



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

"RECONVERSION INDUSTRIAL
Y PROCESO DE TRABAJO EN LA
FABRICA DE LOZA NUEVA
SAN ISIDRO, S.A. DE C.V.,
1986-1992".

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA
P R E S E N T A :
RAUL FLORES MARTINEZ

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Reconocimientos.	9
Introducción.	11
I. La salida del estado mexicano ante la crisis económica del sistema capitalista mexicano.	17
1.1. El estallido de la crisis del proyecto de desarrollo del capitalismo mexicano, 1982.	20
1.2. La reestructuración económica del capitalismo mexicano.	30
II. La reestructuración económica del capitalismo mexicano en la planta industrial nacional.	41
2.1 La política de "reconversión industrial" desde la perspectiva del estado y el capital.	41
2.2 La "reconversión industrial" de la planta industrial nacional, un balance general.	46
2.3 La "reconversión industrial" en la rama de fabricación de productos con minerales no metálicos, la industria de la loza doméstica.	69

III. La "reconversión industrial" en la fábrica de loza Nueva San Isidro.	89
3.1 Ubicación socioeconómica de la fábrica de loza Nueva San Isidro en la planta industrial nacional.	89
3.2 El proceso de producción de loza doméstica en la fábrica de loza Nueva San Isidro, hacia --- 1986.	97
3.2.1 Características técnicas.	97
3.2.2 Características sociales.	114
3.2.3 Organización técnico social del proceso de producción de loza doméstica.	141
3.2.4 Condiciones de higiene y seguridad industrial del proceso de producción de loza doméstica.	237
3.3 La adquisición de N.S.I. por la burguesía industrial y la realización de la política de -- "reconversión industrial" en la fábrica.	248
3.3.1 La venta y adquisición.	248
3.3.2 El concepto de "reconversión industrial" de los nuevos propietarios.	250
3.3.3 Implementación de la política de "reconversión industrial" sobre el proceso de producción de loza doméstica.	259

IV. Repercusiones de la política de "reconversión industrial", en el personal obrero de Nueva San Isidro.	301
4.1 Sobre la salud obrera.	302
4.2 En el grado de explotación de la fuerza de trabajo.	308
4.3 En el control obrero del proceso de producción.	314
V. La respuesta de los trabajadores de Nueva San Isidro ante la política de "reconversión industrial".	319
Citas	345
Bibliografía	349

RECONOCIMIENTOS

Agradezco a mis camaradas sindicalistas Julio Ponce, José Luis Gallardo, José Cedillo, Oseas Ramírez, Trejo, Crispin, el "Paisa", Florentino, Victor Flores, Aguirre, Ramiro Camacho, Javier Gopar y otros muchos que de alguna u otra forma, en mayor o en menor medida, colaboraron conmigo para realizar este trabajo. Lo mismo deseo expresar, donde quiera que se encuentren, a mis viejos camaradas de partido, con los cuales viví la experiencia político sindical de Nueva San Isidro.

A Angeles, un reconocimiento especial por el gran trabajo mecanográfico realizado, sus comentarios sobre este material, por su apoyo de siempre, y a mi hija Leticia Karina por tolerar mis ausencias.

A Cenobio Briones, Margarita Olvera y ahora Teresa de Jesús, gracias por la asesoría que en su momento me han brindado para elaborar este trabajo.

I N T R O D U C C I O N

La necesidad de colaborar en la realización de una alternativa obrera, que diera respuesta a la política de reconversión industrial aplicada por los nuevos propietarios de la fábrica de loza nueva san isidro hacia el año de 1986, como parte del proyecto de reestructuración económica del capitalismo mexicano en la industria nacional. Fue en su momento la finalidad operativa de la presente investigación, si bien no logro cuajarse como se observa en la lectura de la obra, al menos y no a manera de consuelo lo digo, , pero si con la satisfacción del deber cumplido, sus puntos de vista básicos sobre el tópicó, vieron la luz a través de un folleto titulado "La reestructuración del capitalismo mexicano ante la crisis" (publicado por la corriente democrática guinda, del Sindicato Emancipación de Obreros y Obreras de la Fábrica de Loza Nueva San Isidro) y una serie de exposiciones en corrillos sobre el tema, hechas por mí, que buscaron alertar, dotar de argumentos y alternativas válidas a los trabajadores, sobre el problema vivido día a día por ellos, mismo que mis investigaciones siguieron hasta el último momento.

Cinco capitulos constituyen este material. En el primero de ellos, hago un análisis de los factores externos e internos detonantes de la crisis de 1982 y de sus principales expresiones, para concluirlo con la exposición general de los ejes (en los niveles más importantes) que conforman el proyecto de reestructuración económica del capitalismo mexicano, como una salida a la crisis.

En el segundo, abordamos lo que es la aplicación del proyecto de reestructuración económica del capitalismo mexicano en la

industria nacional. A través de 3 grandes apartados expongo: el significado, sentido y directrices concretas (generales) de la llamada política de reconversión industrial, desde la perspectiva del estado y el capital; hago el señalamiento hipotético de su verdadero carácter; y trato de sustentarlo a través de un balance general de lo que ha sido su aplicación al interior de la industria nacional y particularmente dentro de la rama de fabricación de productos con minerales no metálicos, la industria de la loza. Pues ello nos acerca más a nuestro objeto de estudio específico.

Dentro del capítulo tercero, oriento mi trabajo al estudio de lo que ha significado la reconversión industrial en la fábrica de loza Nueva San Isidro de 1986-1992. Para ello, también a través de tres grandes apartados, realizo primero una ubicación socioeconómica de la fábrica al interior de la industria nacional, inmediatamente después efectuo un análisis detallado del proceso de producción de loza doméstica en la fábrica en el año de 1986, pues constituye éste, la base sobre la cual se implementa la política de reconversión industrial citada. Habiendo realizado este segundo trabajo, para concluir el capítulo, analizo los términos de la venta de la empresa y su adquisición, la concepción que de reconversión industrial tienen sus nuevos propietarios y efectuo una exposición de lo que ha sido la aplicación de la política de reconversión industrial en la fábrica.

En el capítulo cuarto, vierto información que nos ilustra sobre los efectos de la política de reconversión industrial en el personal sindicalizado, en tres grandes rubros: salud, explotación obrera y control obrero de la producción, a través de una serie de conclusiones derivadas de la investigación directa sobre estos puntos.

Por último, en el capítulo quinto, realizo un seguimiento de la vida de la organización sindical y caracterización de las fases de la misma, al llegar al momento de aplicación de la política de reconversión industrial en la fábrica, analizo cual fue la posición de los trabajadores ante tal fenómeno.

I. LA SALIDA DEL ESTADO MEXICANO ANTE LA CRISIS ECONOMICA DEL SISTEMA CAPITALISTA MEXICANO.

De acuerdo con la modalidad de acumulación de capital adoptada, el inicio de la década de los años setenta, representa el punto de delimitación entre dos fases del desarrollo del capitalismo mexicano. La conocida fase intensiva de acumulación de capital que tiene su inicio a partir de los años sesenta, popularmente conocida como el "período estabilizador" del desarrollo del capitalismo mexicano.

En ella, el motor de la acumulación dependía del abatimiento de los costos de reproducción del capital, tanto a nivel de los medios de producción como de los medios de vida, la difusión y penetración de las relaciones capitalistas de producción, allanaban el camino para los cambios subsecuentes en el régimen de los sistemas productivos, así los sistemas maquinizados de la gran industria se imponían sobre la producción de base manual, de tal manera que la producción artesanal y de pequeña empresa fue quedando confinada a las ramas más atrasadas de la industria, y pasaba en el mejor de los casos a desempeñar un papel secundario al lado de la gran empresa industrial.

Niveles Históricos de la Composición Técnica del Capital en la Industria en México. Promedio y Ramas Seleccionadas (1949 - 1967)		
(pesos constantes en 1960)		
	1949-1950	1966-1967
Industria Manufacturera	41,109	62,851
1. Alimentos	69,295	62,718
2. Hilados y Tejidos	30,753	82,739
3. Productos Químicos	105,424	240,698
4. Metalúrgica básica	161,659	248,865

Nota: La composición técnica del capital se mide dividiendo el valor de los acervos fijos brutos de capital entre el número de trabajadores. (1)

En este período, las industrias productoras de medios de producción se imponían prioritariamente sobre las de tipo de producción destinados al consumo personal.

... "La transformación de la base productiva de la sociedad y de las relaciones de producción se encuadran dentro de una mayor monopolización de la producción, una amplia participación del estado como capitalista colectivo y, sobre todo, un gran desarrollo del crédito. A su vez, este conjunto de factores determinaba una mayor integración de la economía mexicana en el capitalismo mundial y una mayor incidencia de la internacionalización del capital, particularmente por lo que se refiere a la notable participación del capital extranjero de préstamo." (2)

Si bien es cierto, en esta fase la tasa de acumulación de capital (derivada de la división entre inversión bruta fija y el PIB) sufrió un aumento considerable en relación a la década de los años cuarenta, cuyo porcentaje fue de 12% contra el 20% logrado entre 1969-1970, las bases de sustentación para lograrlo, habían generado a finales de la década, una serie de contradicciones que marcaban en los hechos su agotamiento como proyecto de desarrollo del capitalismo mexicano. Las políticas de fomento al capital, se encontraban deterioradas por el alto déficit fiscal como por el intercambio desigual con las economías exteriores, la tasa de ganancia sufría a principio de la década de los setentas una baja considerable, así como la inversión privada en los sectores productivos.

Después de casi diez años de desarrollo intensivo y elevada participación de la inversión en el PIB, se gestaba una crisis estructural que alcanzaría posteriormente toda su potencialidad.

