contrarrestar la imposición de relaciones laborales y sindicales antidemocráticas, coherentes con las nuevas etapas del desarrollo industrial.

3.6 La Plataforma de Protección Patronal

Las narraciones reportadas nos acercan a las prácticas a través de las cuales se desenvuelve en el piso de fábrica este modelo de gestión de las relaciones laborales, a la definición que, a partir de su experiencia cotidiana, los trabajadores elaboran de él. Los testimonios ofrecen una representación monopolística y no democrática de las relaciones laborales en las plantas objeto de estudio. En ausencia de una genuina representación sindical de los intereses de la fuerza de trabajo, la empresa procede a la imposición autoritaria del régimen socio-técnico, indiferente a la jurisprudencia mexicana e internacional.

Empresa, gobierno local, instituciones garantes de la justicia laboral y sindicato, según los trabajadores, participan en una alianza registrada en los contratos colectivos, que provee a la protección del capital transnacional. El sindicato juega un papel central en esta plataforma para la facilitación y la defensa de la inversión extranjera, en cuanto coordinador de los diferentes sujetos implicados y responsable de la acción directa, en muchos casos delictuosa y violenta, en contra de los movimientos independientes. La gestión familiar, territorial, autoritaria y no democrática; el desprecio por la ley y los derechos laborales y humanos de los obreros; las violencias y las intimidaciones; la corrupción institucional y la colusión con el crimen organizado señalada por los trabajadores, son el tipo de prácticas y relaciones que presiden a la definición de este modelo de gestión de las relaciones laborales en términos mafiosos.

> "¡Nos dimos cuenta que todo se hace aquí! O sea, desde recursos humanos para abajo. Entre la CTM, la JCyA y la empresa hacen la mafia. ¡Está blindado aquí todo lo malo! O sea, todas esas tranzas, todas esas mafias, todo eso: es aquí… con esas personas" (Entrevista con trabajador Teksid, febrero 2016).

Sin embargo, la categoría mafia es extraña a los estudios del trabajo, ya que se refiere a procesos que tradicionalmente no están considerados por este tipo de análisis. Además, se trata de una categoría que se ha desarrollado en Italia, en un contexto extremadamente distinto al mexicano, lo que complica ulteriormente su adopción en este estudio. No obstante, considero que la relevancia de esta categoría para los trabajadores es indicadora de una serie de procesos y actores que rigen las relaciones laborales en México, pero quedan invisibles al análisis tradicional. Asimismo, las mafias italianas, aunque cuando se tome en cuenta su especificidad histórica y

geográfica, son consideradas como el modelo ideal-típico de la gran criminalidad organizada, para comprender los mecanismos de reproducción y los procesos de transformación que le presiden tanto a nivel local cuanto en el más amplio contexto global (Paoli, 2001; Sciarrone, 2002). En este sentido, entonces, enfocar en la relación que se establece entre el proceso socio-cultural que preside a la definición mafiosa de la gestión de las relaciones laborales elaborada por los trabajadores y la construcción de esta categoría por el debate de las ciencias sociales, constituye una estrategia teórico-analítica que permite visibilizar y definir prácticas, sistemas de relaciones, procesos y sujetos centrales en la experiencia de los obreros, pero que huyen a la capacidad analítica de los instrumentos de los estudios del trabajo, en cuanto tradicionalmente extraños a la disciplina.

En efecto, los estudiosos del fenómeno mafioso concuerdan con su carácter polimorfo y flexible, capaz de surgir y reproducirse en distintos territorios y contextos políticos y sociales (Arlacchi, 1992; Lupo, 1993; Sciarrone, 1998; Gambetta, 2000). La jurisprudencia italiana, que constituye un referente para la literatura, ofrece una definición particularmente amplia y libre de caracterización territorial de estos tipos de organizaciones: "existe una asociación mafiosa cada vez que un grupo organizado de sujetos que quieren enriquecerse, cometen delitos o manejan actividades económicas, gracias a su fama de violencia"[21].

De acuerdo con los estudios de las ciencias sociales, las organizaciones mafiosas desempeñan funciones de orden y control social y se reproducen gracias a relaciones de colusión y complicidad con el ambiente institucional político y económico (Sciarrone, 2000). La función principal de estos sujetos es la mediación entre distintos actores, a través de la cual construyen redes de poder territorial capaces de vincular el mercado a la política, adjudicándose el monopolio de la intermediación (Blok, 1986). Estas asociaciones proliferan donde el derecho y la validez de los contratos no están garantizados por las instituciones (Catanzaro, 1988; Gambetta, 1992; Giacomelli y Rodano, 2002). La debilidad de los mecanismos que presiden al orden social y a la producción de bienes ofrece una oportunidad para la afirmación de gobiernos mafiosos y para su legitimación por parte del poder legal. La industria de la protección, en esta perspectiva, es un negocio que puede surgir en diferentes territorios, cuando existan grupos de hombres fuertes y armados, que se dediquen al uso de la violencia para otras razones (Sciarrone, 2002:68). En este sentido, una vertiente de los estudios sobre la mafia se enfoca en la relación entre criminalidad y globalización (Strange, 1998; Ruggiero, 2000; Amoroso, 2002; Farer, 2000; Sciarrone, 2002;

[21] Artículo 416-bis código penal de la ley italiana.

Beccucci y Massari, 2003). La hipótesis central en estas propuestas descansa en una particular interpretación del fenómeno de la globalización, según la cual el rápido crecimiento de actividades económicas de carácter industrial en específicos territorios, se acompaña a un proceso de desregulación y debilitamiento de la infraestructura institucional. La zona gris que resulta de la expansión de la economía global en nuevas regiones, crea el vacío jurídico que facilita la demanda de protección de las transacciones económicas. Sciarrone señala que cuando en estos territorios hay amplia oferta de mano de obra criminal, la posibilidad de garantizar impunidad y la capacidad de establecer vínculos de intercambio con la política, las organizaciones criminales tienden a dedicarse al control de actividades económicas legales, privilegiando el control del mercado del trabajo (2002:68; Block, 1980; Arlacchi, 2007). La mediación sindical es una de las áreas preferidas, en cuanto permite establecer relaciones de colusión con grupos y actores capaces de influenciar las elecciones de otros sujetos, creando el consenso necesario para la reproducción del gobierno mafioso. Aun cuando actúan en un ámbito legal, estos sujetos tienden a comportarse según lógicas de cártel, es decir, estableciendo acuerdos que limitan la competencia, e imponiendo reglas para la división de áreas del territorio o cuotas de mercado. Es evidente, en este apartado, la similitud entre las dinámicas mafiosas que caracterizan la industria de la protección y las prácticas del sindicalismo de protección patronal señaladas por los trabajadores. Sin embargo, esta semejanza no pretende sostener una definición mafiosa de los sindicatos, sino destacar cómo el rápido crecimiento de la industria transnacional de exportación en México ha llevado a la creación de "panoramas criminales" (Sciarrone, 2002; Appadurai, 2002), donde la porosidad y compenetración entre economías lícitas e ilícitas alcanza niveles tales que empresas legales y criminales se confunden y se apoyan mutuamente. Lo que aquí interesa no es un análisis específico de las organizaciones criminales, o el ejercicio de una distinción entre sujetos legales e ilegales. La definición de mafia a que se refieren los trabajadores, más que a un actor en particular, se refiere a una "alianza", es decir, a un sistema de relaciones de colusión e infiltraciones entre actores y prácticas legales e ilegales.

En Monclova la colusión entre capital privado, CTM, instituciones públicas garantes de la justicia laboral y organizaciones criminales, es un fenómeno notorio y sustentado por numerosos testimonios y episodios judiciales. Un caso gravemente relacionado con la movilización de los obreros de Teksid Hierro de México, tiene que ver con la desaparición forzada de José Antonio Robledo Fernández, ingeniero de la empresa ICA Flúor, que se encargó de la obra civil y de las

instalaciones de equipo en el marco del Proyecto Fénix de Altos Hornos de México. Los padres del ingeniero, desaparecido el 5 de Febrero del 2009, denunciaron que durante las investigaciones autónomas que iniciaron en Monclova, a diez días de la desaparición del hijo, recibieron la visita de dos hombres que se presentaron como representantes del cártel de los Zetas. Los hombres fueron reconocidos como Carlos Arturo Jiménez Encina, alias "El Plátano o El Güero", empresario local, capturado el 4 de Marzo de 2015 con la acusación de ser el operador financiero de los Zetas, y José David Galindo Flores alias "El Licenciado Pepe", procurador auxiliar de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en Monclova hasta noviembre del 2014, hijo del actual secretario general de la CTM en Ciudad Frontera, José David Galindo Montemayor, nieto del fundador del gremio cetemista en Coahuila, José Dimas Galindo Villareal y sobrino del actual delegado sindical de la CTM en Teksid Hierro de México, Mario Galindo. En contra de José David Galindo Flores, además de la deposición de los padres del ingeniero desaparecido, existe una declaración incriminatoria formulada ministerialmente por un detenido implicado en la desaparición, al cual se concedió la condición de "testigo protegido". El expediente de José David Galindo Flores quedó desde 2010 hasta noviembre de 2014 en la Procuraduría General de la República y desde entonces pasó a la responsabilidad del sub-procurador de Justicia Estatal de Coahuila. Aunque las denuncias de los padres de José Antonio Robledo Fernández no fueran aceptadas por las autoridades competentes, las declaraciones del testigo protegido, la red familiar que vincula al procurador auxiliar de la procuraduría de la Defensa del Trabajo a los dirigentes de la Confederación de Trabajadores de México en Coahuila, señala el tipo de relación que el gremio tiene con las instituciones garantes de la justicia laboral en el territorio y la abierta colusión con el crimen organizado.

Con respecto al objetivo de este capítulo, esta reflexión destaca una serie de prácticas, procesos y sistemas de relaciones ilícitos que coherentemente a la experiencia de los trabajadores, son peculiares a cuanto las ciencias sociales mexicanas definen sindicalismo de protección patronal. Esto es, la creación de panoramas criminales articulados en estructuras territoriales de relaciones mafiosas se reconoce, en la narración de los trabajadores, como un rasgo peculiar del sindicalismo de protección patronal y del sistema de gestión de las relaciones laborales en la industria transnacional de exportación en México.

Este sistema de colusión es indicador de la dialéctica que se establece entre corporativismo y economía neoliberal, es decir, permite proceder a una lectura política de la relación entre el

sistema de gestión de las relaciones laborales y el Estado en la coyuntura de la industria transnacional de exportación en México. Como señalan De La Garza y Ocampo, para reflexionar en torno al corporativismo hay que analizar las relaciones en las cuales se articula, tomando en cuenta las contradicciones que se desarrollan en distintos niveles: tanto entre Estado y dirigencia, como entre dirigencia y bases obreras (2012; 2017). Conforme al testimonio de los trabajadores, el sindicalismo sigue su alianza histórica con el Estado, aunque haya redefinido los espacios de acción (Ocampo, 2017, p.39). El sindicato y el Estado perdieron relevancia en la definición de las políticas laborales, en cuanto son las empresas quienes en última instancia toman decisiones respecto al salario y el uso de la fuerza de trabajo (De La Garza, 2012). Sin embargo, el sindicato sigue desempeñando su función de control social, comprometiéndose con el Estado a mantener la paz laboral a cambio del monopolio de la representación (De La Garza, 2012; Block, 1986). No obstante, el intercambio del pacto corporativo se limita a la relación entre Estado y dirigencia sindical, ya que el sindicato no busca el consenso de los trabajadores y se dedica a la construcción de la paz laboral con medios coercitivos, fraudulentos y delictuosos.

En la medida en que los mecanismos que subyacen a la reproducción de un específico modelo de producción se consideran las estructuras políticas que manifiestan los rasgos peculiares de una particular forma de capitalismo (Buroway, 1975), el análisis de la experiencia de los trabajadores promueve una configuración de relaciones entre gobierno, sindicato y empresa en el contexto de la industria transnacional de exportación en México que presiden a una forma de *capitalismo mafioso*.

El pacto corporativo en su nueva configuración contradice la hipótesis neoliberal del achicamiento del Estado, que subyace a la teoría de la relación entre expansión del mercado global y difusión de las asociaciones mafiosas, ya que el Estado, por medio de los gobiernos locales y las Juntas de Conciliación y Arbitrajes, es uno de los actores que operan la transformación de la infraestructura institucional e implementa estrategias ilícitas para facilitar la inversión extranjera. El Estado participa con los sindicatos y las empresas en el sistema de colusiones y prácticas ilegales que subyacen a la plataforma de protección patronal, articulando un pacto corporativo que sin su legitimación no podría existir.

CAPÍTULO 4

CULTURA

4.1 Ser Obrero. Memoria, Género y Clase

Desde un perfil socioeconómico hacia procesos subjetivos

Una de las principales preguntas que me plantée en ocasión de mi primer viaje a Ciudad Frontera, se enfocaba en el perfil socioeconómico de los trabajadores y las trabajadoras de Teksid, Gunderson y Pytco. La literatura en torno al trabajo en la industria maquiladora en el norte del país sugiere un cambio neto en el perfil de la mano de obra a partir de la mitad de los años 1990. Con la inauguración del Programa de Industrialización Fronteriza en 1965, se ofreció espacio a mano de obra con características específicas. En la mayoría de los casos, se trataba de jóvenes mujeres, solteras y migrantes, a su primera experiencia de trabajo en la industria manufacturera y con escasa o nula experiencia sindical (Fernandez-Kelly, 1983; Iglesias, 1985; Carrillo y Hernández, 1985; Arenal, 1986; Tiano, 1994; Mummert y Ramirez, 1998; Salzinger, 2003; De La O, 2004; Guadarrama & Torres, 2004; Quintero y Dragustinovis, 2006). Un perfil que, según la hipótesis que se desprende de estas investigaciones, viene seleccionado por los responsables de recursos humanos, en cuanto es considerado fácilmente manipulable, "dócil y sumiso" (Quintero, 1999). En esa coyuntura, concluyen ciertos autores, no había condiciones para la construcción de un "nosotros", capaz de responder de forma colectiva al deterioro de las condiciones de trabajo (Méndez, 2002; Solís, 2009). La incorporación a la industria manufacturera de mano de obra sin experiencia sindical, sin una tradición obrera, constituyó, desde esta perspectiva un límite implícito a la capacidad de organización y resistencia de las trabajadoras. El mecanismo epistemológico que preside a esta hipótesis deduce la subalternidad o fragmentación de la subjetividad obrera (Méndez, 2002) a partir de rasgos considerados socioeconómicos: ser migrante, hijo o hija de campesinos, a la primera experiencia en la industria manufacturera y sin memoria sindical, significa, desde un punto de vista subjetivo, entrar al capitalismo industrial sin una definición del trabajo y de la condición obrera compartida con los otros y las otras trabajadoras, limitando estructuralmente la posibilidad de actuar de forma colectiva, como clase. Sin embargo, numerosos estudios han demostrado que las mujeres jóvenes, desde los primeros años de inauguración del Programa de Industrialización Fronteriza, se han organizado y han luchado para mejorar sus condiciones de vida (Iglesias, 1985; Carrillo, 1985b; Arenal, 1986; Peña, 1989; De La Garza, 2002; Reygadas y Hernández, 2003; Castilla, 2004; Quintero, 2006b).

Con la firma del Tratado de Libre Comercio, las facilitaciones fiscales para empresas

transnacionales que se experimentaron en la frontera, se han extendido a todo el país y a distintos sectores del mercado. Como resultado de esta difusión, la fuerza de trabajo de la industria manufacturera transnacional de exportación ha crecido y se ha diferenciado. El programa maquilador ha sido implementado progresivamente en toda la República Mexicana, extendiendo el peculiar modelo de desarrollo industrial y de gestión de las relaciones laborales más allá de la frontera norte. La maquila, en esta coyuntura, ha dejado de ser un fenómeno peculiar a la zona fronteriza, un prototipo industrial a estatuto especial, y se ha configurado en los términos de un modelo de desarrollo nacional (Carrillo, 1987; Quintero, 2006b). La adopción del "modelo maquilador" por diferentes ramas de la industria manufacturera, a lo largo y ancho de la república, ha implicado una reconfiguración de las características de género de la mano de obra, imponiendo la deconstrucción y reconstrucción de los estereotipos que tradicionalmente han presidido a la consideración del trabajo obrero en términos femeninos o masculinos. Cirila Quintero, en ocasión del congreso "*Cincuenta Años de Industria Maquiladora*", señaló que desde el año 2000, en Ciudad Juárez y en Matamoros, los hombres habían alcanzado el 50% de la fuerza de trabajo de la industria maquiladora[22] (Quintero, 2015).

A nivel federal, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía señala que, en 2008, el 65% de la mano de obra en la industria manufacturera era de género masculino; el sector con el porcentaje más alto de trabajadoras de género femenino seguía siendo el textil, con el 60% de empleadas, mientras que en las industrias metálicas, el 89% eran varones (INEGI, 2013). Con respecto al estado de Coahuila, como he destacado en el capítulo anterior, es necesario tomar en cuenta la peculiar tradición industrial que distingue a la región de los demás estados fronterizos. Tanto la antigüedad del proceso de industrialización y de la historia sindical, como también la relevancia del capital extractivo y siderúrgico, tradicionalmente sectores fuertemente masculinizados, cuestionan la hipótesis de la prevalencia de mujeres inexpertas entre la mano de obra de la región, problematizando los rasgos centrales del planteamiento respecto al perfil de la fuerza de trabajo: el género femenino, la inexperiencia en el sector manufacturero y la ausencia de

[22] En Noviembre de 2006 la recolección de datos relativos a la maquila de la frontera norte se ha dificultado, por la integración en un solo programa de beneficios fiscales, el "Decreto para el Fomento de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación" (IMMEX), de los correspondientes al "Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación" y al de "Importación Temporal para Producir Artículos de Exportación" (PITEX). En este sentido, desde diciembre 2006 ha sido imposible distinguir los datos de la maquila fronteriza de los del más amplio panorama de la industria manufacturera de exportación. El último reporte señala que la mano de obra de la maquila, solamente en la frontera, había crecido hasta alcanzar más de un millón doscientas mil personas, que, con un sueldo promedio de doscientos dólares mensuales, producía un ingreso para el capital extranjero que se acercaba a los veinte billones de dólares (INEGI, 2007).

memoria sindical.

En el año 2010, en Coahuila, el 76% de la población disponible al trabajo y el 68% de la económicamente activa estaba compuesta por hombres, mientras que el 83% de los trabajadores desempeñaba operaciones técnicas en calidad de obrero (INEGI, 2013).

Los datos del INEGI manifiestan la vocación obrera de Coahuila, mientras señalan que el estado está caracterizado por la tasa de participación económica femenina más baja de la frontera.

La historia industrial de la región sugiere que los trabajadores y las trabajadoras de este territorio han sido educados en ambientes obreros, formándose en culturas fuertemente influidas por la tradición y las prácticas sindicales.

Los resultados de una encuesta exploratoria que distribuí a una población de cien trabajadoras y trabajadores de las tres empresas, señalan que más del 85% de la muestra es de género masculino, que el 75% es originario de la región y proviene de familias obreras en las que el padre ha trabajado en fábrica, en el 60% de los casos en Altos Hornos de México, mientras la madre era ama de casa. El 75% de los y las trabajadoras de la muestra tienen hermanos o hermanas que trabajan en la industria manufacturera y el 35% de los núcleos familiares está compuesto por parejas obreras.

Las entrevistas en profundidad esclarecen con mayor detalle la memoria familiar y laboral de los y las trabajadoras: el vasto repertorio de anécdotas que caracteriza la memoria sindical, las transformaciones del mercado del trabajo y de las prácticas de género. Me interesan estas variables en los términos en los cuales han sido implementadas en las investigaciones en torno a las culturas obreras en la industria maquiladora, en cuanto indicadores socioeconómicos de un proceso subjetivo: la construcción de un “nosotros”, de la clase obrera en el norte de México. El enfoque biográfico, más allá de la superficie cuantitativa, permite penetrar la dimensión subjetiva de la memoria sindical, de la historia laboral y de las relaciones de género, centrando el análisis en el punto de articulación entre la cultura y la praxis, las relaciones socio-culturales y la dinámica histórica (Bertaux, 1999). Con la categoría *memoria*, me refiero a una particular relación entre pasado y presente, es decir, a una forma del pasado sindical de existir en el presente de los trabajadores, informando los horizontes y las prácticas políticas (CCCS Popular Memory Group, 2007). Me concentraré en un sentido privado del pasado, distinto de la historiografía, generado en la vida cotidiana, a partir de la cual trabajadores y trabajadoras rescatan u olvidan, conforme al compromiso con el presente, en el cual la memoria es activada (Hutton, 1987).

A lo largo de mi experiencia etnográfica, he confirmado la hipótesis que entre memoria, clase social y género existe una relación dialéctica, que constituye un proceso central en el horizonte subjetivo de obreras y obreros y participa de forma determinante en la construcción social del trabajo y en el proceso de subjetivación política. En los apartados que siguen, pretendo observar los procesos subjetivos y las prácticas cotidianas a través de las cuales estas instancias, a lo largo de la historia familiar, se construyen y entretejen dialécticamente en diferentes configuraciones de las relaciones de fuerza, que subyacen a las definiciones del trabajo y de las relaciones sindicales, compartidas por obreros y obreras de la región, en distintas coyunturas.

4.2 Memoria y Clase

9 Diciembre 2014, Monclova - Coahuila. El "Tiradero de Escorsias" de AHMSA.

Una de las primeras personas con la que tuve la oportunidad de hablar fue Alejandra, una obrera de Teksid Hierro de México. La encontré la mañana del 15 diciembre del 2014 en su casa, en una colonia Infonavit del municipio de Monclova que se encuentra a un lado del "tiradero de escoria"[23] de Altos Hornos de México: ciento veintiséis hectáreas, ocupadas ilegalmente, según la demanda interpuesta por los ejidatarios, donde los camiones de carga de la empresa arrojan miles de toneladas de desechos tóxicos, las veinticuatro horas del día.

Alejandra tiene 37 años, y está casada con Daniel, también obrero de Teksid. Se conocieron en una maquiladora de confecciones a mitad de los años noventa, se casaron en el 2000 y ahora tienen cuatro hijos.

Francisco, un contacto local, me acompañó con su carro, pues, de acuerdo con la obrera, consideraba que "ese barrio está peligroso": aunque quedamos de vernos a las diez de la mañana, la luz del día no era suficiente garantía de seguridad para mi acompañante.

[23] Así le llaman los Monclovenses. http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/sin-resolver-conflicto-ejidatarios-vs-ahmsa-1376295473 (9/04/2016)

9 Diciembre 2014, Monclova - Coahuila. Colonia Obrera..

Entramos a la colonia muy lentamente, a través de calles sin asfalto. Francisco señaló a unos niños que estaban jugando arriba de un tractor estacionado: “Acá hay muchos obreros de maquilas… o desempleados. A los huercos de todos modos les va mal. Si los padres trabajan no los pueden cuidar, a veces trabajan en el mismo turno y se quedan todo el día solos …y pues si los padres no trabajan, no comen…”. Francisco estacionó el carro mientras, a su manera, me introducía a los modelos de organización familiar de la colonia. Bajó conmigo para saludar a la compañera, se despidió rápidamente y se fue, prometiendo regresar por mí en dos horas.

La casa de Alejandra está compuesta por una pequeña sala con cocina, dos recámaras y un baño, en un espacio que mide alrededor de cuarenta metros cuadrados. Los tres hijos más grandes estaban en la escuela, en casa estaba la niña menor y el esposo, que se quedó en la recámara. Alejandra y yo estábamos en la sala, sentados en dos sillones que ocupaban la esquina. La situación era ideal para mis objetivos de investigación: en casa de la entrevistada, en una posición cómoda para ella, en el espacio de su cotidianidad, que le ofrecía cierta confianza y seguridad. El horario le permitía estar provisoriamente libre del pendiente de los hijos y la presencia del esposo fue garantía de apoyo y legitimidad, sin ocasionar intromisiones.

Me interesaba la memoria de la experiencia laboral y sindical del padre de la entrevistada, que es representativa de la mayoría de los y las trabajadoras. Considero que el pasado laboral y sindical de los padres es apropiado como recurso subjetivo que contribuye a la definición del presente, y que, a su vez, la experiencia actual de obreras y obreros informa una particular representación del pasado sindical de la región. El testimonio de Alejandra, en este apartado, se posiciona en el cruce entre historia, prácticas y memoria, enfocándose en la relación entre memoria individual y memoria colectiva (Halbawchs, 1994). Se trata de comprender en qué términos y hasta qué punto "la tradición […] oprime como una pesadilla el cerebro de los vivos" (Marx, 1852:1).

Le pedí que me contara de su historia familiar y laboral:

> «Yo me crié más que nada con unos tíos, pero ahí… pues yo les digo mis papás. Mi papá, de crianza, él siempre fue sindicalista. De hecho fue secretario general en una empresa que... ahorita ya no está, pero estaba ahí donde es Gunderson, se llamaba Torres Mexicanas. Cuando éramos niños, yo me acuerdo que existía mucho lo de las huelgas. ¡Mucho! Para llegar a cualquier convenio con una empresa o a un acuerdo, me acuerdo que sufríamos... mi mamá y mis hermanos… pues sí sufríamos bastante... papá estaba temporadas en huelga. O sea, me acuerdo que estábamos chiquitos. Pues yo era la más grande, verdad, y luego tengo cuatro hermanos. Este, y... mamá embarazada, como fuera, y papá estaba meses y meses en huelga. Pero era cuando los señores se amarraban, es decir, yo quiero esto para... nuestras familias y no tenían miedo. Es que la lucha sindical, es una lucha llena de sacrificios, una lucha que si no tienes valores te pierdes… hay que tener mucha dignidad.
>
> Me acuerdo que hacían bastante el boteo. La gente de ahí, de Frontera, los apoyaba bastante a los señores, boteaban y pues de ahí se repartían todo. ¡Todo!
>
> …'tons me dice mi papá que cuando él fue secretario general... ¡De hecho de la CTM! Porque en ese entonces estaba… era el señor Mata, ...yo pienso que como que el papá de este señor *(el actual líder de la CTM en Monclova)*. ...ya ves que se van pasando su poder absoluto de padre a hijos como emperadores... pues en aquel entonces, yo pienso que era otro señor, pero de los Mata. Dice mi papá que incluso,

> cuando él llegó ahí, cambió varios estatutos que estaban en el contrato, y dice que la gente, n'ombre lo quería bastante… Pero me dijo: "Noo, cuídate mucho, dice, porque los Mata sí eran buenos, dice, porque sí, sí había cambios y todo, dice pero... ellos… no les parecía que... que siempre uno pensara por el trabajador. O sea, muchas veces, ellos mismos querían que te fueras por lo que ellos dijeran, y si nosotros no nos dejábamos... hubo compañeros que incluso llegaron a estar en la cárcel, por desobedecer lo que les decía él... ...el señor éste, el señor Mata. Incluso, dice, compañeros míos que llegaron al Secretario de Actas, el... Tesorero, dice, andaban bien vestidos... y a mí me decían '¡Cómprate ropa!'… '¡Cómprate zapatos!' Porque tienes que andar bien vestido. Él decía: 'No, ¡Yo soy de la clase obrera! ¡¡Yo Soy Obrero!!» (Entrevistas con extrabajadora Teksid, Novembre, 2015)

La narración de Alejandra señala la centralidad que la vida sindical de la región tuvo en su educación. La historia del movimiento sindical, de las luchas obreras de Monclova, representada desde el punto de vista de una niña, se articula a partir de la experiencia de la escasez y el sufrimiento que ocasionaban en su familia las frecuentes huelgas. La lucha de clases, el antagonismo obrero-patronal, se configuran en los términos de una dialéctica central en el horizonte subjetivo de la entrevistada, experimentada desde la infancia como factor determinante en la construcción de la vida cotidiana. Los recuerdos de la niñez y la educación de los padres, proveen una primera definición negativa de lo que significa *ser-obrero* en Coahuila. Es decir, el sujeto obrero es construido narrativamente por contraposición, dejando claro cuales prácticas y actores no son coherentes con tal configuración subjetiva: "comprar ropa y zapatos nuevos" y "andar bien vestido" como el Tesorero de la CTM, por ejemplo. La identidad del grupo, a través de este recurso narrativo, se relaciona con la exclusividad, con la idea de que hay personas que están fuera del "nosotros" (Hoggart, 1957:95). Es significativo que "ellos", el término negativo que subyace a la construcción del "nosotros obrero", en la narración de Alejandra, sean también funcionarios del sindicato: el Tesorero, el Secretario de Actas, "los Mata". La reconstrucción de la experiencia laboral de la familia de la entrevistada señala una contraposición entre los funcionarios estatales del sindicato, por un lado, y por el otro, el grupo formado por el padre, secretario de planta, y los compañeros, con los que comparte cotidianamente el trabajo, el salario,

las condiciones y los estilos de vida. Según Alejandra, no se trata de una mera diferencia de escala, entre local y estatal, sino de una contraposición de "clase", que se fundamenta en una particular distribución del poder.

Aunque reconozco que la noción de "clase" tiene múltiples connotaciones y significados en las ciencias sociales, pretendo adoptarla según la interpretación de Alejandra, convencido que, como ha planteado Thompson en *La Formación de la Clase Obrera en Inglaterra*: "la clase la definen los hombres mientras viven su propia historia y, al fin y al cabo, ésta es su única definición" (Thompson, 1963:27). De acuerdo con Thompson y coherentemente con los más recientes estudios de la teoría fundamentada, (Glaser y Strauss, 1967; Strauss y Corbin, 2002; De La Garza, 2010; Charmaz, 2013) considero que la definición ofrecida por los actores constituye una de las principales posibilidad de validación y legitimidad histórica u empírica de la categoría.

La noción de clase, en este sentido, "entraña la noción de relación histórica (…) encarnada en gente real y en un contexto real". Alejandra, en particular, usa la categoría "clase" refiriéndose al grupo formado por el padre y sus compañeros de Torres Mexicana, caracterizado por "una situación común e intereses comunes", contrapuestos a los de la empresa y de los funcionarios estatales del sindicato, que se posicionan en la narración de la entrevistada en el lugar del "grupo dominante" (Marx, 1976; Thompson, 1963; Standing, 2010; Gallino, 2012).

"Ellos" no compartían los mismos intereses del obrero, "no les parecía que siempre uno pensara por el trabajador" y finalmente había que "obedecerles", someterse, porque el poder que tenían se extendía, más allá de las relaciones laborales, a la totalidad de la existencia de los afiliados. Se trataba de un poder "absoluto" sobre la vida de los trabajadores, "que incluso llegaron a estar en la cárcel, por desobedecer al señor Mata". Un poder incondicional, personal y arbitrario, sin límites democráticos, que los líderes sindicales se transfieren "de padre a hijo"[24], reproduciendo la propia autoridad "como los emperadores", reduciendo "todas las voluntades (…) a una única voluntad, (…) que con el terror (…) están en condición de someter a la paz" (Hobbes, 2001).

"Ellos", según la narración de los trabajadores, son los funcionarios sindicales, los patrones, los responsables de recursos humanos, los superintendentes, las fuerzas del orden y todo aquel que persigue intereses propios, a partir de una situación jerárquica de superioridad política

[24] En efecto, el actual líder de la CTM de Monclova, Jorge Carlos Mata, es hijo de Osvaldo Mata Estrada, el "Señor Mata" al que se refiere Imelda. Sin embargo, en enero de 2016, "Los Mata", han sido el centro de una polémica interna al gremio de la CTM. Los adversarios políticos declararon a la prensa local que la familia es titular de numerosos contratos colectivos relativos a más de 5000 trabajadores, por lo que obtienen más de 500,000 pesos mensuales de cuotas sindicales. http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/los-mata-ganan-500-mil-al-mes-1453447258 (15/03/2016)

o económica, ejerciendo un control sobre la vida y el trabajo de la "clase obrera": "ratas que viven a costillas del trabajo de uno".

"Y la clase", en este sentido, "cobra existencia cuando algunos hombres, de resultas de sus experiencias comunes – *heredadas o compartidas*[25] – sienten y articulan la identidad de sus intereses a la vez comunes a ellos mismos y frente a otros hombres cuyos intereses son distintos – y habitualmente opuestos – a los suyos" (Thompson, 1963:29).

Sin embargo, la contraposición de fuerzas que subyace al trabajo en Ciudad Frontera es mucho más compleja de la que plantea Alejandra. El Estado y el partido no aparecen en la narración de la obrera, aunque tuvieron un papel central en las relaciones obrero patronales, en particular durante la trayectoria laboral del padre, entre el año 1965 y el 1995. Como he señalado en el capítulo anterior, Altos Hornos de México fue una compañía para-estatal hasta 1991, y el Sindicato Minero, titular del contrato colectivo, ha sido tradicionalmente un sindicato corporativo, una instancia del partido de la revolución, como la CTM. Las estructuras corporativas, las negociaciones y el sistema clientelar que describió Don Luis en el capítulo anterior escapan al control momentáneo de Imelda y los otros actores involucrados e incluso a su percepción. La construcción narrativa de la clase, en la entrevista a Alejandra, se proyecta hacia los actores que participan en la interacción inmediata y cotidiana de los trabajadores, hacia los compañeros y aquéllos a los a que los obreros son directamente vulnerables, que participan sin mediaciones en el proceso de construcción social del trabajo. "Las ratas", "los tocados por los dioses", en la narración de los trabajadores, son solamente los primeros actores de una larga jerarquía corporativa, interfaz del sistema de regulación de las relaciones laborales entre capital, Estado y fuerza de trabajo. El horizonte inmediato del antagonismo manifiesta ciertos aspectos de la cultura política local, en particular la tendencia, recurrente en las entrevistas, a reducir las contradicciones que caracterizan la experiencia de los trabajadores a la cuestión laboral y a enfrentarlas con ambiciones meramente reformadoras. Cómplice de la limitación del horizonte político es el mismo sistema corporativo, que mientras incorpora a la "clase obrera" en una "estructura" de nivel federal, reduce sus miradas y alcances a la escala local.

Este aspecto contradictorio de la experiencia subjetiva del sistema corporativo, los significados que les han conferido diferentes generaciones obreras y el horizonte político que se ha construido a partir de ellas, tiene particular relevancia en el análisis de la coyuntura actual, en

[25] Cursivo mío.

cuanto provee un acervo de definiciones y prácticas disponibles para la construcción social del trabajo en las empresas que son objeto de estudio.

Antonio Gramsci es uno de los autores que se han acercado con atención a la dimensión subjetiva de la política corporativa sindical. Sin pretender interpretar un fenómeno actual con categorías desarrolladas en una época y en un contexto radicalmente distintos, la reflexión Gramsciana puede ser útil para enfocarse desde una perspectiva distinta en el corporativismo. La categoría "corporativo", según el filósofo italiano, no se refiere solamente a un tipo de sindicalismo, sino también a un particular estado de la conciencia política de un grupo social, es decir a una cierta definición de la situación, coherente con una peculiar norma práctica.

La fase económica corporativa, sin embargo, coincide con el primer momento de la conciencia política, vinculado a los intereses económicos de grupos profesionales específicos: obreros, artesanos, etc. Es el campo de acción de los sindicatos, que luchan para los trabajadores, en una perspectiva que no contempla la emancipación, en cuanto se limita a una actividad en el mejor de los casos reformadora, cuyo objetivo es el mejoramiento de la condición de subordinación. Solamente el rebasamiento de una definición corporativa de la situación, según Antonio Gramsci, permite una reconfiguración de las relaciones de fuerza favorable a los trabajadores, el desarrollo de prácticas que no se limiten a una mera reivindicación económica, la cual, en ausencia de un proyecto político más amplio, no deja de confirmar la subalternidad.

La hegemonía sindical, que narraba Don Luis en el capítulo anterior, bajo esta perspectiva, se reconoce más compleja y contradictoria que la que aparece en una lectura superficial de su entusiasmo. La "fuerza" de los trabajadores es en última instancia la moneda de cambio político entre el sindicato y el gobierno. Las "posiciones políticas fuertes", que recibe "la sección" como resultado del "arreglo", se enmarcan en el consenso, al proyecto político del partido. El ejercicio de poder, las prácticas de gobierno de los asuntos públicos, en mano de "obreros activos en la sección", es condicionado al manejo vertical de la "estructura del PRI". Sin embargo, en situaciones extraordinarias, la "fuerza" de la "clase obrera" se ejerce también de forma autónoma, espontánea, en la acción directa, superando el protocolo impuesto por la burocratización del poder, que describe con nostalgia Don Francisco.

En estos frangentes, en ocasión de las huelgas, en las tomas de las comisarías o en los enfrentamientos con la policía, los trabajadores actúan de forma autónoma, como clase, activando los "valores" horizontales de "solidaridad" del sujeto político, por medio de la "lucha".

Antonio Gramsci se refiere a esta ambivalencia de la acción y la conciencia colectiva con la categoría *conciencia contradictoria*: "significa que un grupo social, que tiene una propia concepción del mundo, aunque sea en forma embrional, que se manifiesta en la acción, y entonces ocasionalmente, es decir, cuando tal grupo se mueve como un conjunto orgánico, por razones de sumisión y subordinación intelectual, tomó prestada una concepción del mundo que no es suya y esta afirma con palabras y esta piensa seguir, porque la sigue en "tiempos normales", es decir, cuando la conducta no es independiente y autónoma, si no sumisa y subordinada" (Gramsci, 1976:1788).

La subjetividad política de los trabajadores puede ser "históricamente en contraste con el propio operar […], hasta el punto en que la contradicción de la conciencia no permite ninguna acción" (Gramsci, 1976:1379). La conciencia, la particular definición de la situación, puede no ser coherente con la condición y las prácticas cotidianas de la clase obrera, en cuanto proviene de otra clase, que la domina verticalmente. La naturalización de esta contradicción, orienta, sin resistencias, la fuerza y el poder obrero hacia un programa político que no ha sido negociado con los trabajadores y que impide una acción genuinamente autónoma de la clase obrera. Sin embargo, la narración entusiasta de la hegemonía de la clase obrera monclovense es "*heredada*" (Thompson, 1963:29) por Alejandra y sus compañeros, con la naturalización de la contradicción política que la caracteriza. La hegemonía de la "sección" sobre el territorio, vivida a través los ojos de una niña y depurada de las contradicciones corporativas, constituye el modelo ideal, el emblema nostálgico de un pasado en el cual ser-obrero significaba prestigio, solidaridad, poder y militancia. Sin embargo, Alejandra y sus compañeros no han heredado solamente el entusiasmo por la militancia sindical, sino también, gracias a las advertencias de los padres, la sospecha hacia los funcionarios estatales, que resultará central en sus experiencias laborales: "No, cuídate mucho, porque los Mata si eran buenos. Porque sí, sí había cambios y todo, pero… no les parecía que siempre uno pensara por el trabajador." La definición de la clase obrera radica en la memoria de la infancia de la trabajadora, precisamente en el antagonismo del padre a los funcionarios sindicales.

4.3 “Hombres de Acero”. Género y Clase Obrera

Junio 2015, Monclova - Coahuila. Obreros Ahmsa en marcha, para la intervención del Estado en contra de la importación de acero chino.

Un rasgo peculiar de la clase obrera, en la época del padre de la entrevistada, es la masculinidad: no solamente en cuanto a la presencia casi exclusiva de trabajadores de género masculino, sino, y sobre todo, respecto a una peculiar manera de “ser-hombre”. Las masculinidades aquí son específicas configuraciones subjetivas, sistemas de prácticas y significados, que definen y hacen los hombres en cuanto tales. Los significados de ser y actuar como hombres, en este sentido, son múltiples y contradictorios, además que se redefinen constantemente en diferentes espacios y situaciones de interacción social, coherentemente con distintas coyunturas históricas, políticas y sociales (Hernández, 2009; López Estrada & Quintero Ramírez, 2014:35). El género, desde esta perspectiva, es una construcción socio-cultural a partir de la cual el orden social se jerarquiza y se articula (López Estrada y Quintero Ramírez, 2014:8). Así, género y clase social, son estructuras de dominación dialécticamente interrelacionadas (Collins, 1993). Cada sujeto ocupa una posición específica en la intersección entre diferentes estructuras de opresión, que definen la especificidad histórica de una particular coyuntura (Collins,

1997). El cruce entre género y clase social entonces constituye un punto de vista privilegiado sobre la configuración de las relaciones de fuerza en una coyuntura específica y en los procesos subjetivos que se desarrollan a partir de esa estructura. Pensar la relación entre género y clase social, en este sentido, más allá del registro cuantitativo de estructuras de desigualdades y diferencias de oportunidades, significa comprender cómo estas relaciones de dominación y subordinación son conservadas y reproducidas en la vida cotidiana, considerando los conflictos, negociaciones y resistencias que subyacen a la articulación de estas macro-estructuras en el microcosmos del día a día.

Enfocarse en las categorías de género y clase social en la coyuntura de los padres de los obreros de Teksid, Gunderson y Pytco es útil para comprender cómo esta relación se ha reconstruido a lo largo de la historia industrial de Monclova, describiendo cómo la redefinición de las relaciones y los performances de género se entretejen dialécticamente con la reconfiguración de las relaciones de poder y las prácticas políticas.