El año de 1972, marcó el surgimiento de la nueva fase de acumulación en el desarrollo del capitalismo mexicano, cuyo objetivo fue la extensión del ciclo de crecimiento anterior. El estado mexicano dió paso a lo que constituía una nueva estrategia económica denominada "desarrollo compartido"; ésta se basaba:

- En la inversión acrecentada el estado en la actividad económica a través de la inversión pública, cuyo fin era arrastrar a la inversión privada y dotar así a la economía mexicana de condiciones de crecimiento y estabilidad, que a largo plazo resolvieran los problemas estructurales del empleo y la concentración del ingreso.

- Y en la creación de las condiciones de mercado necesarias para estimular la capacidad productiva nacional, sacandola de su estancamiento a través de acciones tendientes a aumentar la participación de los salarios en el ingreso nacional.

Esta política inicialmente tuvo un éxito relativo, en 1972 y 1973 hizo crecer el PIB a una tasa de 7.2% y 7.5% respectivamente, dándose una reactivación de tipo general en la economía, sin embargo, ante lo endeble del punto de apoyo de esta política, en 1974 con la disminución fuerte del gasto público se produce una baja considerable en el PIB, que si bien coincidió con un aumento en la inversión privada, dejaba clara la tendencia de la economía hacia la crisis de 1976 y el fracaso por tanto del proyecto de extensión del ciclo de crecimiento económico de la década pasada.

Una intervención estatal en la economía, caracterizada por su tendencia en las últimas décadas al desequilibrio financiero y políticamente sustentada en el sobreproteccionismo, el populismo y la corrupción, ofreció los elementos históricos, que conjuntamente con las acciones de política económica del régimen en los años setenta (fuerte inversión pública sustentada más en el déficit fiscal que la productividad, y fuerte endeudamiento interno y externo) conformaron los factores internos detonantes de la crisis de 1976, a los que se sumaron los agentes externos catalizadores de la misma como: la recesión del comercio mundial de 1975 que provocó un impacto recesivo en la economía mexicana, ante la imposibilidad del sector público para obtener nuevos empréstitos internacionales y la falta de capacidad del estado para lograr una reactivación económica como la de 1972.

La fuga de más de dos mil seiscientos millones de dólares, la generalización de la especulación financiera y la amenaza de la quiebra bancaria, tomaron una proporción insospechada en 1976, que ante la amenaza de agudizarse, obligaron al Banco de México a aportar al sistema financiero, una línea especial de crédito para evitar el colapso financiero y la quiebra de la economía nacional.

Con la expresión de estos fenómenos, puede decirse que habían irrumpido parcialmente los elementos de la crisis que harían estragos en 1982. En esta ocasión serían; la asistencia del FMI y las acciones de emergencia del estado, los factores que evitarían que el colapso alcanzara toda su magnitud y potencialidad, lo atenuaban momentáneamente, pero lo dejaban existir, ahí estaba latente, esperando el momento para resurgir abruptamente y hacerse manifiesto en toda su plenitud.

1.1. EL ESTALLIDO DE LA CRISIS DEL PROYECTO DE DESARROLLO DEL CAPITALISMO EN MEXICO, 1982.

La crisis económica de 1976, planteó al gobierno de JLP la necesidad de aplicar una política de reorganización económica del capitalismo mexicano. A través de un estricto programa de "reorganización económica", auspiciado por el FMI y el Departamento del Tesoro de Estados Unidos, el estado mexicano intentaría poner fin a la crisis y sentar las bases para un desarrollo sano del capitalismo y de su papel dentro de éste.

Con acciones de reorganización económica y de racionalización de la intervención estatal en la economía, se buscaba dar una respuesta tajante a las contradicciones económicas y al papel del estado en el período anterior, de esta forma, se adoptaron inmediatamente las siguientes medidas en materia económica:

- Se ajustaron los precios y tarifas de los servicios públicos y

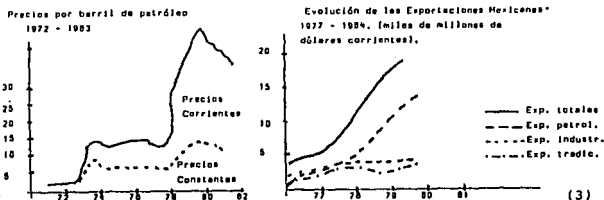
se crearon nuevos impuestos.

- Se adoptaron medidas monetarias diversas para estimular el ahorro privado y la actividad bancaria.
- Se inicio una reordenación radical en cuanto a política comercial se refiere (limitación de actitudes proteccionistas).
- Se atacó la inflación por medio de un programa de sacrificio salarial (topes) y control de precios de algunos productos básicos (acción concertada por la burocracia sindical y el estado, en la llamada alianza para la producción).
- Se tendió a fortalecer la tasa de plusvalía, adoptando un estricto control salarial, que mantuvo el incremento de los salarios de un 4% a 8% por debajo del incremento anual del costo de la vida.

No obstante que el estado contaba entonces con condiciones políticas, sociales, e internacionales, favorables para aplicar el plan de reorganización capitalista y llevarlo hasta sus últimas consecuencias, se encontraba objetivamente en medio de una contradicción de proyectos, que tenía que ver con la repentina conversión de México de importador neto de petróleo, en uno de los primeros productores mundiales, al certificarse la existencia de vastos yacimientos petrolíferos en el sureste del país. Contradicción que se hacia más patente e insostenible por la elevación reciente de los precios del petróleo, que favorecian notablemente la explotación petrolera del país. El camino a seguir había que adoptarlo y con él sus consecuencias. De esta manera, cuando JLP asume el poder, autoriza una expansión masiva de la inversión pública con vistas a elevar la plataforma petrolera, que fue revisada e incrementada dos veces, hasta que se convirtió en un plan definitivo de inversión estatal, que formaría parte del plan nacional de desarrollo industrial.

A medida que el comportamiento de los precios del petroleo se

hacia más, favorable, el estado se desplazaba abiertamente hacia una estrategia de acumulación capitalista, que se basaría, en un crecimiento expansionista de la actividad económica, sustentado en los amplios gastos de inversión del estado, que tienen como base los ingresos de la industria petrolera.



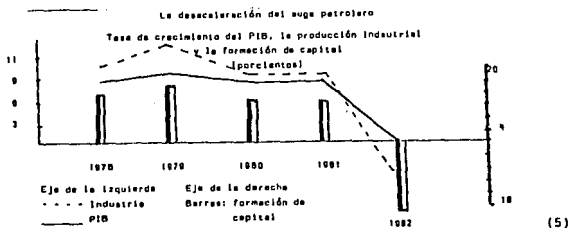
El proyecto de reorganización capitalista y el programa petrolero, partes de un mismo proyecto estatal, antagónicos por su orientación, hacían crisis en su relación. Optándose abiertamente en la práctica por el segundo, el estado abandonaba el énfasis en la racionalización y la búsqueda de la eficiencia capitalista en la producción, que caracterizó el primer año de gobierno de JLP, y llamaba a la sociedad a prepararse para la administración de la riqueza petrolera.

La nueva estrategia del estado, pretendía, creando un núcleo de grandes empresas estatales (extracción de petróleo, refinación petroquímica, acero-metalmecánica), resolver las contradicciones manifiestas y potenciales del capitalismo mexicano y así fortalecer al capital (desarrollo desigual de la economía, desempleo, sobrevaluación del peso, inflación, baja productividad, etc.), las mencionadas empresas conformarían una fuerza de empuje sobre el conjunto de la economía, que según el estado, no operaría en el vacío como sucedió en el período pasado, sino canalizaría el grueso de la renta petrolera a fines productivos.

Los poderosos estímulos económicos que deriban de esta política hacia el sector industrial, generaron un incremento considerable de la tasa de acumulación de capital, de la tasa de formación bruta de capital fijo (creció cuatro veces más en relación al año anterior, 1977), y el PIB (creció en un 8.2% en 1982) en 1978.

...“El extraordinario crecimiento de la inversión privada que acompañaba a la inversión pública era el resultado de una verdadera sucesión de olas de inversión, mediante las cuales los empresarios ampliaban febrilmente la capacidad de producción impulsando importaciones, adquisiciones de equipo nacional y construcción de nuevas instalaciones, con lo que la economía nacional ingresaba en una de las fases de auge más extraordinarias de toda su historia, el boom petrolero.” (4)

El crecimiento favorable de las variables arriba señaladas continuo hasta 1979, ya que en 1980 se produciría el primer aviso de lo que sería la crisis más catastrófica del capitalismo mexicano. A pesar de la política de gastos crecientes y de subsidios al capital, vía estado, y de los efectos favorables del nuevo shock petrolero que ubicaban los ingresos anuales por importaciones en unos doce mil millones de dólares, en este año el ritmo de la acumulación de capital se desaceleró, creció la inflación y se hizo evidente una reducción en el PIB y en la formación de capital.



Las razones del fenómeno fueron principalmente:

- las contradicciones entre la política de reorganización económica y las ambiciones de apropiación acelerada de la renta petrolera por el capital.
- la incapacidad de la economía mexicana para soportar un proceso de expansión industrial tan rápido, a causa de los múltiples estrangulamientos de su aparato productivo.
- la petrolización de la economía mexicana, producida por el repentino incremento en el caudal de la circulación capitalista, debido a la afluencia de petrodólares y empréstitos en dólares, incremento, que sobrepasa las posibilidades materiales de la valorización productiva del capital.
- la especulación financiera producto de la petrolización, pues las limitaciones propias del aparato productivo (tecnológicas y de crecimiento), el lento crecimiento de la productividad y la ineficiencia del transporte comercial, hacían para el capitalista sobreprotegido poco redituables las formas corrientes de valoración productiva del capital, provocando que los altos ingresos del boom petrolero se orientaran cada vez más hacia una actividad especulativa, que haría estragos sumamente graves a la economía.

Productividad de la mano de obra en el sector manufacturero
(tasa de crecimiento anual)

1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
- 1.83	- 8.57	4.03	3.95	2.21	-2.02	-3.23	-2.1 *

*: estimativo.

(5 b1a)

La especulación se convertía en una válvula de escape a la que recurrían ampliamente capitalistas rentistas, funcionarios, etc., para proteger la riqueza acumulada, al grado tal que en 1980-1981, la actividad puramente especulativa resultaba difícil de diferenciar de la inversión productiva.

La respuesta del estado ante el fenómeno no se hizo esperar, en 1980-1981, aplicaría una política económica (tal como lo había hecho años atrás Echeverría) que buscaba alargar el ciclo de crecimiento logrado en 1978-1979, a través de la reactivación de las actividades industriales no petroleras y con ello de las importaciones en este campo. Unica vía por la cual un país capitalista puede generar condiciones de crecimiento relativamente sostenidas, en la coyuntura que vivía la economía mundial en esos años. La base financiera de esta política, se conformaba por los ingresos de la renta petrolera de nueva cuenta, que además de ser fuente de recursos fiscales, era aval de préstamos extranjeros muy necesarios para el nuevo proyecto, que estaba condenado al fracaso por una serie de factores:

... "En primer lugar, la petrolización y su ya explicado impacto especulativo. En segundo lugar, en la medida en que el proceso de reorganización capitalista estaba siendo abandonado, las condiciones de productividad del trabajo presionaban hacia un ascenso de los costos de producción. Eso significaba que las ganancias del capital tenían que depender del subsidio, para resistir el referido ascenso de costos. Para 1981 los subsidios representaban ya el 16% del PIB." (6)

Y por si fuera poco, el proyecto se orientaba a ligar el proceso de expansión del ciclo de crecimiento a factores externos, a la cotización del petróleo y a la evolución de las tasas de interés, con lo que crecía su vulnerabilidad.

Así, antes de que se pudiera recuperar la economía como se pretendía con esta nueva política, a fines de 1981 y principalmente de 1982, la economía capitalista mexicana entraba en una crisis estructural de la que hasta hoy no ha podido salir adelante. El

equilibrio económico se rompía por el eslabón más débil, el financiero, desde el momento que se conoció la baja de la cotización del petróleo de entrega inmediata, la fuga de capitales sobreacumulados alcanzó proporciones exageradas, al grado tal, que antes de la devaluación de febrero de 1982 salieron del país unos once mil millones de dólares, y posteriormente a ésta, se retiraban de la circulación unos mil millones de dólares mensuales. Esta situación generaría obviamente la caída de la inversión productiva, de la producción y una tendencia abierta a la especulación financiera, que aunada al acelerado proceso inflacionario de la economía, obligarían al estado, en febrero de 1982 a dejar de subvencionar el cambio oficial del peso frente al dólar, de tal manera que, de esa fecha a julio de ese año, el peso sufriría una devaluación del 87%, este fenómeno agravaría agudamente la ya difícil situación económica del país, pues uno de los pilares financieros del proyecto económico adoptado en los últimos años por el estado y capital, el crédito externo, calculado en una deuda de más de ochenta mil millones de dólares para ese año, exigía pagos por servicios y reembolso de capital de miles de millones de dólares, cuyo valor real se incrementaba considerablemente con la devaluación, haciéndose prácticamente imposibles de cubrir, si consideramos la reducción drástica de divisas que sufría el Banco Central.

Esta situación marcaba prácticamente el estallido de la crisis estructural más aguda del capitalismo mexicano en su historia, provocaba en lo inmediato, el desplome del proyecto de acumulación capitalista impulsado en las últimas décadas del desarrollo del capitalismo mexicano, prácticamente lo hacía afícos y dejaba sobre la palestra la necesidad de actuar drásticamente ante la situación acaecida.

En líneas generales, podemos señalar como causas de esta crisis económica de largo alcance, que ha expuesto la inoperancia de las condiciones generales de acumulación del capitalismo mexicano, adoptadas hasta 1982, los siguientes elementos:

De Orden Histórico:

- El modelo de acumulación de capital asumido por el estado, el capital asociado e imperialista, para el desarrollo del capitalismo mexicano a lo largo de la década de los años setenta, basado en un proceso de expansión industrial desigual y desarticulado en las diversas ramas de la industria nacional, así como incipientemente articulado con los demás sectores de la economía del país, tanto en el aspecto tecnológico y organizativo del proceso de producción; económicamente sostenido por las múltiples políticas proteccionistas del estado hacia el capital, la sobre explotación de los trabajadores y posteriormente el auge petrolero, a través del cual se garantizó al capitalista nacional y extranjero, la reproducción abundante de sus ganancias en un proceso productivo con condiciones productivas precarias: baja capacidad de competitividad en el extranjero, bajos promedios de productividad y calidad en lo producido, dependencia tecnológica y logística del exterior, etc.

En el orden económico interno y externo podemos señalar:

- la reducción de la productividad
- la pérdida de la rentabilidad capitalista
- la caída drástica de la tasa de ganancias.
- la petrolización de la economía
- la sobreacumulación de capital y la falta de absorción de éste por el sector productivo.
- la búsqueda de nuevas fuentes de valorización no productivas, desde 1974, se ha sucedido en el país una retracción de la inversión productiva privada y un acelerado proceso de colocación especulativa de capitales por vía de la dolarización, adquisición de componentes de capital fijo, bienes inmuebles, oro, etc.
- La fuga de capitales

- El peso desproporcionado del estado en la vida económica productiva, financiera y en la regulación de la vida económica, esta última acción se caracteriza por una incapacidad considerable de dirección en política económica.

- Caída de los precios reales del petróleo y otras materias primas en el mercado mundial.

- La crisis del endeudamiento externo, México paso de deudor de organismos multilaterales, a deudor de la banca privada internacional, fundamentalmente norteamericana; de créditos bajo contratos con tasas preferenciales, orientados al desarrollo, a créditos de contratación a corto plazo con tasas de interés comercial, como si fueran operaciones financieras entre bancos y empresas, y no entre países y bancos.

- Aumento de las tasas de intereses por pago de servicios.

- Y la recesión económica de los principales países imperialistas (entre ellos E.U.A.)

En lo relativo a los estragos que inevitablemente ha provocado esta crisis en la economía capitalista mexicana, y consecuentemente en las condiciones de vida de las clases sociales del país, podemos señalar una infinidad de ellos, que nos ilustran sobre la profundidad de la crisis y de la orientación que tendrá la salida a la misma, por conducto del capital y el estado, estos serían:

- La caída dramática de los recursos financieros que sostenían la economía mexicana; los préstamos extranjeros (dos mil millones de dólares mensuales hacia 1981 en promedio ingresaban al país) y los ingresos por venta de petróleo (más de mil quinientos millones de dólares mensuales) los primeros se vieron cancelados momentáneamente y los segundos reducidos en forma considerable, en cerca de seis mil millones de dólares para 1982.

- La caída de la tasa de ganancias, la falta de rentabilidad

capitalista provocó la desaceleración de la inversión productiva, que conjuntamente con el fenómeno de la especulación reinante en el país, aceleran la fuga de capitales, estableciéndose el fenómeno como una constante del régimen económico, por ejemplo, hacia 1986 se habían fugado del país seis mil millones de dólares, y en 1988 fuimos el país número tres en el mundo con mayor inversión de capitales en bancos extranjeros.

- la caída de la producción a consecuencia de la quiebra de amplios sectores de empresas privadas, con su respectivo impacto negativo sobre el empleo.
- aceleración del proceso inflacionario, que para 1982 alcanzó la cifra de 120%
- una sobre explotación de los trabajadores mexicanos a través de:
 - la congelación de sus salarios, y -la reducción permanente de su salario social, vía reducción drástica de la inversión pública en los sectores de servicios sociales y subsidios populares.
- aplicación de una política recaudadora más ofensiva, a través de impuestos indirectos como el IVA y de aquellos aplicados a servicios públicos.
- un incremento considerable al costo de los productos y servicios que las empresas del estado prestan al público, aplicándose una política de trato diferencial en el ramo de los combustibles, comercial y doméstico.
- una incremento considerable en el monto de la deuda externa, a pesar del alto servicio pagado por la misma, por ejemplo; ha pasado de ochenta y cinco mil millones de dólares en 1982, a noventa mil millones en 1985, y a más de cien mil millones de dólares en 1988.
- una política devaluatoria permanente del peso, en ocasiones moderada,

otras directa y drástica, por ejemplo; el "deslizamiento" de trece centavos primero, luego de veintiuno y posteriormente la macrodevaluación de julio de 1985, que dió paso a la devaluación diaria de un peso, entonces llevada a cabo sin vislumbrar la posibilidad inmediata de una paridad estable y mucho menos justa.

- la tendencia de la economía por los hechos mismos, a la petrolización, la exportación de manufacturas es aún muy débil para equilibrar la situación.

1.2 LA REESTRUCTURACION ECONOMICA DEL CAPITALISMO MEXICANO

Durante 1982, el estado formuló y puso en práctica una política destinada a luchar contra la crisis, su ineficencia favorecía la agudización de los problemas monetarios y financieros del país.