La división sexual del trabajo, que emerge de la experiencia laboral del padre de la entrevistada, implica un específico modelo de organización familiar: “los señores” trabajaban, eran los proveedores, mientras las mujeres cuidaban la casa y los hijos. La vocación extractiva y siderúrgica de la región ofrecía un mercado de trabajo inaccesible a las mujeres, reforzando la autoridad masculina, legitimada y presidida por el papel de proveedor. Se trata de trabajos pesados, que requieren mucha fuerza, y que eran razón de orgullo y prestigio para los obreros. Era común ver a los trabajadores de Altos Hornos de México con sus familias en el centro de la ciudad, en su tiempo libre, vistiendo los uniformes de la planta, las playeras y las gorras de los equipos de beisbol formados por los obreros, las chamarras grises con rayas reflectoras distribuidas por las empresas. Los uniformes de AHMSA eran un símbolo de estatus social. Los habitantes de los municipios aledaños a Monclova llamaban a los monclovenses “Hombres de Acero”, con referencia a la fuerza necesaria para trabajar en una planta siderúrgica, a temperaturas muy altas que superan los setenta grados centígrados y maniobrando enormes maquinarias. La masculinidad del “Hombre de Acero” se forjó y se reprodujo en estos espacios, sobre todo entre hombres: en las minas, en las plantas, en el sindicato, en la cantina y en el prostíbulo, ya que el espacio público era jurisdicción masculina, mientras las mujeres quedaban relegadas en el ámbito privado, en la familia.

Don Luis, ex-obrero de Altos Hornos de México, de 75 años, en ocasión de una reunión entre excompañeros, una noche de octubre de 2015, me contó de “sus tiempos”, mientras saboreaba una

Tecate Roja en el patio de su casa:

« …En ese entonces teníamos todo: la tienda era de la cooperativa, la manejaba el sindicato, las cantinas eran de trabajadores, el jefe de la policía era ex-obrero de AHMSA. ¡Todo! Teníamos todo acaparado. Controlábamos todo. ¡Monclova era nuestra! Las secciones cuando son fuertes mandan, quitan al policía; el gerente de la Simas, era de nosotros, era de la sección; el director de la central era de nosotros, era obrero.

Yo tenía 20 años en los sesenta, me metía mucho en una cantina en el centro, que ahorita se llama "La 2001", era de un maestro, o sea, ya no es de él. Él se murió. Pero pinche pelado tenía su cantina y… no-no, un peladazo el güey. A mí me fiaba todo el año. Yo le pagaba en diciembre, fíjate, cuando nos daban el ahorro del aguinaldo, el primer putazo del aguinaldo: del 6 al 10. No le completaba con lo que me daban de AHMSA y luego sacaba chingo de aguinaldo: "Don Alfonso no le completé". "Usted no se preocupe" decía… y a la chingada, apartaba algo pa'la casa, pa'la comida y la chingada... y el segundo chingadazo del aguinaldo lo guardaba para la casa.

Toma un trago de cerveza y mira la lata con satisfacción.

Yo era chavo, pero me daban chance, me la pasaba pistiando con esos viejones. Platicaban historias de la sección, de política, de la ciudad, de las luchas de Monclova. El Don de la cantina me llevaba a los partidos de fútbol a Monterrey, guardaba recortes de periódicos, luego platicábamos, sabía chingos el güey… no, era un cabrón bien hecho. Seguíamos mucho el deporte, porque ahí en la cantina, era: "¿Oye compadre qué hora es? ¿Qué hay? ¿Quién juega?" Y una vez estaban los Tigres contra el Argentino Juniors, jugaba Maradona. Y el Don: "¡Vámonos a la chingada!"...y nos fuimos a Monterrey, vimos jugar a Maradona, metió dos goles y nos regresamos a las 12 a Monclova. N'ombre, el cabrón éste era muy respetado, tenía mucha historia, entre lo que leía y lo que le platicaban en la cantina... n'ombre, m'hijo, el puro pedo. Venían funcionarios del sindicato de los años cincuenta, el señor Samia, el cabrón de Jaime Sonora, Lalo García y otro cabrón, el Polo. Pinche Polo, ganaba mucho, era mayordomo, vivía en el centro. Está vivo todavía, tiene

noventa años, pinche Polo. N'ombre... ¡ese cabrón tenía dos señoras! pero lo más curioso es que las dos familias vivían una al lado de la otra. ¡Al lado! ¡Eran vecinos! …y sí sabían: una le echaba el lonche un día y un día otra; él dormía una noche con una y otra con otra. Y los huercos: tuvo unos doce con una y diez con otra. Pinches huercos eran treinta hermanos. Tenía prohibido que las pinches viejas se pelearan, si no las mandaba a chingar a su madre. ¡Hijo de su pinche madre! Era un pinche viejo, yo lo admiraba mucho: "¡Y no quiero chingaderas aquí! A chingar a su madre". Y luego, todavía tenía una querida, "La China", en una cantina en la zona de tolerancia: "¡Vamos a ver a la China chingón! ¡Me quedó parte!". Pinche Polo baboso: oye, fíjate, dos viejas en una casa y en otra, las viejas salían, le echaban el lonche, él andaba primera, segunda y tercera, los tres turnos, salía, el otro día se iba a la otra casa… él no tenía pedos: ropa y todo en las dos casas, los huercos salían: "¡Papá!" *¡jajajaja!* Pinche viejo loco. Pinche Polo cabrón le valía verga. Y la iba a ver a la China, salíamos de segunda a las once de la noche y toda la noche en la zona, me invitaba el pedo toda la pinche noche. Y él ahí con la China, baile y baile, toda la pinche noche. Y ahora si te ven un mensaje en el celular, ya valiste madres y este cabrón, bien verga, le valía madres. Pinche Polo cabrón. ¡Hijos de su pinche madre! ¡Noo, un desmadre!

Tenía un compañero, el Fraile, estaba casado y con hijos, pero se cogió a un güey por varios años, más de cinco años... le llevaba el lonche el güey, iba a buscar a la escuela a los niños, los bañaba en la casa y la chingada - *Un compañero del narrador entró en la conversación y preguntó - "¿Pero el Fraile era el Joto?"* - "Noo, el Fraile era el que chingaba"- *"¿Ah era el Mayate?"* - Sii, el Joto era la Vane. Pinche Fraile. El joto ya murió, si no ahorita estaría con el güey, lo quería de a madre... y el Fraile a él... - *el nuevo interlocutor agregó: "Ha de haber estado muy reatudo el bato"* – Tenía unas manotas el güey, le decíamos manos de perro golondrino. Un día estaba con mi compadre Daniel, fui corriendo a dejar las revistas del sindicato. Salimos de primera y estaba yo en la cantina. Y estábamos ahí pistiando. Eran las cuatro de la tarde y entró el pinche Fraile bien pedo… pinche mayate, sabía que le iba a gritar chingada y media… descansaba hasta el lunes: le valía madre a mi compadre. No faltaba en el trabajo, la única falta que tuvo fue por

un día de paro en AHMSA. Total, que ahí se acercó bien pedo y me dijo: “Ahí vas culero, ahora si te va a llevar tu chingada madre, ahora si te la vas a aventar con un hombre, culero.” Llega a la barra y se voltea toda la gente. Pinches manotas, “Ahora si hijo de tu pinche madre, chueco, culero, te voy a poner más putazos que pesos has ganado en Altos Hornos”. Nos llevábamos bien gacho, pero puras pendejadas. Oye la raza pensaba: ya valió madres. Y no, era puro pedo: “Échale aquí cerveza, que no le falte nada al pinche Luis, este güey es chingón, es la mera verga…”. Total que mi compadre Daniel se había rajado, pensó que ya valí verga - “mi compadre me lo van a madrear” - no más vio las manotas, pagó la cuenta y se fue corriendo. La raza se cagaba de risa, que pinche botana. Es que el Fraile aparentaba ser bien maloso. N’ombre, le tenían un respeto al cabrón. Un día me dijo: “Hey Chueco, el domingo vamos a celebrar el cumpleaños del joto, de la Vane.” “Noo - le dije - ni madres, pinche puto culero, a chingar a tu madre.” Y sí fuimos, ahí voy yo, y en un rato empieza a llegar pinche joterío cabrón. Pinche Joto-Vane hizo una pinche olla de menudo bien cabrón. “Coma el guiso señor Luis” me decía el Joto-Vane. Me tenía mucho respeto, aunque yo le decía joto y todo... N’ombre, había guiso y la chingada, ya luego la raza cada uno se agarró un joto y se puso a bailar, se la pasaba a toda madre». (Entrevista a ex trabajador de AHMSA, enero 2015)

La hegemonía sindical, el poder obrero sobre la región, en la memoria de Don Luis, se construye en torno a la narración de una masculinidad hegemónica: *ser-obrero* en Monclova entre los años 50’ y 90’ estaba estrechamente vinculado a una peculiar forma de *ser-hombre*. El control sindical del territorio, en el horizonte subjetivo del entrevistado, se traslapa y entreteje con el dominio masculino de una sociedad rigurosamente patriarcal. La división sexual del trabajo se traduce, refuerza y reproduce en la división entre las jurisdicciones masculina del espacio público y la femenina del privado. Una distinción entre dos mundos, totalmente permeable para “el hombre”, pero insuperable para “las mujeres” que acceden al universo público, narrado en las entrevistas, solamente a través de la liturgia del lonche: la comida de mitad jornada de los mineros y de los obreros. El lonche es algo más que un alimento para los trabajadores, es la manifestación de la existencia femenina en el espacio dominado por los varones y constituye un símbolo de estatus para los hombres respetables: casados, padres de familia, trabajadores. “Llevar el lonche al trabajo

significaba la existencia de mujeres en la familia y su ausencia era notada por los otros trabajadores. […] O sea, el lonche servía para que los compañeros verificaran que un trabajador podía mantener a su mujer gracias al salario que proveía" (French, 2000:38). "Nadien lo espera en casa". A la hora de la pausa de la comida, el mejor lonche, el más abundante, el que más antoja a los compañeros, señala la superioridad de las competencias femeninas, de "las manos amorosas que lo prepararon", pero sobre todo el rendimiento, en cuanto proveedor, del hombre que lo consume, su capacidad de "ser-un-cabrón-bien-hecho", de satisfacer a su esposa económicamente.

El lonche en las narraciones de entrevistados y entrevistadas se configura como una práctica ritual pública, que permite la reproducción cotidiana de los roles de género y de la distinción sexual entre espacio público y privado. En este sentido es particularmente significativo el intercambio de opiniones entre dos compañeros de Don Luis:

> "¿Se levanta tu vieja cuando andas de primera? ¡O se levanta o a patadas! Hay lonche: trabajo. No hay lonche: No hay dinero".

El lonche aquí se reconoce como manifestación del consenso en torno a la distribución asimétrica del poder entre los sexos, de la legitimación de la autoridad masculina sobre los asuntos públicos y el "mundo de las mujeres" (Pérez Prado, 1989; Hernández, 2012). La vida cotidiana del obrero y su salario se dividen equitativamente en los dos universos: en la cantina, con los compañeros, y en casa con la familia.

Sin embargo, son la fábrica, el sindicato, la cantina y el prostíbulo los espacios privilegiados para la construcción socio-cultural de los "hombres". El consumo de alcohol, "pistiar", los "chingazos", el "no rajarse" constituyen prácticas que se desempeñan en el espacio de la cantina y asumen un carácter central en las narraciones del desempeño masculino (Hernández, 2014). Don Luis "no tiene estudios", desde niño "se la tuvo que arreglar solito: vendiendo caramelos y cigarros, de ciudad en ciudad", pero en la cantina aprendió a ser-hombre, "pistiando con esos viejones". Gracias a ellos aprendió de la "historia de la ciudad", de las "luchas de Monclova", de la "sección", conoció el fútbol e inclusive la política.

En la cantina aprendió a actuar y a hablar como hombre. El lenguaje sobrecargado de alusiones sexuales, que caracteriza al extracto de la entrevista, ha sido objeto de estudio y de interpretaciones por diferentes autores en distintas épocas (Ramos, 1934; Paz, 1959; Limón, 1989; Hernández, 2012). La hipótesis común a estas investigaciones es que las connotaciones sexuales, la "obsesión fálica y anal" que caracteriza al discurso del entrevistado, manifiesta un estado de

“degradación animal y de ansiedad masculina respecto a orientaciones sexuales e impotencia” (Hernández, 2012:200).

Según Ramos, “el vocabulario de los hombres de clase baja abunda en alusiones sexuales que revelan una obsesión fálica. En el combate verbal se atribuye al adversario una feminidad imaginaria, reservándose el papel masculino. A través de esta estrategia pretende afirmar la propia superioridad sobre sus oponentes.” (Ramos, 1962:59-61)

Los “albures” en esta perspectiva “reflejan relaciones de poder entre hombres donde se ejerce una violencia simbólica al tratar de demeritar la hombría mediante el uso de discursos (homo)sexuales; el centro de los albures es una representación de la homosexualidad como algo denigrante, principalmente en los hombres” (Hernández, 2012:201). Limón sugiere que el lenguaje puede tener múltiples significados, que no se limitan unívocamente a una interpretación psicoanalítica, que considera reductiva y simplista, en cuanto se enfoca meramente en el discurso, desvinculándolo del contexto social, político, cultural y económico en el que radica (1989). En este sentido el antropólogo mexicano-americano propone una lectura del cuerpo humano, así como aparece en la híper-sexualización del lenguaje de Don Luis, en cuanto símbolo de la sociedad: “el tema anal, la contaminación y penetración del cuerpo también puede ser considerada una expresión simbólica de una preocupación esencialmente política y económica por la dominación social, […] de los de arriba, que ocupan una posición superior en la estructura social. Las clases marginalizadas, obreros o desempleados, con la abundancia de estas expresiones constituyen un cuerpo político simbólicamente consciente del propio estado de penetrabilidad”. Ampliando los planteamientos de Mary Douglas en torno al cuerpo social (1970), Limón sugiere que la ansiedad ritual en torno a los orificios del cuerpo, sociológicamente señala un esfuerzo para proteger la unidad política y cultural de un grupo minoritario. En este sentido la agresión verbal se vuelve inocua y se transforma en principio de solidaridad, de “chingarse” se pasa a celebrarse “chingones” como precisó Don Luis:

> «Nos llevábamos bien gacho, pero puras pendejadas. Oye la raza pensaba: ya valió madres. Y no, era puro pedo: “Échale aquí cerveza, que no le falte nada al pinche Luis, este güey es chingón, es la mera verga... »

Antonio Gramsci, en los Cuadernos de la Cárcel, usa la categoría *contacto expresivo* (Gramsci,

1975:1330) para referirse al fenómeno de construcción y reproducción de la unidad de un grupo a través del lenguaje. La adopción de un lenguaje común, afirma Gramsci, marca los confines de una comunidad, distingue entre los que le pertenecen y los que son excluidos. El contacto expresivo indica la participación en una misma visión del mundo, que señala cierta unidad cultural de los miembros de un grupo social. Sin embargo, la sexualidad resulta central en este proceso de construcción y reproducción cotidiana de la unidad, de la solidaridad de la clase obrera y de "los hombres" que le pertenecen. En efecto, la entrevista a Don Luis, a través del recuerdo de "hombres que admiraba mucho", provee a la construcción de una masculinidad obrera hegemónica, donde la sexualidad es un asunto central que se articula en discursos, deseos, valores y prácticas que presiden a una representación de los hombres como "muy hombres", "de acero", por el hecho de tener relaciones sexuales con muchas mujeres y también con hombres" (Hernández, 2012:203). El caso de Don Polo, que tenía dos mujeres y dos familias, que vivían en casas contiguas, demuestra la centralidad de la performance del proveedor, en la construcción de la dominación masculina. Él "ganaba mucho", "trabajaba de primera, segunda, tercera" y se podía permitir de mantener dos familias. "Y las mujeres sabían", aceptaban, en cuanto las prácticas de Don Polo y su autoridad estaban legitimadas por la capacidad de atender a las exigencias económicas de las dos mujeres. El lonche, que recibía un día por una mujer y un día por otra, era el símbolo del consenso y de la sumisión voluntaria de las mujeres a su dominación. La "inquietud" sexual es un rasgo central del "hombre de acero": en casa o en la "casa chica" (Hernández, 2012:204; 2014), en el prostíbulo o en la cantina, el adulterio es un asunto público y no conlleva estigma, hasta cuando el "hombre" cumple con su papel de proveedor. Las prácticas homoeróticas narradas por Don Luís tampoco conllevan estigma, al contrario, resultan imprescindibles en la construcción de la sexualidad hegemónica. "¿El Fraile es el Joto? Noo, ¡El Fraile es el que chinga!". Don Luís señala en diferentes puntos los rasgos de "su compadre" que participan en su definición en cuanto hombre: su dedicación al trabajo y su eficacia como proveedor: nunca "faltaba al trabajo"; su corporalidad masculina, las "manotas", su apariencia "malosa"; su capacidad de pelear, de "no rajarse", de ser siempre pronto a "los putazos" y finalmente el hecho que "le tenían un respeto cabrón". Al contrario, el "Joto-Vane", no es considerado hombre, Don Luís le dice "joto": tiene un apodo femenino que es acompañado por el adjetivo "Joto-", que define su identidad como un título profesional. Las prácticas de la Vane la definen en cuanto Joto: le "lleva el lonche al trabajo y toda la cosa", "va a buscar los hijos a la escuela y los baña", cocina un "menudo bien cabrón".

Mas en general, el penetrador no es considerado homosexual, como ocurre en diferentes culturas: “entre los Sambia de Nueva Guinea, el fellatio entre varones de diferentes edades es parte de un sistema ritual de masculinización (Herdt, 1981); en la Grecia Antigua la relación homoerótica se encontraba estratificada por edad y concebida en términos pedagógico-políticos (Foucault, 1986); en algunas tribus norteamericanas los varones con preferencia homoeróticas y andróginas tienen el estatus especial que les permite “matrimoniarse” con otro varón y desempeñar actividades religiosas y ceremoniales importantes en su sociedad (Williams, 1986). Sin alejarse demasiado en espacio y tiempo, en Estados Unidos Jane Ward destaca prácticas eróticas entre hombres que se consideran heterosexuales, que presiden a rituales de fraternidad y camaradería (2014); en Nicaragua un hombre puede tener relaciones sexuales con otro varón sin ser estigmatizado, siempre y cuando desempeñe en la relación anal el papel “activo”, de penetrador (Lancaster, 1992).

A la sexualidad del “hombre de acero” subyace la distinción Freudiana heteronormativa entre objeto y objetivo erótico, “donde el primero atendería al sexo biológico de la persona que es objeto de deseo”, mientras el objetivo consiste en el acto que se quiere realizar indistintamente de su sexo biológico: la penetración (Nuñez Noriega, 2001: 19; Almaguer, 1993: 257). Así la comprensión de las prácticas homoeróticas en la narración de Don Luis y en gran parte de las investigaciones que se han llevado a cabo en el norte de México (Taylor, 1974; Lancaster, 1992; Alonso, 1993; Almaguer, 1993; Carrier, 1995; Prieur, 1998; Misaél Hernández, 2012, 2014) se estructura en torno al dualismo penetrador-penetrado, activo-pasivo, hombre-joto, extendiendo a las relaciones sexuales entre hombres el dualismo falocéntrico y penetrativo heteronormalizador que subyace a la distinción masculino-femenino. El hombre es “muy hombre”, se empodera ulteriormente, se hace “hombre de acero” al tener sexo con otro hombre, sometiendo sexualmente al “joto”. “Probablemente para los machos la penetración involucre una particular *intersección* de poder y placer, en la medida en que emascular a otro hombre se convierte en una validación suprema de la masculinidad. Lancaster también explora en Nicaragua el carácter “íntimo” del poder” (Nuñez Noriega, 2001:20).

Mas en general, las relaciones de clase y de género, en esta perspectiva, se refuerzan mutuamente en un proceso de interacción dialéctica. La hegemonía sindical sobre el territorio se afirma y reproduce a través de la dominación masculina del “hombre de acero”, que rige el sistema patriarcal que subyace a las relaciones de género en la región. La verticalidad corporativa que

caracteriza al régimen sindical descrito por los entrevistados, se reproduce en el ámbito familiar y en las relaciones de género, extendiéndose de la esfera productiva a la reproductiva, del ámbito público al privado, estableciendo una particular configuración de las relaciones de poder. Las prácticas y los discursos sexuales a su vez se reconocen como dispositivo biopolítico (Foucault, 1976), que participa en el proceso de construcción de la clase social, definiendo los confines del grupo, desarrollando solidaridad y unión entre los miembros, proveyendo a la afirmación y la reproducción del poder político y de la autoridad de “los obreros”.