La primera respuesta "estructurada" del estado, sería el programa de ajuste a la política económica (9 de marzo de 1982), que buscaba evitar la caída de la actividad productiva, de las medidas que lo conformaban, destacan:

- el recorte del 3% sobre el gasto público equivalente a unos cien mil millones de pesos
- la nulificación del cobro de impuestos a la iniciativa privada por el resto del año, en promedio unos ciento cincuenta mil millones de pesos.
- la absorción por parte del estado, del 42% de la llamada pérdida cambiaria de las empresas, a consecuencia de la devaluación del peso.

Como se observa, el programa aún consideraba que la economía

capitalista mexicana, estaba en condiciones de estabilizarse a través de la política de subsidios al capital. Los intentos de sostener la producción y la inversión, se reforzarían con el plan de apoyo financiero a la industria (25 de marzo de 1982), cuyos fines explícitos eran sostener la ganancia industrial, mediante mayores subsidios y fomento al empleo, el plan ofrecía certificados de promoción fiscal (ceprofis), que variaban entre el 15% y 80% del costo de la nómina salarial, a las empresas que sostuvieron las líneas de producción priorizadas por el estado.

Hacia abril de 1982, el estado, con nuevos funcionarios en los puestos claves de decisión económica, orientados por una línea de eficiencia capitalista y equilibrio presupuestario, hacia frente a la situación en dos niveles: control del déficit fiscal y búsqueda de recursos financieros adicionales, el propósito era obtener once mil millones de dólares en los mercados internacionales de capitales y recortar el gasto público en un 5% adicional, vía aumento de servicios. Contrariamente a estas metas la solicitud de nuevos préstamos como el de dos mil quinientos millones de dólares efectuada en marzo, recibía como respuesta una negativa rotunda, a pesar de la situación, hacia el 1° de junio de 1982, el estado hace público el reingreso del Banco de México al mercado cambiario, señalando que la crisis está bajo control, y que las reservas internacionales ascienden a tres mil novecientos veinte millones de dólares, lo que según él, representa el resguardo contra otra devaluación. Contrariamente a lo declarado, la situación económica se agrava profundamente, en junio, el mercado de capitales europeos rechaza de nueva cuenta la solicitud de préstamo hecha en marzo, en las siguientes semanas, el estado ante la inminente quiebra de Mexicana de Aviación (pilar del capital privado), tiene que hacerse cargo de ésta, para rematar la situación, la tasa intercambiaria de Londres subía en un 2%, lo que representaba un incremento de varios cientos de millones de dólares en el servicio de la deuda externa.

Para fines de junio, el margen que había dispuesto el estado para contener la crisis, estaba prácticamente agotado, y la imposibilidad

de obtener el nuevo megapréstamo, lo situaba inminentemente en la insolvencia financiera, que le impedía cumplir con su compromiso de absorber la pérdida cambiaria de las empresas privadas, que quedaban así, expuestas a la bancarrota, por el pago de servicios de la deuda al capital internacional.

Ante la difícil situación para obtener nuevos préstamos gigantes, el estado cambio su táctica, empezó a invadir el mercado de capitales con préstamos en pequeña escala y trato de conseguir fondos promedio de aceptaciones bancarias, créditos a la exportación y emisión de bonos, etc.

Sin embargo, era evidente que aún bajo esa táctica, México no reunía las condiciones para hacer frente a la situación, quedando demostrado que los ajustes limitados eran impracticables y contraproducentes, la hora de las acciones radicales había llegado, al no obtener una recepción favorable la solicitud de crédito externo, la catástrofe financiera se hizo presente, dando lugar a reacciones irreversibles.

Con la segunda macro devaluación del 5 de agosto de 1982, el estado adoptaría la primera medida radical, estableciendo dos tipos de la divisa extranjera, uno preferencial (para el pago de importaciones y de amortizaciones de la deuda) y otro ordinario. El estado penetraba en un campo completamente nuevo, el racionamiento de las divisas y el virtual control de las operaciones comerciales y financieras con el exterior, acciones que serían coronadas en septiembre de 1982 con la nacionalización de la banca, medida que (ajena al cariz populista e intenciones políticas que se le asignaron) ante la coyuntura, perseguía rescatar el sistema de crédito nacional y con ello la circulación capitalista de dinero, amenazada por la actividad especulativa; además de recuperar el control de la moneda, la facultad de acción en la racionalización del exiguo presupuesto de divisas que aún tenía a su disposición el Banco de México; en síntesis, asegurar un proceso de circulación capitalista sano, que permitiera desarrollar un período de recuperación y crecimiento

de la economía capitalista mexicana, imprescindible frente a la magnitud de la crisis.

Ante la bancarrota de hecho de la economía capitalista mexicana, a pesar de las acciones realizadas por el estado para "evitarlo", el gobierno de los EUA preparó un plan de rescate financiero por ocho mil setecientos cincuenta millones de dólares, medida que dió un respiro al gobierno mexicano para que negociara una moratoria con sus acreedores al pago del principal de su deuda y "facilitó" el auxilio del FMI consistente en un crédito de facilidad ampliada en principio por cuatro mil cien millones de dólares girables en los siguientes tres años, que allanaba el camino para que la banca privada concediera un préstamo extra de cinco mil millones de dólares a entregarse en partes y conjuntamente con el préstamo del FMI.

Como era lógico, el "apoyo" de la banca norteamericana, europea y FMI exigía como condición para la concreción de sus créditos, la aplicación de un estricto programa de saneamiento económico tendiente a resaciar la capacidad de pago del país deudor.

En el caso mexicano, ante la bancarrota de la economía nacional, el sector eficientista de la tecnoburocracia gobernante, se veía favorecido en sus postulados de política económica anti crisis, este sector que había ganado ya espacios de poder importantes en el estado, estaba en condiciones no sólo de asumir como propias las demandas de racionalización económica planteadas por el FMI (supervisor de la aplicación del plan dosificador de la entrega de los préstamos de emergencia), sino además de incorporarlos a un cuerpo más amplio y ambicioso sobre el asunto, es decir, a un proyecto de reestructuración capitalista global, que no constituye una novedad en la tradición intervencionista del estado capitalista mexicano, sino uno de sus principios ancestrales que ahora la crisis obligaba anteponer ante cualquier otra consideración, así lo comprendía el estado y lo aprobaba el capital nacional y extranjero.

El proyecto de reestructuración capitalista asumido e impulsado por el gobierno de MMH, a través del plan nacional de desarrollo (1983-1988) y sus programas complementarios, principalmente; el programa nacional de financiamiento para el desarrollo (1984-1988) el programa industrial y de comercio exterior (1984-1988), las reformas constitutivas y los decretos de carácter complementario, etc., constituye una acción política trascendental, que pretende no sólo remontar la crisis económica actual, sino principalmente, readecuar las condiciones generales de la acumulación capitalista en México, que permitan recobrar la rentabilidad del capital perdida por la crisis y acrecentarla.

Como es lógico, este proceso de reestructuración no se reduce al aspecto económico financiero, industrial propiamente dicho, sino que abarca también el agro, el estado, la sociedad en todas sus demas esferas, en una determinada forma e intensidad.

La reestructuración planteada, se conforma por dos grupos de medidas, el primer grupo son las políticas de ejecución inmediata y de efectos a corto plazo, son políticas orientadas a 3 niveles de la economía del país: las finanzas públicas, la reorganización bancaria y la negociación de la deuda externa.

Al respecto, en el nivel de las finanzas públicas, el estado realiza cabalmente el programa de saneamiento económico acordado con el FMI, constituido por 5 propuestas de aplicación inmediata y supervisión continua hasta 1985, que en lo esencial son:

- Reducción del deficit fiscal.
- Liberación general de precios y la eliminación de subsidios en los bienes y servicios producidos por el sector público.
- Control de la inflación, a través de un estricto control de la emisión monetaria y el establecimiento de topes salariales.

- La fijación de tipos de cambio realistas (elimina control de cambios).
- El mantenimiento de tasas de interés bancarias en niveles satisfactorios para generar el ahorro.

Estas medidas son ejecutadas a través del Plan de Reordenación Económica (PIRE), la lógica de esta política de "saneamiento económico" es clara, hay que descargar el peso de la crisis sobre la espalda de los trabajadores.

Por lo que corresponde al proceso de reorganización bancaria, ante la clara pérdida de confianza del grueso de la clase capitalista y principalmente el sector afectado por la nacionalización de la banca, expresada en la desinversión y la fuga permanente de capitales, el estado decide concretar un proceso de reorganización bancaria que busca conservar el control sobre la banca, para racionalizar sus operaciones en beneficio de la clase capitalista en su conjunto (y no de algunos sectores monopólicos de la ex banca privada), facilitar su adaptación a las condiciones financieras internacionales, a la par que cede a las demandas de reprivatización del capital, y recupera así la confianza perdida. Normado por esta perspectiva; entrega el 34% de las acciones bancarias a los particulares, permite el establecimiento de las casas de cambio e impulsa las casas de bolsa, acelera la indemnización de los banqueros expropiados y el regreso a sus antiguos propietarios de todas aquellas empresas no consideradas prioritarias por el estado (afectadas por la nacionalización).

En lo relativo a la deuda externa, el estado asume como prioritario la renegociación de la deuda, y considera el pago de la misma como fundamental en su política económica, actitud, que conjuntamente con una serie de consideraciones estratégicas, tanto para el capitalismo norteamericano como europeo, le sirve de respaldo para que le sea "otorgado al país" un refinanciamiento de su deuda, fenómeno que se repetirá en futuras ocasiones.

El segundo grupo esta conformado por medidas políticas estratégicas de largo plazo y efectos profundos sobre la sociedad mexicana, son aquellas que se orientan a producir un cambio de consideración en el eje de la acumulación capitalista seguido hasta antes de la crisis, en el contexto interno y foráneo y el correspondiente cambio en el plano político, social, cultural, etc., de la sociedad mexicana, complemento necesario para la realización del nuevo proyecto económico en el desarrollo del capitalismo - mexicano.

Conceptualizado así el fenómeno, podemos señalar que el proceso de reestructuración capitalista a largo plazo, a nivel económico

... "se propone recrear las condiciones para restaurar la rentabilidad del capital, afirmando para esto su entrelazamiento con el mercado mundial y su inserción en la reestructuración productiva que llevan a cabo las transnacionales. Para hacer jugar al país un nuevo papel busca lo que podríamos denominar un cambio en el eje de la acumulación, basandose en adelante sobre todo (pero no exclusivamente) en la producción de manufacturas para la exportación como elemento de punta y arraste de la economía" (7)

al que se ligarán los sectores agroimportadores y de exportación petrolera y minera, a la par que se eliminan las políticas de protección económica en el plano productivo y comercial.

La producción de manufacturas industriales buscará constituirse en los productos complementarios de la producción industrial norteamericana (hoy en una fase tecnológica y organización social productiva más avanzada), hacia cuyo mercado se dirigira fundamentalmente la exportación, pues se pretende desarrollar un proceso de "integración asociada" con la economía norteamericana, que es visto por el estado como la vía más adecuada para reactivar el desarrollo del capitalismo mexicano, para la realización óptima de esta pretención, el estado se plantea generar las condiciones favorables dentro del proceso productivo, que garanticen la máxima eficiencia capitalista, expresada en altos niveles de productividad,

bajos costos de producción técnicos y humanos, niveles elevados de calidad, etc., en resumen, condiciones técnicas y sociales en el proceso de producción que permita elevar la tasa de plusvalía, y así la rentabilidad del capital.

Bajo esta perspectiva se orientan las acciones prácticas del estado durante el régimen de MMH y en la coyuntura actual, entre las que destacan:

- La apertura a la inversión extranjera en gran escala, especialmente en las industrias de alta tecnología (electrónica) o tecnología madura (automotriz).

- El ingreso al Gatt, que marca de lleno la apertura del mercado interno a los países que lo conforman y establece el saneamiento por la crisis (cierres y quiebras) de las empresas menos eficientes, de baja productividad y altos costos, incapaces de competir en el mercado internacional.

- Promover a mediano plazo y con inversiones foráneas el crecimiento de un sector de bienes de capital.

- Estimular la asociación de las grandes empresas mexicanas con los capitales extranjeros para acelerar la modernización tecnológica y la transformación de los procesos de trabajo, primordialmente en uno de los puntos más débiles del aparato industrial mexicano, la baja productividad.

- Impulsar la recomposición y expansión del capitalismo agrario exportador, combinado con la subordinación de los pequeños productores agrarios y ejidatarios a esa expansión.

- Ofrecer al capital extranjero y a la burguesía nacional garantías comparativas en cuanto a otros países, para que inviertan en México, por ejemplo; -un bajísimo nivel de salario a cubrir como pago de la fuerza de trabajo alquilada.

- Bajas tasas fiscales e insumos baratos provistos por empresas del estado, vecindad con el mercado de Estados Unidos.
- Cobertura para implantar cambios tecnológicos y formas de organización social del trabajo más propias a sus intereses.

En el ámbito político:

El proyecto de reestructuración planteado tiene el propósito de "modernizar el aparato estatal" y elevar la eficiencia de sus intervención económica .

El llamado "estado social benefactor", "nacionalista revolucionario", "paternalista", "regulador" de la vida social, económica, cultural y de todo el modo de dominación política en que se sustenta, ya no corresponde a los requerimientos establecidos por el capital en su salida a la crisis económica, se constituye así en una traba al proyecto de reestructuración capitalista, que viene siendo superada por el gobierno de MMH (y el actual régimen de CSG) y el capital, a través del desmantelamiento del proyecto de "estado social" y el surgimiento y consolidación de un estado capitalista liberal, adecuado para el impulso del proyecto económico neoliberal capitalista del régimen de MMH (hoy CSG) y el capital.

Como representante de los intereses del gran capital asociado, el estado busca "modernizar" y "racionalizar" su intervención en la economía, dejando los sectores más rentables y competitivos al capital, se hace cargo de las actividades productivas directas para garantizarle el abasto de insumos baratos.

Si trata de limitar, seleccionar y redefinir los ámbitos donde interviene, es por el apremio que tiene de estimular el proceso de racionalización capitalista y no porque pretenda abandonar las actividades productivas, es en esta dirección que orienta su

metamorfosis, maquillada por el discurso ideológico "nacionalista revolucionario", "populista".

Por último dentro del contexto social:

La reestructuración del capital mexicano puesta en marcha, se rige por la idea de concretar una onda política de austeridad contra el proletariado de la ciudad y el campo y los grupos sociales más desposeídos de la sociedad mexicana a través de una ofensiva múltiple, se busca la subordinación de los ejidatarios y campesinos pobres al capital agrario, combinada con una política de bajos salarios y ausencia de prestaciones sociales a los jornaleros agrícolas, etc., en la ciudad se implementa un ataque directo al salario real de los trabajadores (industriales, de servicios, en todos los campos), el empleo, las condiciones de trabajo plasmadas en los CCT y las condiciones de vida indispensables para el habitad de las grandes ciudades y las organizaciones sociales, políticas, sindicales, conformadas para la defensa de sus intereses.

Todo ello con la clara intención de acrecentar las ganancias del capital.

**NO
EXISTE
PAGINA**

II. LA REESTRUCTURACION ECONOMICA DEL CAPITALISMO MEXICANO EN LA PLANTA INDUSTRIAL NACIONAL.

2.1 LA POLITICA DE "RECONVERSION INDUSTRIAL" DESDE LA PERSPECTIVA DEL ESTADO Y EL CAPITAL.

La realización favorable del proyecto de reestructuración capitalista en cuanto a sus pretenciones de largo plazo dentro del plano económico, es decir, consumir un cambio en el eje de la acumulación capitalista seguido hasta antes de la crisis estructural del capitalismo mexicano que emergió en 1982, en los términos que ha sido expresado anteriormente, impone necesariamente la producción de mercancías altamente competitivas, no sólo para ganar espacios dentro del mercado mundial, sino sobre todo para mantenerse favorablemente en él, esta necesidad le planta al estado y capital, superar los desequilibrios e insuficiencias históricas que caracterizan a la planta industrial manufacturera nacional, agravados por la crisis, entre los que destacan:

- La heterogeneidad de la planta industrial, es decir, los desfases y límites en el desarrollo tecnológico y sus correspondientes formas de organización social del proceso de trabajo y administración del mismo, reflejados en el dinamismo económico entre sectores, ramas industriales e incluso entre industrias de una misma rama.
- Los bajos niveles de calidad de las mercancías producidas, hasta 1986 el control de calidad en la industria mexicana se encontraba salvo algunas excepciones, por debajo de las normas internacionales.
- La reducida infraestructura de comercialización de los productos terminados, en comparación con los procesos de comercialización de las industrias transnacionales (hoy nuestros competidores) que operan con redes de comercialización ya instalada de años atrás.
- La baja inversión de capitales privados y la fuga de los mismos,

factores que impiden el proceso de centralización de capitales necesarios para el desarrollo de empresas de grandes dimensiones como las que prospecatan los planes oficiales.

- Y la baja productividad social del trabajo, entre 1970 y 1984 de las clases industriales que considera la encuesta industrial anual (de la S.P.P.), dentro de la planta industrial manufacturera, el 76% de éstas presentaron decrementos absolutos en su productividad y el restante 14% solo la incremento moderadamente. Entre 1981 y 1984, el 95% de dichas clases disminuyeron su productividad.

De otra fuente (P.N.D. del gobierno de MMH), se establece que los ritmos de crecimiento de la productividad para el período 1985-1988, se ubican entre un 1.5% y un 2% anual, que son menores que los históricos nacionales, ya de por sí bajos en relación con el dinamismo de estos en los países coentrales y aún en países periféricos de nivel de desarrollo comparado al mexicano.

En este tenor, el proyecto de competir internacionalmente con importaciones industriales (hoy reafirmado por el gobierno de CSG), lleva al estado a considerar como una acción fundamental a desarrollar dentro del P.N.D. 1983-1988 (más claramente instrumentada en el plan nacional de comercio exterior y fomento industrial, PRONAFICE), la modernización y ampliación de la capacidad industrial, principalmente en el sector productivo de medios de producción, es decir:

"implantar la estrategia de cambio estructural coordinando las acciones de las entidades de gobierno como de los sectores productivos, para lograr hacer de México una potencia industrial media hacia finales del presente siglo" (8)

Esto en palabras de la burocracia estatal de alto nivel significa realizar en la planta industrial nacional

"el conjunto de transformaciones sectoriales dirigidas a aumentar la productividad, la competitividad interna e internacional y la rentabilidad de las producciones nacionales, mediante la

incorporación, innovación y adaptación de nuevas tecnologías en la planta industrial nacional." (9)

En cuanto al sector público, este proceso de modernización de la planta industrial nacional, también calificado por el estado y el capital como "reconversión industrial", el ex-secretario de la SEMIP señala:

... "la reconversión del sector industrial paraestatal constituye un amplio, profundo y completo proceso de adaptación de nuestro aparato productivo a las innovaciones tecnológicas para: 1) preservar nuestra planta manufacturera, 2) evitar su desmantelamiento, 3) darle competitividad y eficacia a la industria y 4) imprimir una nueva dinámica al ritmo de desarrollo" (10)

En el Programa Nacional de Fomento Industrial y Comercio Exterior 1984-1988, donde el estado profundiza y plantea en términos más detallados la política de modernización industrial y desarrollo de las exportaciones industriales como nuevo elemento de punta de la economía capitalista mexicana. En este programa se desglosan un conjunto de políticas económicas, mismas que conforman su objetivo estratégico, entre las que destacan las siguientes:

De caracter financiero:

El programa señala que durante el gobierno de MMH, en lugar de los prodigiosos incentivos fiscales otorgados a la burguesía industrial, se pondrán en práctica la entrega de los llamados "incentivos financieros"; capital de riesgo y crédito preferencial.