CAPÍTULO 5

BIOGRAFÍA

5.1 Miedo y Control

La estructura política de las relaciones de producción que experimentan los trabajadores es extremadamente diversa respecto a la narración de la memoria de la generación de los padres. La hegemonía territorial del sindicato, que se articulaba a partir de la estructura corporativa estatal, se ha reconfigurado en un sistema que los trabajadores definen "mafioso". Se trata de la plataforma local de protección patronal, coordinada por la empresa, el gobierno y el sindicato que se articula capilarmente en el tejido político y social de la región por medio de redes familiares de colusión mafiosa.

El sistema de atracción de la inversión directa extranjera articula en una particular configuración de relaciones de fuerza territoriales, las transnacionales privadas, la burocracia estatal y el ejército, con un aparato paramilitar coordinado por el sindicato que se encarga de llevar a cabo las operaciones ilícitas. La restructuración del sistema político que preside a las relaciones de producción en la región ha impuesto una profunda transformación de las prácticas que facilitan la construcción del consenso de los trabajadores y su reproducción. La deconstrucción del sistema de instituciones que organizaban el conflicto obrero-patronal en el marco jurídico nacional e internacional que disciplina las relaciones de producción, se ha regimentado en un aparato coercitivo regulado por el arbitrio de dos familias locales, "los Galindo y los Mata", que excluye cualquier tipo de participación de los trabajadores.

La restructuración industrial ha informado específicas relaciones sociales definiendo límites a la experiencia de los trabajadores (Buroway, 1979). El sistema corporativo, en la memoria de los padres de los obreros, regulaba las relaciones industriales construyendo consenso a través de dinámicas clientelares, que se reproducían gracias a un fuerte sentido de pertenencia de los trabajadores, cuya afiliación era guiada por el orgullo de ser obrero y de trabajar en un sector estratégico para la economía nacional, por la dignidad y la fuerza que la participación en el gremio les confería y finalmente por la intimidad y la solidaridad que los vinculaba uno con otro.

La plataforma local de protección patronal, al contrario, no contempla ningún esfuerzo concreto para facilitar el consenso de los trabajadores. Sindicato, empresa y gobierno ejercen el monopolio de la violencia y normalizan la tiranía de la oligarquía local para asegurarse el control y la obediencia de la fuerza de trabajo. El miedo a las represalias y al despido, el terror por las agresiones en contra de la propia persona o de la familia caracterizan la experiencia de los trabajadores que facilita la reproducción del sistema de protección patronal.

18 Abril 2014 - La agresión a la delegación del movimiento obrero de Teksid Hierro de México, a la salida de la mesa de negociación en la JLCyA. En el suelo Tomas Hernández ex-delegado local del Sindicato Minero.

La agresión a la delegación de obreros afuera de la JCyA fue solamente uno de muchos ataques perpetrados por la plataforma de protección patronal. A pesar de los acuerdos firmados por los representantes de las tres empresas, de la CTM, de la Secretaría de Gobernación y de la JCyA, que incluían el compromiso de los actores involucrados de no tomar represalias, la agresión sigue siendo una estrategia fundamental de la alianza.

El sábado 7 de marzo, a las 8:30 am, un ex-trabajador de Gunderson-Gimsa fue agredido a poco menos de cien metros de la empresa mientras estaba repartiendo volantes que contenían informaciones entorno al proceso legal para la definición de la fecha del recuento. El obrero, despedido con otros quinientos compañeros en junio de 2014, vio cuatro hombres bajando de un automóvil blanco, que lo miraban con insistencia y agresividad. El ex-trabajador, sintiéndose amenazado, empezó a correr y avanzó quinientos metros, hasta que llegó otro auto rojo. La víctima de la agresión declaró que pudo reconocer tanto al piloto como al copiloto, dos trabajadores activos de Gunderson-Gimsa, delegados sindicales de la CTM.

Según el relato del obrero, otros dos hombres bajaron del auto rojo y lo empezaron a golpear, mientras lo insultaban y lo amenazaban. Finalmente los agresores se escaparon, dejándolo en el suelo:

> «Esto para que no te metas con la CTM! ¡Ya te tenemos bien identificado, a ti y a tu familia! ¡Para que entiendas que esto te pasa por hablar con el Sindicato Minero!»

El obrero llegó caminando al hospital, donde lo atendieron con urgencia para medicar los hematomas que los golpes le causaron en costillas, cabeza, ojo derecho, espalda y piernas. Sucesivamente se dirigió a la Agencia de Ministerio Público de Ciudad Frontera-Coahuila y a la Comisión de Derechos Humanos, para levantar una denuncia. Sin embargo, las autoridades no han tomado ninguna medida.

En diciembre del 2014, los obreros de Pytco denunciaron una agresión en el interior de la fábrica, orquestada por la misma empresa. Según la narración de los trabajadores, los responsables de recursos humanos emplearon a un nuevo trabajador. Los obreros quedaron sorprendidos por el hecho de que el nuevo empleado no desempeñaba labores comunes, al contrario, parecía ocupado en monitorear el trabajo de los demás. A cinco días de la incorporación en la empresa, el obrero recién empleado golpeó a uno de los líderes del paro; tras la agresión, subió a las oficinas, hizo una llamada y lo fueron a buscar con una camioneta. Fue despedido sin mayores consecuencias.

Las violaciones de los derechos humanos y laborales, perpetradas por las empresas y el sindicato, no se limitan a los atentados anónimos afuera o adentro de las fábricas, al contrario, una dimensión importante de la represión se desarrolla en la rutina laboral, a través de la persecución individual de los trabajadores, el trato déspota y el chantaje, el desplazamiento en la línea, el cambio de turnos, la omisión de medidas de seguridad necesarias para la salvaguardia de la salud y la integridad de los trabajadores, los acosos y las violencias sexuales sufridas por las trabajadoras y las irregularidades contractuales y salariales.

> « Sigue habiendo represión por la gente que está adentro... es más, si saben que simpatizas con el sindicato minero te reprimen más... te despiden o te meten a trabajos forzosos, muy pesados, en áreas de calor… para que renuncies solo… todo eso lo hacen con la complacencia de la CTM» (Extracto de entrevista a Trabajador de Teksid).

> «Nunca pudimos juntarnos adentro de la planta. No podíamos platicar. Nada más nos mirábamos y cerrabamos la mano para confirmar que habíamos entendido» (Extracto de entrevista a Trabajador de Pytco)

En fábricas y empresas distintas, sindicalizadas por la CTM, los trabajadores experimentan las mismas formas de represión, evidenciando una táctica recurrente. La apuesta estratégica de la plataforma de protección patronal apunta a la construcción y reproducción de la paz laboral a través de la destrucción violenta de las organizaciones obreras independientes, la imposición de un clima de terror y el aniquilamiento de las estructuras simbólicas y emotivas que presidían a la subjetividad política obrera en la época de los padres.

La experiencia de los trabajadores de Teksid, Gunderson y Pytco, en este sentido, ofrece la oportunidad de enfocarnos en los procesos y los conflictos a través de los cuales se construye y deconstruye cotidianamente una subjetividad política obrera en un contexto extremadamente antidemocrático, resultado de la fragmentación de la cultura sindical operada por la plataforma de protección patronal. La lucha de los obreros mexicanos es particularmente relevante, pues permite observar estos procesos en una coyuntura de profundas transformaciones, destacando las estrategias de lucha, las praxis y los discursos que subyacen a la apropiación obrera de las reformas estructurales y presiden a la construcción de subjetividades antagonistas en la coyuntura de la cadena de suministro global. El movimiento de los obreros de Teksid, Gunderson y Pytco demuestra que en el desierto ideológico del post-charrismo es posible construir unidad política y antagonismo movilizando emociones como el miedo y el terror. La vulnerabilidad ante el sistema represivo de protección patronal y la experiencia del conflicto informan una peculiar conciencia política que preside al antagonismo obrero en la coyuntura de la industria transnacional en México.

5.1 Género y Politización

Don Luis relacionaba la hegemonía del sindicato con el dominio de una específica forma de masculinidad. El hombre de acero, obrero y sindicalizado, politizado en la fábrica y por el sindicato, dominaba el espacio público y privado de Monclova. En la cantina, en el casino y en familia, en la planta y en la sección sindical, el hombre-obrero-proveedor ejercía su hegemonía política. La intimidad y el respecto que caracterizaban el vínculo entre los hombres de acero sostenían la afiliación a y el consenso con los objetivos políticos del gremio. La clase se construía y reproducía a través de las prácticas cotidianas de hermandad, por medio de las micro interacciones del día a día, e inclusive la sexualidad desempeñaba un rol importante para el fortalecimiento de la solidaridad interna. El género en la memoria de Don Luis desempeña una función específica en la construcción de la organización obrera.

Ex-obreros haciendo las compras en el supermercado, 2014

La deconstrucción de las instituciones que regían la clase trabajadora en la época corporativa se ha reflejado en la crisis de la masculinidad hegemónica que participaba en su reproducción. Las actividades del hombre de acero resultan obsoletas para sustentar el proceso de politización de los trabajadores en la actual coyuntura, mientras la transformación de la situación

estructural ha sustraído las condiciones socio-económicas que presidían tales prácticas. El rol del proveedor ya no es un monopolio masculino. Como se ha señalado, desde el 1996, dos años después de la firma del Tratado de Libre Comercio, las maquiladoras empezaron a instalarse en la región empleando mano de obra femenina.

La militancia laboral en esta coyuntura amenaza ulteriormente la conservación de la posición del proveedor, ya que la participación en un paro no autorizado implica comprometerse con acciones ilegales, exponiéndose a las represalias de las empresas y al despido. La restructuración industrial ha impuesto una revisión del estereotipio que representaba la participación política en la región en términos masculinos. Las mujeres, tradicionalmente acostumbradas a sacrificar la propia trayectoria laboral por la familia, se han mostrado más dispuestas a comprometerse en acciones que pueden favorecer a sus familiares o a la comunidad, aunque impliquen un daño personal."Lo hacemos para nuestros hijos. Yo no quiero que mis hijos tengan que trabajar en la misma situación que yo vivo" (Ex-obrera Teksid, diciembre 2014).

El movimiento de los trabajadores de Coahuila ofrece la oportunidad de enfocarnos en las estrategias que presiden a la politización del miedo y de la vulnerabilidad en situaciones de crisis, destacando el papel de las mujeres en la reconstrucción de la clase obrera en la coyuntura de la industria transnacional de exportación en México. Cuando en octubre de 2014 el responsable del sindicato minero me presentó al líder del movimiento de los 3,500 trabajadores de Teksid Hierro de México, Gunderson-Gimsa y Pytco, me pareció particularmente relevante que se tratara de una mujer: Dianela. Desde que me había acercado al caso de estudio por medio de la prensa, habían trannscurrido dos meses y había hablado con numerosas personas: los abogados del Minero en la Ciudad de México, el delegado y el legal en Monterrey, algunos trabajadores en la junta de conciliación y arbitraje. Estaba aprendiendo de un territorio cuya identidad laboral se caracterizaba por rasgos fuertemente masculinos. Los miembros del sindicato eran exclusivamente varones, tanto en la Ciudad de México, como en Coahuila. Dianela era literalmente la primera mujer que encontraba y, sin embargo, era una líder.

> «Acá en Teksid decidimos que las mujeres van al lado del hombre. Los muchachos ahí han respaldado como todos unos guerreros nuestra lucha... Dándome un lugar…no de cabecilla, porque aquí somos un *grupo*…más que nada la *voz*: la voz que representa a todos ellos». (Entrevista a líder movimiento obrero, Febrero 2015)

Obrera, lee los acuerdos a los compañeros de Teksid, 2014

El carisma con el cual Dianela ha dirigido al grupo compuesto por miles de hombres en la coyuntura del paro, ha impresionado a los observadores externos al movimiento, sobre todo al sindicato minero. Fueron los abogados del gremio a señalarme el fenómeno. Desde entonces empecé a enfocarme con atención en las relaciones de género en el movimiento y a revisar literatura entorno al liderazgo de las mujeres en las organizaciones sindicales y en los movimientos sociales.

La historia de la participación de las mujeres en los sindicatos en México se remonta hasta el siglo XIX, en "un contexto crucial de reconstrucción del país en donde las ciudadanas quedaban excluidas de sus derechos más elementales, como es el del sufragio" (Zuñiga y Cejudo, 2014:198). En la segunda mitad del siglo XIX surgieron sindicatos de mujeres o cuyos miembros eran en mayoría mujeres (Carrillo, 1986). La militancia de las trabajadoras creció en las tres décadas que siguieron a la revolución. Sin embargo, el liderazgo en estos gremios seguía siendo una

prerrogativa masculina pues, aunque existían organizaciones que agremiaban exclusivamente mujeres, la secretaría general era controlada por hombres (Zuñiga y Cejudo, 2014). El sindicalismo ha sido el único canal formal de participación política para las mujeres en esas décadas, no obstante, la participación resultaba limitada por estructuras de poder que discriminaban el acceso al liderazgo de acuerdo al género.

Los estudios que se han dedicado a la participación política femenina en el noreste de México, se han concentrado sobre todo en el proceso de redefinición de las relaciones de género en el ámbito privado, es decir, en las transformaciones de las relaciones de poder que caracterizan a las interacciones cotidianas tras el empoderamiento de las mujeres en la arena pública (Hernández, 2012). La atención en estos casos se dirige hacia la influencia de las organizaciones y de los movimientos sociales en las comunidades tradicionales. Sin embargo, aquí, lo que es particularmente relevante es el proceso a través del cual se construye el liderazgo de una mujer en una organización casi totalmente masculina, es decir, las prácticas, los discursos y el trabajo emotivo internos al movimiento, en cuanto indicadores de la construcción intersubjetiva de la clase obrera en la industria transnacional en México.

Con respecto a la dimensión subjetiva de la participación política, Belinda Robnett, en un estudio entorno al rol de las mujeres afroamericanas en el movimiento para los derechos civiles en Estados Unidos, reconoce el género como un sistema de poder fundamental en la construcción del liderazgo (1997). La investigadora de la Universidad de la California describe cómo las mujeres, excluidas del liderazgo formal, gracias al trabajo de cuidado que tradicionalmente desempeñaban en la comunidad, llegaban a cubrir posiciones de poder en épocas de crisis, cuando los líderes formales no podían o no querían hacerse cargo del proceso decisional. Las estructuras de poder masculinas, en esta perspectiva, reconocen el liderazgo de las mujeres en momentos críticos y de insurrecciones espontáneas, en coyunturas que la estudiosa considera sobrecargadas emocionalmente (Robnett, 1997:21).

La situación de los trabajadores de Teksid ostenta procesos similares a la dialéctica entre género y liderazgo señalada por la Robnett en el movimiento para los derechos civiles en Estados Unidos: frente a la profunda crisis sindical y a la vulnerabilidad al sistema represivo de protección patronal, se ha construido el liderazgo de una mujer con base en su trabajo diario de cuidado, sustentado en la interacción cotidiana y personal desempeñada en la fábrica y en la comunidad de

los trabajadores. En ocasión de una de las numerosas conversaciones que tuve con Dianela, la ex-trabajadora del Grupo FCA me explicó cómo se ganó el respeto y la estimación de sus compañeros:

> «Cuando llegué me metieron a trabajar en el almacén, donde los compañeros venían para buscar su herramienta… Y ahí nos encargábamos de entregarle a los señores su equipo de seguridad, de cambiarles los cubre bocas, los… o sea, era un área donde yo iba a tratar con toda la gente, o sea, y ahora todavía me sirve mucho …yo de hecho rolaba varias cuadrillas, entonces por eso soy muy conocida, o sea, y empezaron a conocerme… muchos compañeros y te lo prometo que son amigos… mucho, mucha gente…
>
> Me gané la estimación bastante porque cuando llegué, el superintendente te decía: '¡No vas a dar más de un cubrebocas por semana!'. y… llega Dianela y… o sea te lo juro que, no por romper reglas… pero yo decía… No, no. No sé si te imaginas Teksid por dentro… haz de cuenta, meterte a un molino con chorros de polvo… 'O sea, cómo le voy a dar un cubrebocas a la semana, sí pues ahí te vas a morir ahogado...". Y mucha gente me decía, hasta me pedían, haz de cuenta: 'Ojalá que ya nos toque Dianela para ir a cambiar los guantes.' Ahí había mucho desfalco, ¡Hombre! Yo fui testigo de muchas cosas. Mira, el superintendente robándole a la misma empresa. Se vendía la herramienta. Entonces yo ayudaba mucho al obrero, o sea, a mis compañeros les ayudaba de todo. "Oye, que necesito esto" "¡Claro que sí!" pues como el superintendente robaba… Por eso mucha gente me estima. Y me acuerdo que había gente que: "Oye, mira, tengo mucho calor." Y a veces a mí me sobraban cocas, y yo "ándeles, que le baje la presión y todo." yo siempre he pensado así y digo: "No, yo en lo que les pueda ayudar." Oye, pos de ahí… este… tuve… muchos compañeros que muy bien conmigo, y… muchos… y todos los obreros… de mi área me respetaban» (Dianela, exobrera Teksid, Octubre 2015).

En ausencia de la protección tradicionalmente facilitada por el sindicato, el cuidado de Dianela hacia los compañeros se transformó en una referencia en el interior de la planta. Los trabajadores de todas las áreas aprendieron que podían contar con la solidaridad de la compañera y con el espacio del almacén en momentos de necesidad. La capacidad de Dianela para satisfacer las exigencias cotidianas de los obreros, en algún caso desafiando las ordenes de los superiores,

constituye una forma de trabajo de base espontáneo que ha remplazado la labor sindical en la rutina de Teksid.

> « Oye, pues y se vienen las utilidades ¡Ay! … ¡No, no, no! …El almacén nos servía para juntarnos. En mi turno, en el turno de tercera, nos juntábamos varios. Haz de cuenta: "Oye, ¿qué pasó?" "No, es que nos dieron menos". . pos que nos van diciendo que son 7 mil de utilidades. Imagínate, de un año tener 15 mil…¡y luego que te digan que para el otro 7! Para esto, yo estuve en embarques ese año, y supuestamente en tonelaje habíamos quedado mucho más alto, o sea, había crecido la producción, que todos decían que eran 20 mil de utilidades... ¡¿cómo es que la producción aumenta y nos dan menos beneficios?!... "No, no, vamos a hacerle así y así". O sea, se empezó a hacer grupitos y yo, o sea, les facilitaba el lugar. Fíjate, ahora digo, ¡A todo lo que me he expuesto! y nos juntábamos, me acuerdo a las tres de la mañana se iban todos ahí y empezábamos a hablar de lo que íbamos a hacer si no nos daban utilidades y me decían, me decían: "¡Nooo! Este..."¿Qué hacemos?" "Vamos a hacer un paro", les dije yo. Pero porque yo ya había vivido un paro en la Heinz en el 2002..."
>
> ¡Noo Hombre! La gente andaba… ¡bien enojada! Pero no sabían qué hacer. Cuando llegué a la empresa… están bastante afuera pero no sabían qué hacer. Entonces llego yo, te lo juro, yo no sé qué tendré… pero yo llego y les digo: "Bueno, ¡¿Entonces qué?! ¡¿Se va a hacer el paro?!" Y haz de cuenta que todos así, se empiezan a venir conmigo… "¿Qué hacemos, Dianela?" "Órale, vamos a tapar la entrada y que no salgan los carros". Dividí a la gente y se fue la mitad a tapar la entrada y estaban ya formados los que iban a sacar la tercera. O sea, así de que ¡Órale! Pues hicimos una valla allá y una valla acá…
>
> El sindicato para nosotros no existía. O sea… no sabíamos nada de reglas, de que teníamos que contar con el sindicato… ¡No sabíamos!» (Dianela, exobrera Teksid, Octubre 2015).

Dianela fue el fulcro de la insurrección de los obreros de Fiat Chrysler. Su carisma, su espontaneidad y la intensidad emocional que ha cararacterizado la coyuntura han sido elementos

centrales en la movilización. “La gente andaba bien enojada” y se empezó a juntar en el almacén, que en la rutina de la fábrica se había transformado en la única referencia para la solidaridad obrera. En ocasión del paro, es la misma Dianela a sorprenderse de su liderazgo y de la autoridad y el respeto que le correspondieron sus compañeros. Su cuidado ha desencadenado un proceso intersubjetivo a la base del surgimiento de la subjetividad política del movimiento, remplazando los protocolos de negociación colectiva burocratizados, característicos de la estructura corporativa sindical. La comunidad clandestina entre militantes garantizó el soporte y la fuerza necesaria para superar el miedo que los había paralizado hasta ese momento y enfrentar los elevados peligros de la acción colectiva (Goodwin y Pfaff, 2001). El cuidado y la solidaridad se reconocen como importantes dispositivos políticos que han permitido la movilización del miedo y la rabia, trasformando la subjetividad de los trabajadores a través de la redefinición de las estructuras de significados que dan cuenta de las relaciones laborales. El liderazgo espontáneo de Dianela presidió un proceso simbólico y emotivo de repolitización, movilización y redefinición de los horizontes políticos de los trabajadores de Teksid Hierro de México.

5.2 El Sujeto en las Barricadas

> « Mientras estábamos en paro, llegan de la CTM, te lo juro, olían a pura cerveza… como que habían tenido pachanga en la noche y llegaron todos crudos y… Nosotros nunca los habíamos visto ¡Ni sabíamos quiénes eran! …y me acuerdo que un señor me dijo, y nunca se me va a olvidar. Me dijo: "¿Y usted qué quiere? ¡Usted váyase a cuidar a sus hijos! ¿Qué anda haciendo en.. ?" Porque la mujer pus… Y yo, haga de cuenta que… Ni le contesté ni nada y le digo bueno, "¡Pues vamos a hacer!" le digo: "Bueno, pues, vamos a hablarlo, tú eres el del sindicato, ¡Defiéndenos!" y él: "¡No, no, no! Que no deben estar en contra de…" "¿No? ¡¿Cómo que no?! ¡Tú eres el del sindicato, defiéndenos!"
>
> ¡Oye, pus! Te lo juro que… no teníamos miedo… todos se acercaron, o sea, empezaron a saltar todos mis compañeros… "De que tú no nos has apoyado en esto", y empiezan todos los trabajadores: "Nosotros no queremos CTM". Entonces… haz de cuenta… que empieza la revolución.» (Dianela, exobrera Teksid, Octubre 2015).

En ocasión del paro, en las barricadas que bloqueaban el acceso a la fábrica, el movimiento de base liderado por Dianela encuentra por primera vez al sindicato de protección patronal. La narración del acontecimiento señala que el vencimiento del miedo madura junto a la definición antagonista del sindicato elaborada por los trabajadores y al encuentro material con los cetemistas. Frente a los representantes de la CTM, el grupo de trabajadores en paro se acerca en un sujeto unitario y coheso, tanto física como emotivamente, alrededor del sindicalista, superando el miedo en el antagonismo. En ese momento, las demandas económicas para conseguir las utilidades evolucionaron en una disputa política para el derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación: "empieza la revolución".

En el espacio de las barricadas, culmina el proceso de subjetivación política antagonista de los trabajadores. El sujeto se hace visible en su contraposición física y política respecto a los otros, tras la apropiación, resignificación, transformación de la estructura de las relaciones sociales y de poder en las que radica (Arendt, 1998).

En Gunderson-Gimsa y Pytco de la misma manera, las relaciones de fuerza que presiden a la subjetividad política de los trabajadores maduraron en el espacio de las barricadas. Frente a la fábrica ocupada, los obreros de Pytco enfrentaron a golpeadores encabezados por la CTM.

> «Y se nos acercan como con trecientos porros, con todo, con palos y cuchillos, todo, a golpearnos. (…) Desbaraten ahorita el paro, entren a trabajar ahorita… ¡Pero no! No caímos en la provocación y logramos el acuerdo. Estaban ocho patrullas que nos cuidaban, cuando llegaron estos cuates se fueron las ocho patrullas, nos dejaron solos… ¿Qué significa? Que estaba todo arreglado. Era pura gente conocida, pandilleros que el gobierno los contrata cuando hay elecciones… O sea, los paga el gobierno» (Ex-obrero, Pytco, abril 2015).

Como en el caso de la agresión en la JCyA a la delegación de Teksid, el evento ha manifestado con transparencia la colusión entre el sindicato y el gobierno. La configuración de las relaciones de fuerza entre los actores que se han manifestado en la cotidianidad del conflicto, ha presidido a la construcción antagonista de los obreros. La empresa matriz y la administración global, que no aparecen en el espacio de la fábrica redefinido y apropiado por las barricadas, no son objetos de las demandas del movimiento independiente. Los trabajadores construyen su identidad política coherentemente al antagonismo a los sujetos que se enfrentan físicamente, en carne y hueso, en la interacción cotidiana de la fábrica y en el clímax político, simbólico y emotivo del conflicto: la barricada.

> «Mientras estábamos en paro, los de recursos humanos y la CTM quemaron documentos, entonces entendimos que la mafia es aquí entre ellos, es una alianza que tienen, son los de recursos humanos, la CTM y la JCyA. Te prometo que si alguien de Fiat viene desde Italia se sorprendería de lo que está pasando » (Obrero Teksid, Abril 2015).

Los intentos de resistencia por parte de la CTM, que pretenden cuestionar la legitimidad de los movimientos, surten el efecto contrario, ya que el crecimiento del conflicto refuerza ulteriormente el antagonismo. En el caso de Teksid, significativamente, la disputa de la autoridad

de Dianela y de la legitimidad del movimiento obrero se ha expresado por medio de argumentos que asumieron el género como discriminante para el acceso a la posición de líder. La autoridad masculina del sindicato de protección patronal, vertical y coercitiva, fundamentada en la fuerza y la colusión con la empresa y el Estado, se ha enfrentado al liderazgo femenino, horizontal y participativo, basado en el trabajo de cuidado cotidiano desempeñado por Dianela. El líder de la CTM plantea el ataque a Dianela ostentando una estructura biopolítica que reconduce el espacio público, el trabajo y la actividad política a la jurisdicción masculina, cuestionando la hombría de los trabajadores de Teksid y reclamando la hegemonía corporativa del sindicato a través de las dinámicas de género que han participado en su reproducción. Sin embargo, si bien el régimen patriarcal descrito por Don Luis ha servido para reproducir una cierta configuración de las relaciones industriales, no es suficiente para reconstruirla en el medio de un conflicto, en ausencia del sistema de actores, instituciones, prácticas laborales y dinámicas corporativas que fundamentaban la interacción entre los trabajadores, el Estado y el sindicato.

La barricada representa una frontera política, simbólica y emotiva entre el sistema de protección patronal y el derecho de asociación: sublima el miedo en rabia, solidaridad y lucha, fundamentando la superación de la subalternidad en el antagonismo obrero. Sin embargo, la subjetividad política de los trabajadores en esta coyuntura es frágil y efímera como las barricadas improvisadas con tanques, sillas, llantas de tráiler y sus mismos cuerpos. El paro impone con urgencia la necesidad de asesoría legal, apoyo logístico y solidaridad internacional. En esta coyuntura, en la delicada dialéctica de la barricada, los trabajadores tuvieron que definir estrategias para desarrollar más allá de la precariedad de la fase del paro la estructura política del movimiento.

5.3 La Afiliación al Minero

Convención Nacional Minera 2016, el secretario participa desde el exilio.

Frente a las agresiones y a las amenazas de la CTM los trabajadores de Teksid decidieron pedir asesoría al sindicato minero. Los delegados locales ofrecieron un apoyo fundamental en las negociaciones, gracias a la movilización de la red de solidaridad internacional del sindicato. La carta enviada a los corporativos locales por la red sindical global de FCA fue fundamental para desbloquear las negociaciones a favor de los obreros de Teksid. Sin embargo, el apoyo del minero se ofreció en el marco de una implícita propuesta clientelar: el sindicato provee asesoría legal, apoyo logístico y solidaridad internacional al movimiento a cambio de la afiliación al gremio de los trabajadores en lucha.

> « Al medio día llegan los del minero y se empiezan a hacer los junteos… Pus dijeron que llamaramos a los despedidos y así hicimos. Nos empezaron a decir pues que el sindicato minero está liderado, este, por el Sr. Napoleón Gómez Urrutia, que esto, que el otro, pero nunca nos dicen, en realidad, o sea… hum… que está exiliado y

todo eso… entonces... …haz de cuenta, decidimos afiliarnos al sindicato minero… y empiezan a caer medios y medios. Entonces empiezo a levantar la voz por el sindicato minero, haz de cuenta que yo empecé a decir a los periodistas: “Es que nosotros queremos que el Sindicato Nacional Minero y que no sé qué… que fuera la CTM”. Imagínate… y ahora digo… pues yo en realidad no sabía nada del sindicato, ni cómo defenderlo al minero… Porque ya después la gente empieza a decir: “Oye, pero si el Lic. Napoleón es un ladrón…”. Yo, fíjate, te voy a decir la verdad. Yo en ese momento que no conocía… me preocupé mucho. Haz de cuenta que tú defiendes algo que no conoces… ¡N’ooombre! Pues… cuando ya supe de las acusaciones y del exilio… ¡N’ombre! ¡No sabía yo nada! ¡Te lo juro! Yo a veces pensaba: “¿Estoy haciendo bien o estaré haciendo mal?”. Porque yo nunca voy a querer llevar a la gente a estar peor. Entonces, como no conocía, yo pensé, o sea, hablé de más. » (Dianela, exobrera Teksid, Octubre 2015).

Pocas horas después de que el movimiento de Teksid se comunicó con el núcleo local del sindicato, los respresentantes del gremio estaban afuera de la fábrica distribuyendo hojas para la afiliación. Sin embargo, firmar para el Minero significaba someterse definitivamente a la autoridad del gremio y a un líder cuya trayectoria quedaba poco clara. Dianela sintió el peso de la responsabilidad, aunque no reconoció enseguida el riesgo del intercambio propuesto por el sindicato. El acuerdo clientelar ofrecía un apoyo fundamental para el movimiento en la coyuntura crítica del paro, así que los trabajadores decidieron aceptar la propuesta del Minero.

La firma de la afiliación reconfiguró inmediatamente la subjetividad del movimiento. Las prácticas, los discursos y el clima emotivo se transformaron instantáneamente. Dianela tuvo que empezar a “levantar la voz por el Minero”, el discurso de los trabajadores se tenía que uniformar al lenguaje y a los objetivos del sindicato. Las prácticas y las estrategias de lucha se concertaron y definieron por el comité nacional. La agencia se transfirió al aparato burocrático del Minero y los trabajadores regresaron a una condición de inseguridad respecto al futuro, mientras maduraron una serie de preguntas en torno a la estructura de la organización con la cual, por necesidad, se habían afiliado.

« Entonces haz de cuenta que… me dicen a mí si voy a la reunión de las mujeres mineras y le digo yo que sí. Bueno, pues, era buena ocasión para aprender más. Y

me fui a México y ahí conocí a los *United Steel Workers* y ahí conocí a los sindicatos italianos…

Yo fui a lo que fui, yo fui a conocer, a preguntar… llevaba muchas dudas respecto a la cuota sindical, porque a mí, cuando yo me voy de acá a México, mis compañeros empezaron a preguntar: "No, pero ve y pregunta cuánto quitan…cuánto eso". O sea, todo eso, y lo hice… Porque empiezo a conocer mineras y empiezo a preguntar "Oye, ¿y cuánto les quitan de cuotas sindicales" y empiezo yo a… a… a conocer a la gente, empiezo a ver que si en realidad era un sindicato bien constituido… porque me decían aquí: "Bueno, y luego cuando haya un problema, ¿Vamos a ir hasta México?". Y así, porque así es la gente y entonces yo decía: "No, pus, tengo que ver como se mueven". Y empiezo a conocer…

En la convención pus… conocí a las viudas de Pasta de Conchos… gente de las huelgas… esposas de mineros, me contaron lo que pasan y me empiezan a convencer… te lo juro… digo yo: "N'ooombre, no somos solos".

…y en la convención se me da la oportunidad de hablar con el Lic. Napoleón…

Mira, no sé si me vayas a creer o no, porque yo le digo a mi esposo y le digo… le digo a todos… yo cuando lo vi… que es por pantalla, no lo ves así en vivo, o sea así… Cuando lo vi… No sé si el traiga… algo…o sea, no sé, pero… mmm… no sé qué… Bueno, soy católica, o sea, pero ni ver a un padre… o sea… yo sentí algo… ¿Sí me entiendes? Algo me provocó su presencia. O sea, no sé si será porque sueño mucho o la fregada pero te… te…¡N'ombre! Haz de cuenta que lo vi y dije: "¡N'ombre, de aquí somos!» (Dianela, exobrera Teksid, Octubre 2015).

Las convenciones mineras son un evento peculiar. Participé en una en 2016, con una delegación internacional de sindicalistas italianos, franceses, alemanes y de Estados Unidos. Recuerdo la reacción del delegado francés cuando en medio de la sorpresa de los compañeros, los grupos internacionales fueron cargados en un autobús para regresar al aeropuerto sin haber tenido la oportunidad de hablar, después de haber enfrentado largos viajes desde Europa y del norte de EU. El delegado de la CGT, subiendo al camión, buscando consenso con ojos desconcertados, comentó: "¡Bizarre!"

El evento se celebraba en un teatro de la Ciudad de México, justo abajo de la sede del sindicato. En la fachada del edificio dominaba un cartel grande como diez ventanas con la foto de Napoleón Gómez Urrutia y un texto que lo definía “héroe de la clase obrera”. En el teatro colorado de rojo de pancartas, las fotos de las secciones del “glorioso sindicato minero” llenaban el espacio, junto a las efigies del líder. En el palco estaban dispuestos los miembros del comité nacional y al centro destacaba una silla vacía, encima de la cual, colgando de la pared, se ofrecía la imagen del secretario general en exilio en una pantalla. Miles de trabajadores vestidos con playeras rojas, con la impresión de la fotografía de Napoleón Gómez Urrutia, cantaban ininterrumpidamente himnos al líder: celebrando su excelencia y la devoción que le ofrecían. Los representantes del comité manifestaron sus planteamientos, el líder enunció su balance, aunque no hubo diálogo con la base. La voz de los trabajadores se escuchaba solamente en la unidad de los cantos, tras los discursos de cada dirigente. El voto de confianza de la base fue unánime.

La asamblea se caracterizó por una liturgia fuertemente estructurada. Cada trabajador tenía el derecho de palabra, y sin embargo, en esa atmosfera de galvanización, ninguno de los mineros presentes, a lo largo de tres días de reunión, se atrevió a cuestionar o agregar algún cometario a los discursos de los miembros del comité nacional. Cada intervención incluyó numerosas veces las fórmulas: “nuestro líder, el Lic. Napoleón Gómez Urrutia”; “el Sindicato Minero liderado por el Lic. Napoleón Gómez Urrutia; “nuestro líder máximo, el Lic. Napoleón Gómez Urrutia”.

En la convención de las mujeres mineras, en una situación similar, entre los cantos de los mineros y la aparición telemática del líder máximo desde las tierras del exilio, Dianela decidió aceptar la autoridad de Napoleón. La trabajadora describe la aparición por videoconferencia del secretario general, en medio de la exaltación colectiva del evento, como una experiencia mística, que compara a una epifanía religiosa. Desde ese momento la trabajadora ha aceptado con seguridad la autoridad del sindicato minero. Las dudas respecto a la honestidad del secretario en exilio se solucionaron a través de una experiencia casi religiosa.

El encuentro con sindicalistas de Estados Unidos y de Italia, que le explicaron de la configuración de relaciones transnacionales que presiden la empresa Teksid y ofrecieron apoyo a la lucha de Ciudad Frontera, fue un factor que participó de forma determinante en la decisión de Dianela. Sin embargo, fue el carisma del líder lo que logró convencerla.

Convención Nacional Minera 2016, El vice-secretario Genaro Arteaga inicia los cantos al Líder Napoleón Gómez Urrutia.

La convención minera manifestó las estructuras fuertemente verticales y autoritarias que caracterizan a la organización. La identidad colectiva de los mineros encuentra un fundamento extremadamente relevante en la figura carismática del líder. El sindicato conserva una configuración jerárquica característica de la época corporativa, aunque haya sido excluido de las relaciones clientelares manejadas por el gobierno.

Desde que Dianela tuvo la oportunidad de conversar con el Secretario del Minero en ocasión de la convención nacional, el movimiento de los trabajadores de Teksid se articula a partir de dos distintas autoridades: el liderazgo formal de Napoleón y la autoridad informal de Dianela. La autoridad de ambos líderes se basa en el carisma: en las calidades especiales que los caracterizan y en los efectos que producen en la subjetividad de los trabajadores (Weber, 1964). Sin embargo, las cualidades de Napoleón se presentan como únicas y superiores, prerrogativas del héroe que intercede para los trabajadores y lucha para salvarlos. Dianela, al contrario, sobresale por la solidaridad y el cuidado hacia los compañeros que comparten su misma situación.

Las prácticas participativas que articularon la solidaridad del movimiento independiente de Teksid, se oponen a la sumisión a la autoridad del líder que preside la devoción de los mineros. La contradicción entre estas dos estructuras políticas se ha manifestado en distintas ocasiones, a través de conflictos para el liderazgo del movimiento. El género, en estas disputas, se ha confirmado en los términos de un dispositivo fundamental para la legitimación de la autoridad.

Tras los primeros meses de resistencia, la participación de Dianela en las juntas y en las otras actividades del movimiento fue disminuyendo. En una ocasión, pregunté a un compañero, entre los más activos, por cuáles razones la trabajadora estaba siendo menos presente:

> «Una por respeto, porque al final de las juntas, por ahí nos tomamos unas cervecitas… …y no sea que algún cabrón le falte al respeto. Es que en las secciones son puros hombres… Así que fue una decisión que tomamos conjuntamente, por respeto de ella como mujer. Pero también porque tiene hijos, tiene que cuidar a sus hijos y cómo le va a hacer si vamos a las cinco de la mañana a una junta o a volantear…» (Dianela, exobrera Teksid, Octubre 2015).

La ausencia de Dianela es resultado de una decisión del Sindicato Minero, por la cual la mujer no ha sido tomada en consideración. El Minero, a diferencia de la CTM, no ha enfrentado abiertamente la autoridad de Dianela. La trabajadora desempeña una labor fundamental para el movimiento. A través de su trabajo de base, Dianela contribuye de manera central a la construcción del consenso a la autoridad del Minero, aprovechando de la confianza y de la posición de líder informal que sus compañeros le han conferido. Sin embargo, el sindicato necesita de un sistema de jerarquías que implementen a nivel local las directivas del comité nacional de manera vertical. La progresiva exclusión de Dianela de las asambleas del movimiento de los trabajadores de Teksid, Gunderson-Gimsa y Pytco, ha permitido construir el liderazgo de otros compañeros que han manifestado lealtad al gremio, junto a una actitud más dócil y menos carismática respecto a la obrera.

La estructura política desarrollada por el minero impone la propia hegemonía a través de una específica forma de politización de las relaciones de género. El sindicato se reconoce en los términos de una estructura eminentemente masculina y la autoridad incontestada del líder reproduce las dinámicas corporativas verticales descritas en el capítulo precedente por Don Luis.

Sin embargo, los mineros demuestran saberse adaptar a las transformaciones coyunturales, reconociendo el potencial político de Dianela, a la que ofrecen cierta autoridad informal, en una situación de crisis como la de la hegemonía del sindicalismo de protección patronal.

El dualismo estructural del Minero se refleja en la ambivalencia de los objetivos políticos del sindicato. El gremio desempeña un importante trabajo de base, ofreciendo capacitación sindical y comprometiéndose en la sindicalización de obreros empleados en fábricas reguladas por contratos de protección patronal. Sin embargo, la construcción del consenso y la sindicalización de plantas como Teksid, Gunderson y Pytco, responde a específicos intereses coyunturales del Minero. Es decir, ampliar el número de afiliados significa aumentar los recursos garantizados por las cuotas sindicales y, asimismo, construir una mayor capacidad de negociación con el gobierno. Si bien la privatización de la minería y la persecución del secretario general han causado cierta radicalización de la organización minera, las estrategias del sindicato tienen que ofrecer respuestas moderadas, para favorecer a las empresas una representación del gremio que lo identifique en los términos de un actor "capaz de colaborar y facilitar el alcance de los planes productivos y financieros de los corporativos", como precisan en la carta dirigida a la administración de Teksid.

Desde la afiliación al Minero, los trabajadores han delegado la agencia política del movimiento al sindicato, perdiendo la autonomía que ha caracterizado las prácticas y los discursos antagonistas que han permitido el efímero evento del paro. Si la rutina del Minero prevé la participación de la base, las lineas estratégicas generales son elaboradas por el comité nacional. Asimismo, el paro, considerado como la práctica de lucha más eficaz por los trabajadores, no ha vuelto a ser considerado en el transcurso de cuatro años de resistencia. El Minero se ha comprometido con una larga lucha legal, respetando los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, el respeto de protocolo no ha llevado resultados y los trabajadores siguen en la condición de subalternidad que precedió al conflicto.

5.2 El Manejo de la Visibilidad y la Solidaridad Internacional

El paro laboral es la forma de lucha más eficaz para los trabajadores, ya que articula el antagonismo obrero de forma autónoma, evitando la mediación sindical y de la JCyA.