Asimismo, se propone que la actividad industrial manufacturera al incrementar favorablemente sus exportaciones, se autofinancie las importaciones requeribles para su funcionamiento en la siguiente proyección: 25% en 1984, 50% en 1988 y 75% de 1985 en adelante.

De caracter organizativo:

En este punto se propone siguiendo las directrices del PND, dividir la economía para su tratamiento correspondiente en tres sectores: básico, exportador y de sustitución de importaciones.

Se plantea eliminar el permanente proteccionismo económico al seno del sector manufacturero, que señala, ha conducido a la ineficiencia productiva y al despilfarro de recursos, por ello el programa se encauzará en el contexto de una economía cada vez más abierta hacia el exterior y bajo las normas de una integración industrial, por lo que se establece que habrá, ni proteccionismo absoluto, ni liberación a ultranza, si, una racionalización gradual y programada de la protección económica.

De caracter tecnológico:

Al respecto se establece la necesidad de la incorporación al proceso productivo de nuevas tecnologías. La adopción de tecnología extranjera será en función de las necesidades del país, y se buscará un desarrollo propio y autosostenido, señala el documento.

Sobre inversión extranjera:

El programa señala la viabilidad de la inversión extranjera con participación mayoritaria, en las siguientes áreas productivas:

- a) maquinaria y equipo eléctrico
- b) maquinaria eléctrica e implementos
- c) implementos metalmecánicos (especialmente metalurgia de alta tecnología y equipo especializado para microfundición).
- d) equipo eléctrico y accesorios.
- e) equipo de transporte
- f) productos químicos

g) otros, como equipo de medición, médico, fotográfico, para biotecnología, etc.

buscando centralmente provocar una derrama tecnológica y crear un elemento de empuje a la competitividad y al mejoramiento de las condiciones tecnológicas de los procesos de producción, en aquellas empresas nacionales que no deseen perecer ante la nueva coyuntura.

Hasta aquí, he descrito en términos generales la concepción de reconversión industrial del estado mexicano durante el gobierno de MMH (compartida como era de esperarse por la burguesía industrial nacional y extranjera), que se ha venido concretando en los últimos años y en la actualidad es continuada y acentuada por el gobierno - de CSG.

Observado en esos términos, el fenómeno consistiría en la necesidad de un proceso de adecuación tecnológica del conjunto de la planta industrial nacional al nivel de la media internacional por medio de la incorporación de tecnología extranjera vía: inversión productiva directa, compartida, compra de tecnología, etc., y a través de la producción nacional de tecnología destinada principalmente al sector industrial manufacturero operación que buscara expresar sus efectos positivos a través de mejores niveles de productividad, calidad, competitividad de las mercancías producidas en el sector manufacturero, con la doble finalidad estratégica: contribuir a superar la crisis estructural de la economía capitalista mexicana y hacer de México una potencia industrial media cuyo desarrollo y crecimiento sea real y sostenido por un periodo considerable a partir de recursos propios, rigiéndose por la idea política-ideológica de protección y resguardo de la soberanía nacional y el beneficio de los intereses materiales del conjunto de la sociedad mexicana.

De expresarse en la realidad el fenómeno tal y como se ha conceptualizado teóricamente por el estado, no había más que decir al respecto, sin embargo, entre lo conceptualizado y lo hasta hoy

realizado de la política de reconversión industrial o modernización industrial como lo expresan los voceros del gobierno de Carlos Salinas de Gortari, nos demuestra que no es una simple adecuación tecnológica en los procesos de producción del conjunto de la planta industrial nacional, que busca hacer competitiva las mercancías mexicanas en el nuevo contexto del mercado mundial. Pues es un fenómeno complejo cuya orientación tecnológica, económica, social y político-ideológica, es bien distinta de lo que se ha expresado oficialmente por el estado; que en síntesis lo que pretende es consumir un cambio radical en las relaciones entre las clases inmersas en el proceso de producción capitalista en México, el proletariado y la burguesía industrial, en favor de ésta última busca a su vez, con la colaboración abierta de las instituciones correspondientes del gobierno, la institucionalización jurídico-política del mismo, paralelamente, aunque no en ritmos simétricos y momentos iguales, se plantea concretar un cambio en la relación sindicatos-estado, burocracia sindical- gobierno y en consecuencia en las relaciones burocracia sindical y su base, es decir, transformar las formas de dominación políticas, sindicales sobre los trabajadores, pues todo ello es una necesidad ineludible que debe ser superada para concretar la adecuada realización del proyecto de reestructuración del capitalismo mexicano, del que es parte importante el proyecto de reconversión industrial, veámoslo.

2.2 LA "RECONVERSION INDUSTRIAL" DE LA PLANTA INDUSTRIAL NACIONAL, UN BALANCE GENERAL.

La realización de la reconversión industrial de la planta industrial del país, o modernización tecnológica como hoy lo manejan los ideólogos del estado y el capital, desde sus inicios se ha caracterizado por ser un proceso heterogéneo entre sectores, ramas, empresas, así como de acuerdo al tamaño de empresas y al tipo de propiedad de las mismas.

" sin duda que los procesos de reconversión se concentran en las grandes empresas, en especial en aquellas 150 en las que descansa el 80% de la exportación manufacturera no petrolera ni maquiladora. Asimismo, la reestructuración ha impactado principalmente a las empresas transnacionales en México, ha sido más heterogenea y limitada en las paraestatales y sólo una parte de las grandes empresas del capital privado nacional la ha emprendido,..." (11)

Estas 150 grandes empresas son las representantes de los grupos monopolicos de la economía nacional más importantes, forman parte del conjunto de las 500 empresas más grandes y dinámicas economicamente hablando, en la época de crisis que vive la economía capitalista mexicana, (hacia 1988), para evaluar su importancia y la magnitud de su impacto reestructurador en la industria nacional veamos algunos datos sobre las mismas: las 500 grandes lograron en 1987, 57.2 billones de pesos por concepto de ventas realizadas, lo que significa un aumento real con respecto a 1986 de 16.5 % de dicho monto. Las industrias manufactureras que forman parte de las 500 representaron en 1987 el 25.1% del valor bruto de la producción nacional, porcentaje que asciende al 44% en el mismo rubro si se aumenta la producción lograda por las empresas extractivas incluidas en este grupo.

De 1986 a 1987 los activos de las 500 grandes tuvieron un crecimiento real de 8.7%, esto estuvo correspondido como ya hemos anotado con un incremento real en sus ventas logradas, son empresas aún dentro de la crisis altamente productivas.

Al nivel del empleo que mantienen de la fuerza de trabajo, en 1987 ocuparon a 835,173 trabajadores, 25.9% más que en 1986, esta cantidad equivale a 27.7% del total de la fuerza de trabajo ocupada en la industria nacional, que desglosada correspondería al 46% de la fuerza de trabajo ocupada en la industria del Distrito Federal, al 42% de la fuerza de trabajo ocupada en la industria de Nuevo León, el 45% de la misma en la industria del Estado de México, el 72% de la fuerza de trabajo ocupada en la Industria de Coahuila y el 12% de ella en la industria de Jalisco.

En cuanto a la propiedad del capital de las 500 grandes empresas, 45 de ellas hacia 1987 eran paraestatales, 91 de propiedad trasnacional y 364 de capital privado nacional, sus actividades productivas se desarrollaban en el área de la industria extractiva (petróleo y mineras) y manufacturas (maquinaria, equipo, químicos, caucho, plásticos, etc.)

27.5% del capital total de las 500 es de propiedad trasnacional, más el porcentaje de participación minoritaria que estas guardan del restante 72.5% del capital total, de propiedad nacional privada y estatal.

Dentro de la industria nacional estas empresas son las principales exportadoras de productos no petroleros y por tanto sumamente importantes en el nuevo modelo de acumulación capitalista planteado por el gobierno de Miguel de la Madrid y hoy Carlos Salinas de Gortari, en 1987, 317 de éstas exportaron el 73.3% del total nacional (sin incluir a Pemex), de este porcentaje las industrias privadas nacionales exportaron en promedio 3,468.5 millones de dólares (44.9 % más que en 1986), mientras las industrias trasnacionales lo hicieron con 1,957.2 millones de dólares (32.2% más que en 1986). Las empresas privadas nacionales más exportadoras de este período analizado fueron: Cobre de México, Mexaaro (alimentos), Bosnor (construcción), Consorsio Manufacturerero (maquinaria y equipo eléctrico), Industria del Hierro (maquinaria y equipo eléctrico), Química Parker, Mecanica Falk, Materias Primas Minerales San José (minerales no metalicos) Supermatic (aparatos electrodomésticos).

De las multinacionales más exportadoras tenemos: a todas las empresas automotrices existentes en el país, Xerox, Hwelett Pakard.

En tanto de las paraestatales más exportadoras en 1987 están: Pemex, Mexicana de Aviación, Telmex, Ahmsa, Minera Cananea y Tereftaktos Mexicanos. (12)

Como podemos observar por lo arriba mencionado, se trata de una reconversión que esta tendiendo por lo menos hasta 1988, a dividir la economía nacional entre un grupo pequeño de grandes industrias; importantes por el valor de su producción, capacidad importadora y nivel de empleo ofrecido y ocupado, que viven un proceso de reestructuración tecnológica y sus consecuentes cambios en las formas de organización social del proceso de trabajo con todo lo que ello implica dentro del mundo de la producción. Y una inmensa mayoría de empresas que no se reconvierten en los mismos términos y grados que las primeras, cuya producción esta destinada más que a la exportación, al mercado interno, experimentan principalmente una reestructuración de sus formas de organización social de sus procesos de trabajo.