La efectividad del paro, sin embargo, tiene costos muy altos y pone a los movimientos en una posición de extrema vulnerabilidad, ya que, siendo considerado una forma de protesta ilegal, autoriza la represión por parte de las autoridades. La falta de un registro estadístico de los paros laborales, reduciendo los conflictos colectivos a la huelga, invisibiliza estas formas de lucha facilitando la implementación de prácticas de represión ilícitas.

Dado lo anterior, la construcción de redes de solidaridad internacional se convierte en un instrumento central, tanto en términos defensivos, para ofrecer visibilidad a los conflictos y garantizar el respeto de los derechos humanos de los trabajadores involucrados en el movimiento, como ofensivos, para enfrentar las corporaciones en distintas escalas territoriales, empoderando la capacidad de negociación de las organizaciones obreras locales. Distintas políticas de visibilización caracterizan diversas fases y escalas territoriales que articulan la lucha.

> « Hay que actuar clandestinamente hasta que se construya el consenso y las fuerzas necesaria para encarar de frente a la empresa y al sindicato. Hasta ese momento hay que actuar bajo el agua… Nos empezamos a organizar de forma clandestina, nos juntábamos en la planta durante el turno de noche… con muchísimo cuidado, porque nos monitorean con videocámaras. Nos pasábamos mensajes y volantes escondidos en los lonches, para que no se dieran cuenta. Luego el operador que distribuía piezas y herramientas en las diferentes áreas de la fábrica pasaba la voz a los otros compañeros…» (Entrevista a asesor sindical Teksid, enero, 2015).

A nivel local los trabajadores están obligados a actuar clandestinamente para proteger la fuente de trabajo, así como su seguridad y la de sus familiares. La elección del espacio de las asambleas, las estrategias de comunicación y el tipo de prácticas tuvieron que ser definidas de forma creativa, alejandose de las tácticas y los lugares más tradicionales en el movimiento obrero, como las huelgas, las fábricas o las secciones sindicales. En ocasiones, las asambleas fueron suspendidas por meses:

> « …y ya sabes, no queremos que los que siguen adentro (de la empresa) pierdan su fuente de trabajo… los persiguieron, vinieron a las juntas a sacar fotos y despidieron compañeros. Hasta en casas privadas. Y eso es lo menos, quien sabe qué podría pasarnos a quien estamos liderando. Ya no podemos juntarnos, luego cuando se pasa la voz, siempre hay alguien que le dice y le reporta a los directivos… Ahora vamos casa por casa e igual con mucho cuidado. Ya cerramos el grupo que teníamos en Whatsapp, porque hubo informaciones que llegaron a la empresa... » (Entrevista a obrero Teksid, Nobiembre 2014)

A lo largo de más de un año, los trabajadores se comunicaron por medio de un grupo de whatsapp. Era un espacio de retroalimentación fundamental para el moviento, la participación era muy alta. Se trataba de una herramienta para comunicaciones de servicio, para el intercambio de documentos, para distribuir informaciones relevantes sobre la CTM o actualizaciones respecto a los protocolos legales y los juicios, así como para la organización de eventos. Las redes sociales servían de puente entre el núcleo militante, compuesto por extrabajadores despedidos tras el paro y los que seguían empleados. Sin embargo, el administrator lo tuvo que cerrar ya que algunas informaciones habían llegado a representates de recursos humanos que habían procedido a despidos.

La clandestinidad y el aislamiento a nivel local acompañan a la construcción de solidaridad y visibilidad internacional. Esta estrategia permite la constante redefinición de la escala territorial de la lucha, reconfigurando el sistema de relaciones de fuerza coherentemente con los objetivos más inmediatos del movimiento, sean ellos la resistencia local o la ofensiva internacional.

Cuando en ocasión de la agresión del 21 de abril 2014 los trabajadores pidieron apoyo al Sindicato Minero, los delegados se comunicaron con IndustriALL Global Union, la plataforma global que representa más de cincuenta millones de trabajadores afiliados a sindicatos de más de cien países. El 22 de abril, la plataforma envió una carta a los responsables internacionales de la empresa, señalando las irregularidades e invitando a la administración a respetar el convenio 87 y 98 de la OIT. El día siguiente los trabajadores lograron una nueva mesa de negociación y firmaron un acuerdo que contemplaba la reinstalación de los trajadores despedidos, la destribución de las utilidades según la ley, el pago de las horas de paro, el compromiso de la empresa de no tomar represalias y, sobre todo, el derecho al recuento del voto sindical.

industri all

Geneva, 22 April 2014

Riccardo Tarantini
President & Chief Executive Officer
Teksid S.p.A.
Via Umberto II, 5 - 10022 Carmagnola (TO) – Italy

Sent by email to tarantini@teksid.com; externalrelations@teksid.com; rogerio.silva@teksid.com.br; and fax to +52.86.66494055

IndustriALL Global Union Calls on Teksid to Reinstate Dismissed Workers and Respect Fundamental Workers' Rights

Dear Mr. Tarantini,

I am writing to you on behalf of IndustriALL Global Union, representing 50 million industrial workers worldwide, including the workers of the Fiat Chrysler Group, to express our concerns about the labor conflict at Teksid Hierro in Ciudad Frontera, Coahuila, Mexico.

We understand that the workers at this location engaged in a brief work stoppage on April 16 to protest what they consider to be inadequate profit-sharing payments. Further, the workers are asking management to recognize the National Union of Mine, Metal, Steel and Related Workers of the Mexican Republic (SNTMMSSRM), an affiliate of IndustriALL Global Union, as their collective bargaining representative. We also understand that the company has signed a collective bargaining agreement with another union, the CTM, without any consultation with the workers.

Following the work stoppage, the human resources director, Carlos Villareal, promised that no reprisals would be taken. However, we are informed that on April 18, the company dismissed three workers - Marisol Ruiz Moreno, Orlando Mendoza Guardiola and Oscar Arturo Rodriguez Ponce – because of their participation in the work stoppage.

The right of workers to choose their collective bargaining representative in a democratic manner, without employer or government interference, is a fundamental right guaranteed by ILO Conventions 98 and 87. IndustriALL demands that Teksid immediately reinstate the three fired workers. We further demand that Teksid assume a position of strict neutrality in this conflict and that it communicate publicly to the workers in Ciudad Frontera that they can choose their union without fear of reprisals by management.

IndustriALL will be carefully monitoring this situation to ensure that the rights of the workers are respected. We look forward to your response.

Sincerely yours,

Los extraordinarios resultados conseguidos con una simple carta de solidaridad señalan la potencialidad estratégica tanto defensiva, como ofensiva de la solidaridad internacional. Defensiva porque gracias a la carta de IndustriALL se impidió que los trabajadores fueran golpeados nuevamente durante el paro y que las amenazas directas a sus familias se realizaran. Eso es, la atención internacional ha ofrecido visibilidad a los acontecimientos locales proveyendo mayores garantías de respeto a los derechos humanos de los trabajadores. En términos ofensivos, la solidaridad de IndustriALL ha empoderado al movimiento local ofreciendo una plataforma para plantear sus demandas a la dirección global de la corporación más atenta al respeto de los derechos laborales definidos por los convenios internacionales y a la imágen de la empresa. Numerosos sindicatos internacionales ofrecieron apoyo a la lucha de los trabajadores de Ciudad Frontera. United Steel Workers tiene un intercambio constante con el sindicato minero, aunque en este caso, los sindicatos italianos desempeñaron un papel particularmente relevante. Los principales sindicatos federativos metalmecánicos enviaron representantes a México. FIOM-CGIL y FIM-UIL visitaron a los trabajadores, participaron en juntas con el sindicato minero y se comprometieron a hacer presión a los corporativos de la empresa matriz en Turín, Italia. Los corporativos italianos respondieron negando su responsabilidad en los asuntos sindicales mexicanos. "Pero cómo cree que nos vayamos a meter en cuestiones sindicales de México, eso no es nuestra responsabilidad", respondió el responsable global de recursos humanos de Teksid al delegado de la Federación Italiana Operai Metalmeccanici (FIOM). Sin embargo, la corporación, en ocasión del paro, envió al responsable de recursos humanos desde Brasil, señalando un interés de la adminsitración global en el conflicto de Ciudad Frontera. Además, la firma, por el representante del grupo FCA, de los acuerdos que no se han respetado, señala la responsabilidad

de la empresa en la represión del derecho a la negociación colectiva en la planta de Coahuila. Gracias a la colaboración de los sindicatos italianos, la demonstración de la responsabilidad de la empresa matriz se ha destacado en cuanto estrategia fundamental para desbloquear las negociaciones a nivel internacional, y es ahora uno de los objetivos principales de los abogados del Minero en el juicio en contra del grupo FCA.

IndustriALL reportó a la OIT la experiencia de Teksid, junto con otros casos similares, y en 2014 lograron que la Organización del Trabajo emitiera una recomendación a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, respecto al sindicalismo de protección patronal en México.

Si bien a nivel local los movimientos de Teksid, Gunderson y Pytco siguen luchando por el derecho a la contratación colectiva a través de la elección democrática del sindicato, las presiones internacionales han permitido importantes alcances a nivel nacional. El gobierno de México ha diseñado una serie de reformas que si se implementaran correctamente podrían lograr transformar la estructura de las relaciones de producción en el país. La Secretería de Trabajo y Previsión Social ha desarrollado un protocolo de inspecciones institucionales para verificar que los trabajadores conozcan el contrato colectivo. Asimismo, la reforma laboral aprobada en 2016 prevé que para registrar un contrato colectivo se demuestre que la fábrica sea operativa y que los trabajadores conozcan y aprueben el documento. El diseño de la ley laboral impone tiempos específicos para la definición de las disputas laborales y la definición de los recuentos. Finalmente, la reforma prescribe la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitrajes y transfiere la responsabilidad de registrar contratos colectivos a un órgano independiente, mientras confiere el poder de arbitrar disputas laborales a las instancias judiciarias y juzgados locales.

CAPÍTULO 6

Conclusiones

El estudio de la experiencia de los trabajadores de Teksid Hierro de México, Gunderson-Gimsa y Pytco, en lucha por el derecho a la negociación colectiva y la libertad de asociación, da una respuesta a la pregunta de investigación, ofreciendo un análisis de los procesos subjetivos que presiden a la recomposición de la clase obrera en la industria transnacional de exportación en Coahuila. En el capítulo 2, se ha planteado que la clase se produce cuando ciertos hombres y mujeres, como resultado de experiencias compartidas, tanto heredadas como vividas, sienten y articulan una identidad de intereses entre ellos y en contra de otros (Thompson, 1963). En este sentido, la clase es un proceso histórico fundamentado en el antagonismo y en el conflicto, que provee a una particular articulación de las relaciones sociales. Conforme al enfoque desarrollado por Enrique De La Garza, se trata de un proceso que articula dialécticamente estructura, subjetividad y acciones (2018). Los procesos subjetivos en esta perspectiva constan de la apropiación creativa de una específica situación estructural a través de la movilización de códigos culturales, la atribución de significados y emociones y el desarrollo de prácticas coherentes con tal horizonte simbólico-emotivo.

Para proceder al análisis de la subjetividad en términos operativos se ha de-construido este proceso en tres variables e indicadores empíricamente observables: estructura, cultura y biografía. La variable estructural da cuenta de las prácticas, los actores y las instituciones que regulan las relaciones laborales en la región. La categoría cultura se refiere a la memoria sindical y las estructuras de sentimientos que la caracteriza. Finalmente, con la variable biográfica se ha mirado a las estrategias simbólicas, políticas y afectivas a través de las cuales el sujeto se apropia de las instituciones económicas y culturales. La biografía, en este sentido, a través del estudio de los discursos y las acciones de los trabajadores de Teksid, Gunderson y Pytco, da cuenta del proceso de manipulación estructural y es indicador de la agencia subjetiva. El análisis de la variable biográfica se concentra entonces en un tiempo relativamente breve, comprendido entre el 2014 y el 2017, considerando la lucha de los trabajadores de Teksid, Gunderson y Pytco en los términos del proceso de apropiación subjetiva de las instituciones que subyacen a la industria manufacturera transnacional en Coahuila. Con respecto a las variables estructural y cultural, ha sido necesario recurrir el desarrollo industrial de la región a lo largo del siglo XIX y XX, para conocer

comparativamente y en su proceso de formación las instituciones laborales y los significados que los trabajadores heredan en la actual coyuntura. En lo que sigue presentaré una sistematización de estas variables empíricas recomponiéndolas en la triada dialéctica propuesta por De La Garza.

Estructura

El estudio de la estructura se enfoca en la configuración de sistemas simbólicos y de relaciones económicas que preceden el sujeto, al cual se ofrecen a través de instituciones, rutinas y dispositivos normativos, constituyendo el punto de partida y el límite de su agencia. La estructura, entonces, no se reduce a relaciones económicas y sistemas de poder, en cuanto abarca una serie de valores, creencias y costumbres que permean la vida cotidiana. Para observar empíricamente estas instancias he construido dos variables: estructura y cultura.

El análisis de estas variables señala que el régimen laboral que rige la industria manufacturera en la región es el resultado de la reconversión del modelo de sustitución de importaciones en una economía fundamentada en la inversión directa extranjera y orientada a la exportación en mercados internacionales. La restructuración industrial ha sido posible gracias a la deconstrucción de las instituciones laborales que se consolidaron en el siglo XX. Las principales transformaciones identificadas a lo largo de los capítulos anteriores constan en la reforma del pacto corporativo que vinculaba movimiento obrero al Estado y la creación de una plataforma para la facilitación de la inversión extranjera, que vincula en un sistema de redes colusivas grupos empresariales, sindicatos de protección patronal y el gobierno. En Coahuila, la implementación de estas reformas ha sido orquestada por familias locales a cargo de instituciones públicas y organizaciones sindicales, a través de prácticas ilícitas, corrupción y un sistema monopólico y violento de control capilar del territorio y de represión.

Las narraciones de los trabajadores proveen una mirada de este régimen laboral, que es resultado de la profunda restructuración que ha atravesado la región. Las entrevistas dan cuenta de la experiencia del proceso de sindicalización, de los contratos colectivos, de los reglamentos internos de trabajo, de la capacitación ofrecida por las empresas, de los salarios, de las jornadas laborales, de las prestaciones, de la gestión del escalafón y de la seguridad laboral. Contrariamente a la teoría de la convergencia de los modelos productivos (De La Garza, 2001), los trabajadores

señalan que la gestión de las relaciones laborales es peculiar a las idiosincrasias y los intereses de los actores locales, en particular de los titulares de los contratos colectivos, de los responsables de recursos humanos y del presidente de la junta de conciliación y arbitraje. Los trabajadores se refieren a la alianza entre empresas, sindicato y gobierno en términos mafiosos, para dar cuenta de la gestión de carácter familiar, de las prácticas ilícitas, del uso indiscriminado de la violencia, del desprecio de los derechos laborales y humanos y de la colusión con redes criminales locales. El análisis del particular modelo de gestión del proceso productivo, la atención a la definición de los trabajadores y la revisión de la literatura en torno a la relación entre crimen organizado y mercado laboral, sugieren que la industria manufacturera transnacional de exportación en Coahuila se vale de una plataforma de protección patronal, que se articula en el territorio por medio de una compleja configuración de relaciones de colusión mafiosa.

La estrategia de la plataforma de protección patronal para el control de la mano de obra ha apuntado a la fragmentación de la identidad obrera a través de la instauración de un clima de miedo y represión en el interior de las plantas. La cultura minera que ha caracterizado el Estado por más de un siglo, desde la fundación de los minerales hasta la localización de las primeras maquilas, ha sido despojada de las condiciones estructurales que presidían a su reproducción. La experiencia política en el interior de las fábricas, las asambleas, la vida social en las secciones del sindicato, han sido reducidas a un recuerdo del pasado. Si hasta el desarrollo de la industria transnacional de exportación en la región, la participación sindical era central, no solamente en ámbito laboral, si no en el más amplio contexto urbano y social, con la difusión del sindicalismo de protección patronal, ese valor se ha transformado en objetivo de represión, susceptible de poner en riesgo la vida de los trabajadores que lo reclaman. Eso es, la deconstrucción de las instituciones sindicales ha resultado en la fragmentación de la clase obrera y de su cultura.

Subjetividad y Acción Obrera

La subjetividad, aquí, es el proceso de apropiación, definición y manipulación de las configuraciones estructurales, que se manifiesta en los discursos, las practicas y la movilización de particulares emociones. La pregunta de investigación presentada en la introducción plantea: ¿A través de cuales prácticas, sistemas de significados y emociones los trabajadores de la industria

transnacional de exportación en Coahuila construyen una subjetividad política antagonista al sindicalismo de protección patronal? En este apartado voy a proponer una sistematización de los argumentos desarrollados a lo largo de la tesis que ofrecen una respuesta a esta pregunta.

La lucha de los obreros de Teksid, Gunderson y Pytco señala que, a pesar de la feroz represión perpetrada por el sindicato, las empresas y el gobierno, los trabajadores desarrollan estrategias de resistencia originales para enfrentar la plataforma de protección patronal. Es decir, pese a una estructura de las relaciones de producción extremadamente antidemocrática y represiva, los trabajadores demuestran capacidad de agencia intersubjetiva. El aniquilamiento de los protocolos de participación democrática ha impuesto desarrollar creativamente prácticas de lucha clandestina y de concertación horizontal, que han permitido hacer presiones en las empresas y en el sindicato, condicionando los mecanismos decisionales, influyendo en el control del proceso productivo y en el manejo de los ritmos de trabajo. Sin embargo, para los trabajadores no se trata solamente de inventar estrategias alternativas para la acción colectiva. La deconstrucción de las instituciones laborales perpetrada por el sindicalismo de protección patronal ha sustraído las condiciones para la reproducción de la cultura obrera, del sistema de definiciones políticas y emociones que han impulsado la acción colectiva a lo largo del siglo XX. La agencia de los trabajadores, entonces, se debe mostrar en primera instancia en el proceso de repolitización, eso es, en la capacidad de reconstruir definiciones críticas de la coyuntura del sindicalismo de protección patronal y de promoverlas creando consenso en la base obrera, movilizando emociones como el miedo y la vulnerabilidad.

Contrariamente a la concepción tradicional que plantea una antítesis entre pasiones y razón, o sostiene un primado de la segunda sobre las primeras, en el caso de la lucha de los trabajadores de Teksid, Gunderson y Pytco las emociones están a la base de la movilización. El cuidado y la solidaridad entre compañeros han sustituido la protección sindical en el piso de fábrica, arrancando un proceso de subjetivación política horizontal y autónoma. Antes de empezar a juntarse clandestinamente en el almacén de la fábrica durante el turno nocturno, para discutir y confrontar las propias experiencias de la gestión de las relaciones laborales, los trabajadores ya se habían acercado en un grupo solidar que orbitaba en torno al espacio del deposito, al calor del cuidado de Dianela, que reconocerán como líder del movimiento. El cuidado y la solidaridad entre compañeros, por un lado, la rabia y la frustración para la gestión corrupta de las relaciones

laborales por el otro, anticipan y subyacen a la primera definición antagonista del movimiento y a la construcción de un “nosotros” por contraposición. Es decir, el trabajo emotivo preside al sistema de significados que articula la cultura militante y transforma la subjetividad de los individuos persuadiéndolo a superar el miedo, a arriesgar su fuente de trabajo y su incolumidad física para comprometerse con el movimiento (Robnett, 1997). Así mismo, las emociones promueven una elección que va más allá del interés personal y del mero calculo costos beneficios, apuntando a las ideas de “justicia y dignidad”, a “un bien común”, como señalan los trabajadores en las entrevistas en la coyuntura del paro. Sin embargo, el calculo racional es una herramienta imprescindible, que los trabajadores han implementado en ocasión de las juntas clandestinas que han precedido el paro, para medir las utilidades en proporción a la producción anual de la planta y evaluar los costos y beneficios que hubiera implicado interprender un paro de labores no autorizado.

La memoria sindical de la región, en esta coyuntura, ha sido un recurso central para la definición de las estrategias de lucha. La experiencia política de los padres de los trabajadores constituye un archivo de prácticas y definiciones que han sido adoptadas para elaborar un diagnostico de la situación actual. Entre la trayectoria sindical de los padres y la experiencia del sindicalismo de protección patronal se ha establecido una relación que ha facilitado la definición de los horizontes y de las prácticas políticas.

Las deliberaciones de las juntas clandestinas se concluyeron con la elección del paro laboral como instrumento de lucha, reanudando el movimiento a la tradición de la acción directa, que ha caracterizado la región desde los albores del sindicalismo a finales de 1800. Como en el siglo XIX, en ausencia de la mediación sindical y del respaldo de las instituciones laborales, la acción directa se ofrece como estrategia privilegiada para ejercer presiones a la empresa forzándola a negociar. Se trata de una táctica que impone un compromiso militante integral, ya que implica exponer el proprio cuerpo a la represión de las empresas, de la policía, del sindicato y de golpeadores contratados por el gobierno, que en muchos casos ha resultado en agresiones violentas, amenazas de muerte y de desaparición forzada. La politización antagonista madura en el espacio de la barricada transformando el cuerpo obrero, desde medio de producción, a instrumento de emancipación. El cuerpo se hace herramienta de lucha, encarnando la solidaridad y el antagonismo a través de la cercanía con los compañeros y el enfrentamiento con los responsables de recursos humanos, los sindicalistas y las fuerzas del orden. Las relaciones de

fuerza y el antagonismo se reconfiguran conforme al confronto con el sindicato en el espacio de la barricada. El encuentro directo, físico, subyace a una ulterior maduración de la definición antagónica. Cuando los obreros en lucha se enfrentan con la CTM, la protesta estallada para beneficios económico se reconfigura en un conflicto político para el derecho a la negociación colectiva. La experiencia encarnada del conflicto reconfigura los términos del antagonismo informando una nueva articulación de las relaciones sociales que culmina en las declaración de la líder del movimiento a los periodistas: "Nuestra lucha es en contra del sindicato".

Terminada la fase del paro, con la afiliación al minero, la subjetividad de los trabajadores se transforma radicalmente. Las estrategias de deliberación pasan de un modelo horizontal a un sistema vertical burocratizado, de carácter corporativo, que en concreto delega la autoridad y la agencia del movimiento al comité ejecutivo nacional del sindicato minero.

La Clase Obrera en la Industria Transnacional de Exportación.

Si la clase obrera es un proceso histórico en constante transformación, si hay que evitar objetificar esta categoría (Thompson, 1963) y admitir que existen distintas clases obreras en diversas latitudes y coyunturas (Silver & Karatasli, 2015), si no se entiende celebrar la clase obrera como el sujeto de la historia y de la transformación social (Traverso, 2016), entonces, ¿Que sentido tiene hablar de clase? ¿Porque seguir usando esta categoría? ¿Que tipo de contribución ofrece a la comprensión del trabajo en la actual coyuntura? ¿En que sentido ayuda a conocer la experiencia de los trabajadores de Teksid, Gunderson, Pytco?

En este texto la etnografía de la lucha para el derecho a la negociación colectiva y la libertad de asociación en la industria manufacturera en Coahuila ha destacado la capacidad de agencia colectiva de los trabajadores, señalando la posibilidad de reconstruir una subjetividad política a partir de la fragmentación de las instituciones laborales perpetradas por el sindicalismo de protección patronal. El enfoque empírico hacia a la experiencia subjetiva de lo trabajadores ofrece una mirada exclusiva, desde abajo, a los procesos de restructuración industrial y sindical que han caracterizado a México en los últimos cincuenta años. La atención a la acción obrera confuta las

teorías de la sumisión voluntaria (Durand, 2011) y los argumentos institucionales respecto a la paz laboral, señalando el estado del derecho de huelga en México y destacando las prácticas antisindicales, indiferente a los derechos laborales y humanos de la fuerza de trabajo, adoptadas por grandes corporaciones multinacionales. La atención a las estrategias simbólicas y al trabajo emotivo que presiden a la construcción de los movimientos laborales ofrece una contribución original a los estudios del trabajo y a la literatura en torno a la relación entre emociones y movimientos sociales. Pensar a estos procesos en términos de clase, confiere a los trabajadores la dignidad de sujeto político, atribuyéndoles derechos, no solamente a nivel local, si no en el más amplio contexto internacional. La subjetividad política de los trabajadores se articula en distintas escalas territoriales, gracias a redes de solidaridad internacional sustentadas por plataformas sindicales globales, ONGs y organizaciones internacionales. La lucha de los trabajadores mexicanos, con el apoyo de IndustriALL Global Union y de la Organización Internacional del Trabajo, ha logrado hacer presiones a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, informando la reforma laboral de 2016 e interviniendo en la transformación de las relaciones de producción en México. Sin embargo, la persistencia de la represión del derecho a la negociación colectiva y de la libertad de asociación, impone un más atento monitoreo de los derechos laborales y la creación de mecanismos penales que garanticen la aplicación de la ley, a través de la imposición de sanciones, por las infraestructuras institucionales dedicadas a la regulación de la relación entre capital y trabajo en la coyuntura de la cadena de suministro global.

Esta tesis demuestra que, en Coahuila, en el contexto de industrias manufactureras transnacionales de exportación, los trabajadores se están organizando en movimientos clandestinos e independientes para luchar en contra del sindicalismo de protección patronal, activando un proceso de recomposición de la clase obrera. Sin embargo, si por un lado la herramienta etnográfica provee a un conocimiento profundo de procesos específicos, por el otro impone reducir los resultados a casos particulares, sin pretender ofrecer generalizaciones. En este sentido, sería útil dar seguimiento a esta investigación con estudios más amplios, que provean a un mapeo de los conflictos descritos en el contexto mexicano, para ofrecer un análisis general de la incidencia de los procesos estudiados en la totalidad el país.

Bibliografía

Almaguer, T. (n.d.). “Chicago Men: A Cartography of Homosexual Identity and Behaviour”. In H. Abelove, M. Barale, & D. Halperin (coord), *The Lesbian and Gay Studies Reader* (pp. 255–273). Nueva York: Routledge.

Anner, M. (2011). Solidarity Transformed. Labor Responses to Globalization and Crisis in Latin America. ILR Press: New York.

Arenal, S. (1986). *Sangre Joven. La Maquiladora por Dentro*, México: Nuestro Tiempo.

Alvarado, Siboney, 2012. “Llegan ejecutivos de PKC” *Zocalo Saltillo*, 18 de octubre, en http://www.zocalo.com.mx/seccion/opinion-articulo/llegan-ejecutivos-de-pkc, consultado 5 de diciembre de 2012

Arche, Emma. "Haciendo una breve historia". Ponencia en Encuentro Regional de Obreros de la Industria Maquiladora de la Zona Noroeste. Febrero de 1990.

Bertaux, D. (1989). *El Enfoque Biográfico: Su Validez Metodológica, sus Potencialidades*. Cahiers Internationaux de Sociologie, LXIX (París), 197–225.

Bouzas, A. O. (2009) La Contratación Colectiva de Protección, en Revista Latinoamericana de Derecho SocialNúm. 9, julio-diciembre de, pp. 29-52

Carrier, J. (1994). *De los Otros. Intimacy and Homosexuality Among Mexican Men.* Nueva York: Columbia University Press.

Carrillo, Jorge. 1985, *Conflictos laborales en la industria maquiladora*, CEFNOMEX.

Carrillo, J. (1985, June). “Conflictos Laborales en la Industria Maquiladora de Exportación. Enfoque de la Economía”, Política y Cultura, 1, 32–46.

Carrillo, J., & García, P. (1987). “Etapas Industriales y Conflictos Laborales: La Industria Automotriz en México”. Estudios Sociológicos, 14.

Carrillo, J., & Hernández, A. (1985). *Mujeres Fronterizas en la Industria Maquiladora*. México: SEP-Confmex.

Castilla, Beatriz. (2004). *Mujeres Mayas en la Robótica y Lideres de la Comunidad*, Mérida: Ayuntamiento de Merida-Instituto de Cultura de Yucatán-Universidad Autónoma de Yucatán.

CCCS, P. M. group. (2007). “What Do We Mean By Popular Memory?”. In *CCCS Selected Working Papers* (Vol. 2, pp. 894–908). London; New York: Routledge.

Charmaz, Kathi. 2013. “La teoría Fundamentada en el Siglo XXI”, In *Manual de investigacion cualitativa, v.iii: estrategias de investigacion cualitativa*, Denin, K, Norman. Lincoln, S. Yvonna, coord. México D.F.: Gedisa.

Chavez, O. (1978). La Situación del Minero Asalariado en la Nueva España a Finales del Siglo XVIII, CEHSMO. Citado en Reygadas, L. (1988). *Proceso de Trabajo y Acción Obrera. Historia Sindical de los Mineros de Nueva Rosita 1929-1979*. México D.F.: INAH

Collins, P. H. (1993). "Toward a New Vision: Race, Class and Gender as Categories of Analysis and Connection." Race, Sex & Class , i(l):25-45.

---------- (1997) “On west and Fenstermaker's 'Doing Difference” In M Roth Walsh (ed.), *Women, Men and Gender*, pp. 73-75. Ongoing Debates. New Haven & London: Yale University Pres

Contreras, C. (2002). *Espacio y Sociedad. Reestructuración Espacial de un Antiguo Enclave Minero*. Tijuana: COLEF

De La Garza Toledo, E. (1994). «Corporativismo, Teoría y Transformación», Iztapalapa, año 14, n° 34, julio-diciembre.

----------(2001) Converging Divergences or Converging Throuhg Four Patterns? *ILR Review* p. 694

----------(2002), “Reorganización del Trabajo: Subjetividad y Resistencia”. http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/9TrabajoFrag.pdf (04/07/2015)

---------- Celis Ospina, J. C. Olivo Pérez, M.A. Retamozo Benitez, M. (2008). “*Crítica de la Razon Para-Postmoderna (Sennet, Bauman, Beck)*” http://www.izt.uam.mx/poes/art_dos.pdf (27/11/2015)

---------- (2010). “Grounded Theory. Cantidad, Calidad y Comprensión de Significado”

---------- (2010). Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico. México: Anthropos/uam-Iztapalapa.

---------- (2018) *La Metodología Configuracionista para la Investigación Social*, Barcelona: Gedisa.

Davis, Ben, 2011, “More Union Busting in Mexico by PKC”, *Power in a union. Tony Burke´s Website* in http://www.powerinaunion.co.uk/more-union-busting-in-mexico-by-pkc/ March 2., Consultado 5 de Diciembre de 2013.

De Los Santos Gómez, Saúl. Beltrán Rentería, José Ángel. 2014, “Articulación Institucional para el Desarrollo Competitivo: El Caso del Cluster de Coahuila”. En Medin Álvarez, Lourdes. Carrillo, Jorge. González Marín, María Luisa. (coord.) *El Auge de la Industria Automotriz en México en el Siglo XXI. Reestructuración y Catching Up*., pp. 191-202.

De La O, M. E. (1995, November). “Vida Cotidiana y Maquila: Los Otros Espacios de las Relaciones Industriales”. El Cotidiano, (73), 33–40.

Douglas, M. (1970). *Natural Symbols: Exploration in cosmology. London*; New York: Routledge Taylor&Francis.

Durand, J.P. (2004). *La Cadena Invisible. Flujo Tenso y Servidumbre Voluntaria*, México D.F.: Fondo de Cultura Económica, Universidad Autónoma Metropolitana.

Fernandez-Kelly, M. (1983). *For We Are Sold, I and My People: Women and Industry in Mexico’s Frontier*. Albany: State University of New York Press.

Focucault, M. (1976). Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión. México: Siglo XXI

---------- (1986). *Historia de la Sexualidad*. México: Siglo XXI.

French, W. (2002, Agosto). “Masculinidades y Clase Obrera en el Distrito de Hidalgo, Chihuahua”. Nueva Antropología, XVII(57), 33–41.

Gallino L. (2012). *La lotta di Classe dopo la Lotta di Classe*. Roma-Bari: Laterza.

Giménez, G. (2007, Septiembre). “La Frontera Norte como Representación y Referente Cultural en México”. en Territorio y Frontera. Año 2, 3, 17-34

Glaser B. y A. Strauss (1967), *The Discovery of Grounded Theory*. Nueva York:Aldine Degroyter

Gorz, A. (1982). *Adios al Proletariado*. Barcelona: El Viejo Topo

Gramsci, A. (1976). Gerratana, V. (coord.) *I quaderni del Carcere*. Turín: Einaudi.

Guadarrama Rocío, Torres José Luis. 2004. “Identidades Laborales en Transito. Costureras y Maestros de Primaria en Costa Rica y México”, en Reunión de la Latin American Association, Las Vegas, UAM-Iztapalapa.

Halbwachs, Maurice (1994). “Les Cadres Sociaux de la Mémoire”. París: Ediciones Albin citado en *Acercamientos metodológicos a la subjetivación política : debates latinoamericanos* Claudia Piedrahita Echandía, Álvaro Díaz Gómez, Pablo Vommaro (coord.), Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas ; Clacso, 2013, pp.189-202

Herdt, G. (1981). *Guardians of the Flute: Idioms of Masculinity*. Nueva York: Mc Gra Hill.

Hernández, O. M. (2012). *Masculinidades en Tamaulipas. Una história antropológica*. Ciudad Victoria: Universidad autónoma de Tamaulipas.

---------- (2013). Historia, Cultura y Masculinidades en Tamaulipas. Ciudad Victoria: Gobierno del Estado de Tamaulipas/Instituto Tamaulipeco para la Cultura y las Artes.

Hobbes, Thomas. 2001. *Leviatano*. Milano: Bompiani.

Hoggart, R. (1957). *The uses of literacy: aspects of working class life, with special reference to publications and entertainments*. Londres: Chatto & Windus.

Hutton, Patrick. (1987). "The art of memory reconceived. From Rhetoric to Psychoanalysis". en Journal of The History of Ideas, 48, July-September, p. 371-392.

Iglesias, N. (1985). *La Flor Más Bella de la Maquiladora*. México: Secretaría de Educación Pública-Centro de Estudios Fronterizos del Norte de México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (1956) *Estadísticas Sociales del Porfiriato 1877-1910*, México, D.F.: Secretaría de Economía.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Instituto Nacional de las Mujeres. (2013). Mujeres y hombres en México. México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2009. Censo económico, Industria Manufacturera. http://cuentame.inegi.org.mx/economia/parque/manufacturas.html#tema4 (25/02/2016)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2011. Censo económico, Industria Manufacturera. http://cuentame.inegi.org.mx/economia/parque/manufacturas.html#tema4 (25/02/2016)

Johnson, R. (2007). "What is cultural studies anyway?" In A. Gray, M. Erickson, S. Hanson, & H. Wood (coord), *CCCS Selected Working Papers* (Vols. 1–2, pp. 655–693). London; New York: Routledge Taylor&Francis.

Lancaster, R. (1992). *Life is hard. Machismo, peligro e intimidad del poder en Nicaragua*. Berkeley: Univesity of Cihicago Press.

Lefebvre, H. (2013). *La Producción del Espacio*. Madrid: Capitan Swing

Limón, J. (1989, Agosto). "Carne, carnales," and the Carnivalesque: Bakhtinian "batos," Disorder, and Narrative Discourses. American Ethnologist, 16(3), 471–476.

López Estrada, S., & Quintero Ramírez, C. (coord). (2014). *Los Estudios de Género en el Norte de México a Umbrales del Siglo XXI*. Tijuana: Colef.

Noriega, N. (2001). "Reconociendo los placeres, deconstruyendo las identidades. Antropología, Patriarcado y Homoerotismo en México". Desacatos, Primavera - Verano.

Marinaro, Paolo. 2016, “Nuestra Lucha es en Contra del Sindicato. Una Etnografía del Antagonismo Obrero al Sindicalismo de Protección Patronal en México. El Caso de la Industria Automotriz.” En *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*. Año 9, N. 10, Mar del Plata https://estudiosmaritimossociales.org/wp-content/uploads/2017/03/REMS-10-2016.-2.-Marinaro.pdf

Moreno-Codina, Tonahtiuc. (2015). “Plan Maestro del Corredor Logístico Industrial Automotriz del Bajío.”, *Quivera*, Vol. 17, num. 1, Estado de México: UAEM. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40140031002 (23/05/2017)

Novelo, V. (1980, Oct-Dec). “De Huelgas, Movilizaciones y Otras Acciones de los Mineros del Carbón de Coahuila”, en Revista Mexicana de Sociología, 42(4), 1355-1377

----------(1994). “Pequeñas Historias de Grandes Momentos de la Vida de los Mineros del Carbón de Coahuila”. En Estudios Sociológicos, 12(36), 533-566

Ohno, T. (1988). *Toyota Production System: Beyond Large-Scale Production*, Productivity Press. Citado in Durand, J.P. (2004). *La Cadena Invisible. Flujo Tenso y Servidumbre Voluntaria*, México D.F.: Fondo de Cultura Económica, Universidad Autónoma Metropolitana

Offe, C. (1985). “*Disorganized Capitalism*”. Cambridge: Polity Press.

Paz, O. (1959). *El Labirinto de la Soledad. México*, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Pérez, P., & Mummert, G. (1998). “Introducción: la construcción de las identidades de género vista a través del prisma del trabajo femenino”. In G. Mummert & L. A. Ramírez Carrillo (coord), *Rehaciendo las diferencias. Identidades de Género en Michoacán y Yucatan*. Zamora: El Colegio de Michoacán.

Prieur, A. (1998). *Mema’s House, Mexico city. On Transvesties, Queens, and Machos.* Chicago: The University of Chicago Press.

Quintero Ramírez, C. (2015). Cinco Décadas de Empleo Maquilador: De Fuente Laboral Femenina a Empleo Regional Presentado a “Medio Siglo de Maquiladora: ¿Qué nos ha dejado, hacia donde vamos?”, COLEF Matamoros. Presented at the Medio Siglo de Maquiladora: ¿Qué nos ha dejado, hacia donde vamos?, COLEF Matamoros.

---------- (1999). “Conflictos Sindicales en la Maquila de la Frontera Norte”. Espiral, Vol. V, n. 14, Enero – Abril, pp. 173 - 197

---------- y Dragustinovis, Javier. (2006). *Soy Mas que Mis Manos: los Diferentes Mundos de la Mujer en la Maquila*, México, Friedrich Ebert Stiung-SJOIIM.

---------- (2006b). “El Sindicalismo en las Maquiladoras. La Persistencia de lo Local en La Globalización.” Desacatos, n. 21, Mayo-Agosto, pp. 11-28

Quintero Ramírez, Cirila, 1988, *La sindicalización en las maquiladoras tijuanenses, 1970-1988*, CONACULTA, México.

Quintero Ramírez, Cirila. 1997, *Reestructuración sindical en la frontera norte*, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, B.C. México.

Raffestin, C. (2008). *Geografia del Potere*. Milano: Unicopli.

Ramos, S. (1934). *El Perfil del Hombre y la Cultura en México*. México: Espasa-Calpe Mexicana.

Reygadas, L. (1988). *Proceso de Trabajo y Acción Obrera. Historia Sindical de los Mineros de Nueva Rosita 1929-1979*. México D.F.: INAH

---------- & Hernández, M. A. (2003). “Lógica Cultural de Prácticas al Margen de las Reglas. Compensaciones Ocultas y Pillaje en Dos Grupos de Sindicalistas Mexicanos”, Alteridades, 13 (25), pp. 103 -120

Salzinger, Leslie. 2003. *Genders in Production. Making Workers in Mexico's Global Factories*, Berkeley, University of California Press.

Sariego, J.L. (2010). “De Minas, Mineros, Territorios y Protestas Sociales en México: Los Nuevos Retos de la Globalización”. En Cahiers de L’Amerique Latine 60(61)

Standing G. (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class* , London, Bloomsbury Academic

Solís, Marlene. (2009) *Trabajar y Vivir en la Frontera. Identidades Laborales en las Maquiladoras de Tijuana*, México, Colef-Porrua.

Strauss, Anselm y Juliet Corbin (2002), *Bases de la investigación cualitativa*, Universidad de Antioquia, Medellín.

Thompson E.P. (1961), “The Long Revolution”, en New Left Review 9-10, Mayo-Junio

---------- (1963). *The making of the english working class*. Londres: Penguin.

Tiano Susan, *Patriarchy on the Line. Labor, Gender and Ideology in the Mexican Maquila Industry*, Philadelphia, Temple University Press, 1995

Uresti, Jorge, 2013, “Shumex. Problemas sindicales. Revientan obreros contra su líder sindical en Matamoros”. *HoyTamaulipas*, 6 de abril de 2013, en http://www.hoytamaulipas.net//notas/76168/Revientan-obreros-contra-su-lider-sindical-en-Matamoros.html, consultado el 19 de julio de 2013.

Valdés, Gustavo, 2013, “Las maquiladoras compiten por pagar los salarios más bajos”, *El día de Piedras Negras*, 16 de agosto, en http://www.eldiapn.com.mx, consultado el 5 de diciembre de 2013.

Worker Rights Consortium, 2013. *Violaciones de estándares laborales Internacionales en Arneses y accesorios de Mexico, S.A. de C.V. (PKC Group.* Conclusiones, Recomendaciones y estatus, Junio 18.

http://www.platinumequity.com/company

Williams. (1986). *The Spirit and the Flesh: Sexual diversity en american cultural sexual diversity*. Boston: Beacon Press.