" existe en el país 70 mil microempresas que emplean de uno a 15 trabajadores que representan el 77% de las empresas del país. Las empresas micro, pequeñas y medianas proporcionan el 60% del empleo manufacturero" (13)

Su reconversión, como las primeras tienen el objetivo de recobrar la rentabilidad y competitividad interna, también cada vez más peliada con los acuerdos de apertura económica total del estado y el capital.

Pero la heterogeneidad de la reconversión planteada no se reduce a quien la vive y en que grado, también se expresa en la diversidad de formas, tácticas, mecanismo, etc., que se adoptan para concretarla en uno y en otro de los bloques de empresas mencionados, entre industrias de una misma rama e incluso dentro de las plantas de una misma industria, etc.

La reestructuración del mundo productivo se ha llevado a cabo en los países imperialistas desde los años setentas, como ya lo señalabamos a partir de dos formas básicas: la modernización tecnológica de los medios de producción (a los sistemas de máquina de funcionamiento electromecánico , ocupados para una producción

en serie, se les integran los avances de la microelectrónica, de la computación y de la informática, dando origen así a sistemas de máquinas altamente sofisticados en su operación y manejo) y la reestructuración de las formas de organización social del proceso de trabajo.

En México, éstas son también las dos caras de la reconversión industrial, que no necesariamente se han llevado a cabo de manera conjunta y grado, en un mismo tiempo o lugar, esto es necesario tenerlo presente, pues reconversión industrial no es exclusivamente modernización tecnológica, existe reconversión industrial en una empresa cuando se da solamente una modificación sustantiva en las formas de organización social del proceso de trabajo, aunque la base técnica del proceso de producción no se vea transformada mínima o radicalmente, debido entre otras cosas a que no esta agotada como tal en sus fines productivos.

Cuando existe una modernización tecnológica de los medios de producción en una industria, y por consecuencia lógica un cambio importante de las formas de producción social del proceso de trabajo seguido, estamos en presencia de un proceso de reconversión industrial en los términos que la hemos definido, pero ahora planteado a partir de otra de sus vertientes.

Estas formas básicas, en el caso mexicano han adoptado diversos mecanismos concretos para su implementación dentro de la industria nacional (que básicamente tienen su origen o inspiración, en los modelos de realización de la reestructuración industrial llevada a cabo en países como Estados Unidos, Japón, Taiwan, Alemania, etc.), entre las más destacadas a nivel general tenemos las siguientes:

- Modernización tecnológica de los medios de producción. Los medios de producción utilizados en las últimas décadas dentro de las líneas de producción en las distintas ramas de la industria nacional, son básicamente máquinas herramientas de funcionamiento electromecánico,

bajo la supervisión permanente del obrero operario, algunas más simples que otras, organizadas espacialmente para realizar una parte del trabajo de transformación de las materias primas en un producto final, en una mercancía, generalmente siguiendo un proceso rectilíneo de secuencia dentro de un programa de producción en serie, cuyo objetivo fundamental es alcanzar un alto volumen de producción para abatir costos y elevar las ganancias (en los últimos 15 o 20 años antes del período 1979-1980, México creció en una economía que algunos economistas han denominado de demanda, en ella estaba creciendo el empleo, el salario y también estaba creciendo la variedad de productos que consumían los trabajadores, crecía la canasta básica consumida por los trabajadores, en este sentido, las empresas altamente demandadas en sus productos, lo único que les preocupaba era como tener a tiempo las cantidades disponibles de sus mercancías demandadas, la forma de abatir los costos e incrementar más sus ganancias).

Este equipo, como todo medio de producción dentro del mundo del trabajo, tiene una capacidad productiva determinada, tanto por sus características tecnológicas, como por las formas de resistencia obrera a los ritmos de trabajo a que la máquina se tiene planteado los debe someter (los trabajadores logran así definir los promedios de producción que podrán realizar en su puesto, sin experimentar un desgaste excesivo y realizando un trabajo bien hecho).

Paralelamente plantea para su mejor funcionamiento y el aprovechamiento óptimo, una determinada forma de administración y organización social del proceso de trabajo, acorde a los objetivos del capital. En este caso, será el modelo de las formas de organización social del trabajo planteado por la teoría de la administración científica del trabajo y concretamente las basadas en los principios fordistas y tayloristas, la adoptada en los procesos de producción de las distintas empresas del país.

Cuando en el país después de la crisis se plantea por el estado y el capital, un cambio en el modelo de acumulación seguido en las

últimas décadas, la actividad industrial dirigida a lograr una basta producción en serie, para cubrir la demanda del mercado de una economía en crecimiento, también cambia de objetivos, a la productividad mayor, o requerida para competir en el mercado interno y externo, hoy se agrega la calidad, versatilidad, funcionalidad y multiplicidad de diseños de producción, todo ello con un sólo objetivo; recuperar y elevar el nivel de ganancias. Esto trae consigo una contradicción entre lo requerido por el capital para competir favorablemente en el mercado (y lograr con ello recobrar e incrementar su nivel de ganancias), y las limitaciones tecnológicas y sociales del proceso de producción seguido en los últimos años. que impide llevar a buen término la meta planteada por el nuevo modelo de acumulación. dicha contradicción es resuelta por la burguesía industrial, sobre todo en industrias de punta, introduciendo los avances tecnológicos más recientes en los campos de su actividad productiva, (como ya lo hemos anotado) así las máquinas herramientas de funcionamiento electromecánico, que requieran para su funcionamiento de ciertas cualidades manuales del obrero y que a pesar de imponerle ritmos de trabajo y limitarlo a la simple ejecución de la tarea diseñada en la gerencia, le dejan en sus manos la decisión de como ejecutar en los hechos su trabajo, determinar la calidad de producto (medidas adecuadas; ancho, largo, profundidad, bien soldado, bien remachado, bien forjado, ect.), la precisión y rapidez para ejecutarlo (promedios de producción definidos a partir de la resistencia obrera a la sobreexplotación), etc. Son cada vez más sustituidos por sistemas maquinizados que tienen integrados los avances tecnológicos de la electrónica, la computación e informática de manera conjunta (sistemas robotizados de producción), o alguno de éstos en menor o mayor proporción, con los cuales el empresario se apropia de las pocas libertades arriba descritas, que aún tenía el trabajador en los viejos sistemas maquinizados electromecánicos (estos sobre todo en las industrias de punta).

Estos sistemas maquinizados programables en casi todas sus funciones, presentan la característica nueva, de adaptarse a los requerimientos del consumo, son máquinas flexibles a los

requerimientos de los ciclos comerciales de un producto o mercancía, hoy se les utiliza para producir un diseño equis y al año siguiente sin sufrir transformación sustantiva alguna, se ocupa de la producción de un diseño "y" o "z", pues son máquinas a las que solo hay que cambiarles su parte terminal, es decir, la parte que constituye la herramienta con la cual transforma la materia prima y no todo el sistema.

O también son sustituidas por máquinas de funcionamiento electromecánico más modernas, que garantizan un mayor control del trabajo y una economía en el consumo de materias primas, así como el establecimiento de nuevos parámetros de calidad, etc.

Fundamentalmente estas son las razones en sí y los mecanismos concretos de los cambios tecnológicos planteados (limitados a ciertos sectores de la industria, como ya hemos señalado) en lo general por la reconversión industrial.

- La reestructuración de las formas de organización social del trabajo.

Es la otra vertiente de la reconversión planteada, llevada a cabo en las diversas industrias como consecuencia inevitable de una modernización tecnológica total o parcial de los medios de producción de éstas, o sencillamente realizada de manera independiente sin que la preceda cambio tecnológico alguno (ya sea por que los medios de producción utilizados no sean tecnológicamente inoperantes y por lo tanto tengan aún una mejor capacidad productiva de ser utilizados en forma diferente, adaptándose así a los cambios planteados; o porque las características generales del trabajo realizado por años, permiten al capital aún sin cambios tecnológicos fundamentales reestructurar las formas de consumo de la fuerza de trabajo y poder cumplir con ello los requerimientos de la producción hoy planteados por el nuevo modelo de acumulación capitalista, paralelamente al incremento de sus ganancias), para eliminar de tajo las limitaciones que imponen al consumo de la fuerza de trabajo,

en la producción industrial, las formas de organización social del trabajo adoptadas hasta antes de la crisis, mismas que han generado dentro del mundo de trabajo un determinado tipo de relación laboral obrero-patronal y obrero-estado, estado-capital que, se han constituido en un impedimento para lograr salvar los requerimientos planteados al capital en el proceso productivo ante el nuevo modelo de acumulación. Su cambio entonces, hoy se torna necesario e ineludible. Esta vertiente es la más adoptada hasta hoy por el capital de origen (privado y estatal), y foráneo, pues prácticamente no se requieren inversiones fuertes de dinero para consumirla además de ser el camino más directo para controlar la compra venta y consumo de la fuerza de trabajo en todos sus aspectos.

Si las inovaciones tecnológicas desde la perspectiva capitalista, elevan la productividad, reducen el control del obrero de su trabajo, los tiempos muertos en el consumo de la fuerza de trabajo, etc., y en consecuencia incrementan la explotación del obrero las transformaciones de las formas de organización social del trabajo, incrementan la producción de mercancías pero no por la vía de la productividad, sino a través de la intensificación extenuante de los ritmos de trabajo de la fuerza de trabajo obrera y con ello se la somete a la sobreexplotación sin costo alguno, a la par que le quita también el control y otras conquistas ganadas por los trabajadores, plasmadas en las relaciones laborales existentes (contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, convenios departamentales de trabajo, ley federal del trabajo, tradición obrera de trabajo, etc.).