Williams, R. (1977). *Marxism and literature*. Oxford; New York: Oxford University Press.

Zapata, F. (1935). *Enclaves y Polos de Desarrollos en México. Notas para Discusión.* México D.F.: Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.

---------- (2007). De Cananea y Rio Blanco a la Caridad y las Truchas. Un Siglo de Conflictos Laborales en México 1907 – 2006. Presentado en: Coloquio a Cien Años de la Huelga de Río Blanco. Derecho y Trabajo. Veracruz: Universidad Veracruzana y Subsecretaria de Educación del Gobierno de Veracruz.

ANEXO 1

P S-E

Empresa: Activo / Despedido

Datos anagráficos

- Hombre o Mujer
- Edad
- Origen migratorio – Naciste aquí? Si no donde?
- Si no, Unidad Migratoria – ¿Con quién migraste y hace cuantos años? ¿Es este el primer lugar en el que llegaste?
- Estudios – ¿Hasta que año estudiaste y porque dejaste los estudios?
- Estado Civil.
- Hijxs.

Unidad Familiar:

- ¿Con quien vives?
- ¿Si no son los padres, edad y empleo de integrantes núcleo familiar.
- ¿Donde? (Colonia, calle, ciudad/municipio/rancho, Estado)
- ¿Tipo de casa y condiciones generales?
- ¿Cuanto dista del trabajo?
- ¿Transporte – Como llegas al trabajo?

Empleo Actual

- ¿Desde cuanto trabajas en la planta?
- ¿Que labores desempeñas en la planta?
- ¿Sabrías describir el proceso productivo?

Biografía familiar y Memoria Obrera

- ¿En tu familia eres el primero a ser obrero? Si no quien fueron (hermanos mayores, padres, abuelos, etc)?
- ¿Padre y Madre (Edad si vivos, empleo) [Si son vivos agendar una entrevista con los padres – Alfonso e Imelda]
- Hermanos y hermanas edades y empleos.
- ¿Cual eran sus condiciones económicas? ¿Cual eran las costumbres, los consumos, las posibilidades que los ubicaban en una clase social?
- ¿Si los familiares tuvieron experiencia obrera: ¿eran sindicalizados? ¿participaron activamente en el sindicato? ¿Te contaron de luchas (huelgas, paros, conflictos laborales)? ¿Me contarías algunas anécdotas?

  ¿Percibes una diferencia respecto a la experiencia y las luchas de tus padres y la que estas viviendo ahora?

- ¿Piensas que las condiciones laborales tuyas y de tus padres sean diferentes? ¿Como?
- ¿Que aprendiste de la experiencia laboral de tus padres? ¿Hay algunos episodios que te acuerdas y fueron importantes para tu vida laboral?

Biografía laboral

- ¿Tu último empleo es tu primera experiencia de trabajo? SI / NO
- Si no, ¿donde trabajaste antes (tipo de trabajo, para cuanto tiempo [año de inicio y año de conclusión] porque terminó la relación de trabajo)?
- Si tuviste experiencias previa como obrero.

  Nombre y tipo producción de la empresa:

Organización de la producción, condiciones laborales y dispositivos disciplinare

- ¿Hubo **capacitación** antes de entrar? ¿Si sí, de cuanto tiempo y en que consistía?

- ¿Tenias/tienes **contrato** de planta o eventual (¿si eventual de cuanto tiempo? ¿Firmabas para renovarlo?)

- ¿Cuanto ganas/ganabas (**Salario**)?

- ¿**Horario** de trabajo: cuantas horas trabajas/trabajabas por día? ¿Cuantos días a la semana?
- ¿Trabajabas **horas extras**? Saltuariamente o regularmente? ¿Tu decides/decidías cuando

trabajar horas extras o te obligaban? ¿Como hacen/hacían para obligarte? ¿Las horas extras como son/eran pagadas?

- ¿Desempeñaste siempre la misma **labor** o te cambiaron? ¿Si te cambiaron, a que tipo de labores te cambiaron? ¿Fue mejor o peor? ¿Por que lo hicieron según tu? ¿Qué razones te plantearon para el cambio?

- ¿Que **turno** trabajas/trabajabas?
- ¿Cambiaste alguna vez? ¿Porque? ¿Tu decidiste o te obligaron?
- Si te obligaron, ¿Fue mejor o peor? Por que lo hicieron según tu? ¿Qué razones te plantearon para el cambio?

- ¿Cuales son las **jerarquías** al interior de la planta?
- ¿Cual es el trato hacia los obreros? ¿me haces algún ejemplo?
- ¿Que responsabilidad tienen/tenían tus superiores? ¿Desempeñaban/desempeñan en efecto ese papel?
- ¿Me puedes contar alguna anécdota con respecto a este tema?
- ¿Quienes son los responsables de recursos humanos? ¿A que se dedican? ¿Tuviste que ver con ellos alguna vez? ¿Me contarías?

- ¿Alguien controla/controlaba tu **ritmo** de trabajo? ¿Como?
- ¿Hay/Había premios o puniciones para el ritmo de producción?

- ¿Puedes/Podías parar?
- ¿Cuanto tiempo tienes/tenías para comer?
- ¿Te dicen/decían cuanto tiempo puedes/podías utilizar para ir al baño? ¿Cuanto tiempo puedes/podías faltar? ¿Cuantas veces?
- ¿Sabrías decir si los tiempos de pausa y trabajo cambian según el cargo de producción o son siempre los mismos?

- Algunos compañeros me comentaron del Sistema **World Class Manufacturing** – ¿Sabes de que se trata?
- ¿Hacen algún tipo de encuesta?
- ¿Hay alguna forma de monitorear tu trabajo? ¿Como? ¿Con video-camara?
- ¿Alguna vez te sancionaron o regañaron por algo que vieron en el video? ¿O sabes si le pasó a algún compañero?
- ¿Cronometran tus operaciones?

- ¿Hay un **reglamento** interior de trabajo? ¿Lo conoces?
- [SI – ¿Cual es? ¿Hay premios o puniciones si respetas o no respetas las reglas? ¿Cuales?]
- [NO – ¿Y entonces como mantienen la disciplina? ¿Alguna vez hubo puniciones por romper reglas que no conocían? ¿Que puniciones?]
- ¿Se pueden juntar entre compañeros de trabajo? ¿Pueden hacer **asambleas**?
- [Si/No pero lo hacemos - ¿Como se organizan? ¿donde las hacen? ¿Quien participa? ¿Como hacen circular las informaciones? ¿Me cuentas?
- NO pero lo hacemos - ¿Que pasa si los encuentran? ¿Alguna vez los encontraron?]

Fidelización

- ¿Te sientes orgulloso de trabajar en .....? ¿Te sientes parte de la empresa? ¿Crees que tu aporte es importante para el funcionamiento de la empresa?
- ¿Que tanto estas dispuesto a comprometerte para la producción?
- ¿Crees que un aumento de producción sea un bien para los trabajadores?
- ¿Hay premios o reconocimiento para el trabajador/equipo que trabaja mejor? [Si - ¿Que tipo de premios / reconocimientos? ¿Los premios son entregados de forma pública? ¿De que forma? ¿Quien decide? ¿Quien lo entrega?]
- ¿Alguna vez pidieron tu opinión para mejorar el proceso productivo? [Si – ¿reconocieron tu aporte? ¿Como?]
- ¿La empresa organiza actividades extra-laborales para los trabajadores? [Si - ¿Que tipo? ¿Quieres contarme tu experiencia en esas actividades? ¿Participan también los superiores? ¿desempeñan el mismo papel que en la planta o actúan diferente? ¿Como?]

Salud y Seguridad

- ¿Tuviste algún accidente? ¿Si sí, cuantos? ¿Podrías describirlo?
- ¿Te mandaron al seguro? ¿Todas las veces?
- ¿Si sí, que pasó? ¿Te dieron incapacidad o pensión?
- ¿Si no, como actuó la empresa?
- ¿Cual fue el rol del sindicato?

- ¿Sabes de otros accidentes vividos por compañeros?
- ¿Los mandaron al seguro?
- ¿Si sí, que pasó? ¿Les dieron incapacidad o pensión?
- ¿Si no, como actuó la empresa?
- ¿Cual fue el rol del sindicato?

- ¿El trabajo afectó tu salud? ¿Te causó alguna infermedad? ¿Si sí cual?
- ¿Como actuó la empresa?
- ¿Como actuó el sindicato?

- ¿Sabes se algun compañero se infermó por el trabajo?
- ¿Como actuó la empresa?
- ¿Como actuó el sindicato?

- ¿Hubo accidentes graves o muertes en el trabajo?
- ¿Como actuó la empresa?
- ¿Como actuó el sindicato?

Relaciones sindicales

- ¿Como conociste el sindicato de planta? ¿como considerarías su papel (protegía el trabajador, era indiferente al trabajador; protegía los intereses de la empresa) ?
- ¿Sabes si había contrato colectivo de trabajo? Si había, lo pudiste leer? ¿Cuando? ¿Te lo hizo leer el sindicato o como fue que lo conseguiste?
- ¿Como se elige el sindicato?
- ¿Hay/Había asambleas? ¿Cada cuanto? ¿Por que razones? ¿Quien la convoca/convocaba?
- ¿Los delegados sindicales son/eran elegidos por los trabajadores o impuestos por la organización?
- ¿Si tienes/tenías un problema con quien hablabas?
- ¿Que papel tiene/tenía el sindicato en la empresa? ¿Como consideras la relación entre sindicato y empresa? ¿Porque, que te lo hace pensar, me puedes contar algunas experiencias que te llevaron a estas conclusiones?
- ¿Te ayudó de alguna forma el sindicato? ¿Como?
- ¿Viviste alguna forma de represión por el sindicato? ¿Cual?

- ¿Qué tipo de prestaciones tienes/tenías? Estabas conforme con esas prestaciones?

- Reparto utilidades Si / NO – Conforme / Inconforme
- Aguinaldo Si / NO – Conforme / Inconforme
- Fondo federal para la vivienda Si / NO – Conforme / Inconforme
- Prestaciones seguro social Si / NO – Conforme / Inconforme

- Otras prestaciones.

  Cuales?

Resistencia

- ¿Tuviste experiencia de paros / huelgas / emplazamientos a huelgas antes del paro de abril de 2014?
- ¿En que empresa?
- ¿Cuando?
- ¿Por cuales razones?
- ¿Cuanto duró?
- ¿Lograron sus objetivos?
- ¿Como se organizaron?
- ¿En que forma participaste?
- ¿Había sindicato?
- ¿Me contarías de esa experiencia?
- ¿Cual fue el rol del sindicato?
- ¿Como actuó la empresa?
- ¿Hubo represión? ¿De que tipo?
- ¿Tu o alguno de tus compañeros fueron víctimas de represalias?
- ¿La JLCyA intervino? ¿Como?

- ¿Alguna vez participaste o sabes si alguien actuó para ralentizar la producción?

  1. Pillaje

  2. Reducción de la produccion:

  a. Tortuguismo

  b. Descompostura de maquinas

  c. Ausenteismo.

- ¿Me quieres contar de estas experiencias?

Por cada una especificar: cuantas veces, cuando, en que empresa, frecuencia, razones/objetivos, papel de Ego, duración, eficacia, papel del sindicato, respuesta de la empresa)

- ¿Fueron acciones individuales o coordenadas?
- ¿Como se organizaron?

- ¿Que aprendiste de estas experiencias?
- ¿Ha cambiado tu relación con los compañeros y con la empresa?

- ¿Me quieres contar del paro de Abril de 2014?
- ¿Como llegaron a tomar la decisión?
- ¿Cuales fueron las razones?
- ¿Tu como te interaste y en que forma participaste?

- ¿Como se coordenaron con los compañeros?
- ¿Quien liderió?
- ¿Como se decidió quien iba a lideriar?
- ¿Cual fue el papel del sindicato?
- ¿Como actuó la empresa?
- ¿Hubo represión? ¿De que tipo?
- ¿Tu o alguno de tus compañeros estuvieron víctimas de represalias?

a.Agresiones,

b.Intimidaciones,

c.Amenazas

d. Desplazamiento de turno/linea

e. Despido

[modalidades despidos: como te lo dijeron? Te ofrecieron cheque de terminación? Era corecta la cantidad? Lo aceptaste? Porque? otras

- ¿La JLCyA intervino? ¿Como?
- ¿Como acabó el paro?

- ¿Como conocieron el sindicato minero? ¿Que sabes del sindicato minero?
- ¿Como se ha involucrado en la lucha?
- ¿Porque quieres que el Minero sea titular del contrato colectivo?
- ¿Cual fue su aporte? ¿Que has aprendido con el sindicato minero?

- ¿Que has aprendido en la formación sindical?
- ¿Cuales otras actividades llevaron acabo?

¿Sientes que te han servido? ¿Como? ¿Que aprendiste?

¿Crees que han sidos importantes para la lucha?

- ¿Habrías hecho algo diferente?

- ¿Que ha pasado durante este año?
- ¿Ha acabado la lucha? ¿Como se ha desarrollado?
- ¿Crees que han mejorado las condiciones al interno de la planta? ¿Que han logrado?

- ¿Ha cambiado tu vida cotidiana desde el paro? ¿Como?
- ¿Que haces ahora en la semana? ¿Tienes nuevas actividades?
- ¿Ha cambiado la relación con tus compañeros? ¿Como?
- ¿Estas orgulloso de estar participando en esta lucha? ¿Porque?
- ¿Te arrepientes de algo?
- ¿Si pudieras regresar en el tiempo que harías diferente?
- ¿Quien beneficiaría de los resultados? [Si responde todos los trabajadores – ¿Como sientes que también los cetemistas van a beneficiar de tus sacrificios?]
- ¿Que piensas que pueden llegar a lograr? ¿Cuales son tus expectativas?

ANEXO 2

Sexo

- Mujer
- Hombre

Edad

¿Hasta que año de escuela cursó?

Empresa

Elije la empresa en la que trabajas o trabajaste.

- Teksid Hierro de México
- Gunderson-Gimsa
- Pytco

Estado Civil

- Soltera/o
- Casada/o
- Unión Libre
- Separada/o
- Divorciada/o
- Viuda/o
- Otro

¿Tiene usted hijas/os?

- Si
- No

¿En su familia es la primera/o en desempeñar el trabajo de obrero?

- Si
- No

¿De que trabajaron o trabajan sus padres y sus hermanos y hermanas?

¿Es originaria/o de la localidad en la que reside actualmente?

- Si
- No

Si no es originaria/o de la localidad en la que reside actualmente, mencione brevemente donde nació, en cuales otros lugares vivió y hace cuanto años reside en la actual residencia.

Nucleo Familiar - ¿Con quien vive?

¿De que trabajan los componentes de su nucleo familiar?

¿Alguien de su familiares tuvo experiencia de luchas obreras o sindicales?

- Si
- No
- no sé

¿Su empleo en Teksid/Gunderson/Pytco fue la primera experiencia como obrera/o?

- Si
- No

Si ya desempeñó el trabajo de obrera/o, mencione brevemente el nombre de las empresas en las que estuvo empleada/o y el año de inicio y de conclusión de la relación laboral.

Nombre empresa: (feche inicio - fecha conclusión)

¿Desde hace cuanto tiempo trabaja o por cuanto tiempo trabajó en Teksid/Gunderson/Pytco?

¿Hubo capacitación antes de entrar en Teksid/Gunderson/Pytco?

- si
- no

Si hubo capacitación mencione brevemente cuanto tiempo duró y en que consistió.

¿Que tipo de contrato tiene o tenía?

- Planta
- Eventual
- No sé

¿Cuantas horas trabaja o trabajaba por día?

¿Cuantos días la semana?

¿Trabaja o trabajaba horas extras?

- Si
- No
- No sé

¿Con que frecuencia trabaja/trabajaba horas extras?

- Todos los días
- Casi todas las semanas
- Casi todos los meses
- Saltuariamente

¿Por lo regular quien decide/decidía cuando trabajar horas extras?

- Yo
- Me lo impone la impresa

¿Cuanto gana o ganaba por semana?

¿Durante su trabajo ha tenido algún accidente? ¿Cuál?

¿Cuando tuvo accidentes fue al seguro?

- si
- no
- alguna vez

¿Ha sido víctima, ha asistido o sabe de episodios de acoso sexual en el interior de la planta?

- Si
- No

¿Con que frecuencia las trabajadoras o los trabajadores han sido víctimas de acoso sexual?

- Una vez
- Muy raras veces
- Muchas veces
- Es una práctica de rutina
- No sé

¿Los casos de acoso han sido denunciados? ¿Los acosadores han sido punidos?

	Si	No	Alguna vez	No sé
Los casos de acoso han sido denunciados				
Los acosadores han sido punidos				

Democracia Sindical

	Si	No
Votaste para la elección del		

sindicato

Votaste para la elección de los delegados sindicales	☐	☐
Te apoyó alguna vez el sindicato	☐	☐

¿El Sindicato organizaba asambleas?

SI / NO ; Si "SI" cada cuanto y por cuales razones

¿Como consideraría el papel del sindicato?

1 estrella = Defende los intereses de la empresa 2 estrellas = Indiferente 3 estrellas = Defende el trabajador

★ ★ ★

0/3

¿Hay contrato colectivo en Teksid/Gunderson/Pytco?

- ○ Si
- ○ No

- No sé

¿Pudo leer el contrato colectivo?

- si
- no

¿Hay un reglamento interno de trabajo en Teksid/Gunderson/Pytco?

- si
- no
- no sé

¿Le dieron a conocer el reglamento interno de trabajo?

- si
- no

¿Que prestaciones incluye el contrato colectivo? ¿Se diría conforme o inconforme con el cumplimiento de esas

prestaciones?

	Si	No	No sé	Conforme	Inconforme
Reparto de Utilidades					
Aguinaldo					
Fondo Federal para la Vivienda					
Seguro Social					
Ahorro					
Vacaciones					
Vales de Despensa					
Premios de Asistencia					
Semanas Cotizadas antes el IMMS					

¿Alguna vez se ha organizado con sus compañeras/os para ralentizar la producción?

- si
- no

¿Si usted no ha participado sabe si lo hicieron sus compañeros?

- Si
- No

¿Por cuales razones se ha reducido la producción?

¿Que estrategia adoptaron para reducir la producción?

- [ ] TORTUGUISMO (disminuir de proposito el ritmo de trabajo)
- [ ] DESCOMPOSTURA DE MAQUINAS (descomponer de proposito una maquina para parar la producción)
- [ ] PILLAJE (desaparición de herramienta para parar la producción)
- [ ] AUSENTISMO
- [ ] OTRA

Si en la pregunta anterior contestó OTRA, mencione brevemente cual estrategia de reducción de producción adoptaron.

¿Con que frecuencia se adoptan estas estrategias?

- una vez
- muy raras veces
- bastante seguido
- es una práctica de rutina
- Nunca
- No sé

¿Lograron sus objetivos?

- Si
- No
- Parcialmente
- Alguna vez
- No sé

¿Alguna vez ha participado en un paro?

- si
- no

¿A cuantos paros ha participado?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Más de 5

Escriba brevemente en que año y empresa se dieron los paros, por que razones y cuanto tiempo duraron.

¿Lograron sus objetivos?

- Si
- No
- Parcialmente
- Alguna vez
- No sé

¿Alguna vez ha participado en una Huelga?

- si
- no

¿A cuantas huelga participó?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Más de 5

Mencione brevemente en que año y empresa se dieron las huelgas, por que razones y cuanto tiempo duraron.

¿Lograron sus objetivos?

- Si
- No
- Parcialmente
- Alguna vez
- No sé

¿Vivió alguna forma de represión?

- si
- no

¿De que tipo de represión fue víctima?

- Cambios de turno
- Desplazamiento a labores mas pesados
- Intimidaciones / Amenazas
- Agresiones
- Despidos injustificados
- Otros

Si en la pregunta anterior contestó OTROS, mencione brevemente cual estrategia de reducción de producción adoptaron.

¿Actualmente sigue trabajando en Teksid/Gunderson/Pytco?

- si
- No, me han despedido

¿Cual fue la razón del despido?

Conteste si ha sido despedido

¿Le ofrecieron un cheque de terminación?

Conteste si ha sido despedido

- si
- no

¿Cuanto le ofrecieron?

Conteste si ha sido despedido

¿Lo aceptó?

- Si
- No

Sigue participando activamente en el movimiento obrero de

Teksid/Gunderson/Pytco

- Si
- No

ENVIAR ENCUESTA

Encuesta creada con **Survio** (/es/?source=survey_footer&medium=link&term=brand).

Aprovecha plantillas de encuestas (/es/plantillas-de-encuestas?source=survey_footer&medium=link&term=survey_templates) creadas por expertos gratis!