¿Pero cuál es la forma de organización social del trabajo predominante antes de la crisis y poco después del estallido en la industria nacional, que hoy se planea cambiar pues llegó a su límite?

La planteada por los llamados sistemas de producción tayloristas y fortayloristas, veamos sus características:

- Taylorismo.

A finales del siglo XIX y principios del XX la ingeniería norteamericana diseñó una nueva concepción del proceso de trabajo orientada a arrancarles a los trabajadores el control que tenían sobre el proceso de producción y dárselo al capital para lograr su cometido histórico, la obtención de la máxima ganancia. En el siglo XIX el control capitalista sobre el trabajo se ejercía básicamente por medio de: - la concentración de los trabajadores en la fábrica, -una rígida delimitación de la duración de la jornada diaria, días laborales y -la fijación de reglas de comportamiento y disciplina laboral generales. Esto sólo le permitía a los capitalistas lograr una subsunción formal del proceso de trabajo, sin llegar a controlarlo y modificarlo para sus fines capitalistas. El trabajador, obrero de oficio, concebía y ejecutaba su trabajo, es decir, realizaba un trabajo completo, controlado en los hechos por él, tanto técnicamente como en las formas de realización, ritmos intensidades, calidad, etc.

Esta nueva forma de organización social del trabajo diseñada por F. Taylor, se sintetiza en los principios básicos de la llamada organización científica del trabajo y es conocida como el sistema de producción taylorista, definida por su creador como:

"el conjunto de relaciones de producción internas al proceso de trabajo, basadas en el estudio organizado del trabajo, el análisis del trabajo en sus elementos más simples y el mejoramiento sistemático de la actuación del obrero en cada uno de sus elementos"

(14)

Los principios básicos que definen al sistema de producción taylorista son los siguientes:

- los gerentes asumen

... "la carga de reunir todo el conocimiento tradicional que en el pasado ha sido poseído por los obreros y luego de clasificarlo, tabularlo y reducirlo a reglas, leyes y formulas..." (15)

Esto permite al capital (vía disociación entre lo que es el proceso de trabajo propiamente dicho y la sabiduría práctica del obrero para realizar el trabajo), apropiarse de dichos conocimientos y utilizarlos para definir la forma de organización del trabajo más viable a sus fines, para el caso el taylorismo plantea que la mejor forma de organizar el trabajo es la segmentación de los contenidos de trabajo estudiados, en tareas simples, parciales y repetitivas, buscando siempre la sola y única mejor manera de realizarla.

- "todo posible trabajo cerebral debe ser removido del taller y concentrado en el departamento de planeación o diseño". (16)

Esto más que una división entre el trabajo intelectual y el manual, se trata de una división entre trabajo de concepción y de ejecución, pues se asegura que el trabajo es más eficiente (hay un mayor control de la dirección sobre la fuerza de trabajo y su precio se ve reducido con la descalificación) si existe en el proceso de producción una separación tajante entre las tareas de concepción, planeación y control de la producción (que se dejen a categorías especiales de trabajadores, o departamentos de ingeniería industrial y en última instancia a la dirección general de la empresa), de aquellas referidas a la ejecución práctica, directa del trabajo (desempeñadas por el obrero, que debe limitarse a seguir las ordenes relativas de las tareas a realizar y ejecutarlas sin necesidad de reflexionar ni trata de comprender los razonamientos técnicos que la justifican).

- La tarea de cada trabajador deber ser prevista en su totalidad por la gerencia, al menos con un día de anterioridad, éste recibe las instrucciones escritas completas, describiendosele en detalle la tarea que debe de cumplir, como habria de hacerla y en que tiempo

debe de concluirse. Esto significa la desaparición del obrero de oficio clásico, altamente calificado y da origen a un obrero estandarizado, descalificado (obrero masa como diría Toni Negri), que a lo sumo requiere de un período promedio de 3 meses para aprender y desarrollar eficientemente su oficio una tarea simple y repetitiva, estandarizada y sobre todo cronometrable, este tipo de obrero de puesto descalificado, constituye hoy la mayoría obrera ocupada.

- El Ford Taylorismo.

La forma de organización del trabajo ford taylorista, es aquella que combina los principios básicos del sistema de producción taylorista, con las aportaciones técnicas al proceso de producción de Henri Ford y su visión que sobre la organización del proceso de trabajo que de ellas se desprende, (crea toda una concepción del proceso de trabajo, que contiene la intención de controlar la actividad general del obrero dentro y fuera de la fábrica, con un solo fin, tener una fuerza de trabajo en buenas condiciones de uso, un tipo de trabajador llamado obrero fordista, modelado en todos los aspectos de su vida, de acuerdo con las necesidades del sistema productivo instaurado a partir de la aplicación de la organización científica del trabajo, de la cadena de montaje y la cinta transportadora), dichas aportaciones consisten en la línea de montaje y la cinta transportadora que permiten la instauración del trabajo segmentado en cadena, con un flujo continuo. La cadena de montaje consiste en la utilización del maquinismo como medio para intensificar el trabajo, permite la circulación de las materias primas delante de los obreros que permanecen fijos en su puesto de trabajo, bajo la forma de piezas a ensamblar o de una pieza central a la cual deben de incorporarse piezas auxiliares, aquí la cadencia del trabajo es regulada de manera exterior al obrero y sin recurrir constantemente al control y vigilancia del capataz. Esta forma de organización del trabajo trae al capital un sin número de beneficios económicos, pues le ahorra tanto recursos materiales como humanos.

En cuanto al proceso de trabajo establece; una parcialización mayor de las tareas, la especialización del obrero se reduce a una sola operación que repite constantemente, el proceso de aprendizaje en el trabajo es menor y en costo también, los supervisores o capataces son reducidos en su número y en sus funciones, se reducen los tiempos por operación, los desplazamientos de mercancías y trabajadores en la producción. Los obreros son fijados a un puesto de trabajo específico con lo que se reduce su autonomía, cambia el sistema de remuneración, se abandona progresivamente al salario por piezas (del taylorismo), para establecer el salario por horarios, la cadencia del trabajo en el taylorismo determinada por el incentivo económico, hoy se hace por la velocidad de la cadena de montaje, se da una subsunción real de la fuerza de trabajo al capital, basada en la utilización sistemática y racional de la ciencia y de la tecnología en la organización del trabajo y el proceso productivo, etc.

Estos sistemas de organización del proceso productivo que hemos brevemente descrito, adoptados en líneas generales por el capital en la industria nacional, como ya lo hemos señalado, generaron un determinado tipo de relaciones laborales en lo particular y general en el mundo del trabajo en México, que hoy para el capital resultan demasiado inoperantes pues son consideradas rígidas y un dique que impide optimizar el uso de la fuerza de trabajo, en lo particular por lo establecido actualmente en: contratos colectivos de trabajo, convenios departamentales, reglamentos de condiciones generales de trabajo, costumbres en el trabajo, resistencia obrera individual y colectiva a la sobreexplotación, organización sindical a nivel de la fiscalización del trabajo, etc. y en lo general por lo señalado en: la ley federal del trabajo, la jurisprudencia del trabajo, la relación burocracia sindical-estado, etc. Por lo que en palabras del capital, se impone como parte de la reconversión en marcha la implantación de formas de organización social del trabajo

más flexibles. Esto ha significado por un parte, el desmantelamiento del llamado estado social benefactor y sus correspondientes formas de relación de dominación, estado-burocracia sindical, estado-capital, así como la introducción al seno de las empresas de nuevas condiciones en la compra venta y consumo de la fuerza de trabajo, particular y colectivamente, es decir, condiciones menos rígidas, más flexibles (flexibilidad, entendida como la adecuación del mundo fabril para responder al comportamiento del mercado o la forma como se esta imaginando el empresario robarle parte del producto que le pertenece al trabajador, como aumentar las ganancias a partir de tratar horarios, jornadas de trabajo, su contratación, etc.). Al respecto, hasta hoy los mecanismos más sobresalientes, seguidos como parte de la reconversión industrial en esta vertiente, son los siguientes:

- Cambios en el perfil del trabajador requerido:

Antes

Ahora

a) Formas de contratación:

- la realizaba el sindicato, este tenía un plazo para proponer candidatos a ocupar la plaza y el trabajador contratado necesariamente es sindicalizado.

- La contratación la realiza la empresa directamente, practica exámenes psicométricos y de actitudes manuales y mentales, que de aprobarse según su criterio se contrata al trabajador.

b) Escolaridad

- La escolaridad no era un inconveniente o requisito importante a cubrir, nivel mínimo requerido era la primaria.

- La escolaridad ahora si cuenta, se requiere minimamente para ser contratado en su mayoría el nivel básico medio, o incluso una escolaridad técnica en promedio más allá de la secundaria.

d) Capacitación:

- La capacitación escolar no es sumamente importante,

- La capacitación escolar interesa cada vez más, si

si había que capacitarse, el trabajador lo hacía en su actividad cotidiana, en la experiencia misma, los trabajos calificados que requieren capacitación generalmente le son asignados a los trabajadores de mayor antigüedad en el puesto.

d) Relación experiencia - conocimientos:

- La experiencia en el trabajo a pesar de no tener una escolaridad o credencial que exprese un determinado grado de calificación en alguna profesión técnica, etc., contaba como elemento básico para definir factores como: puesto, horarios, salario, ascensos, prestaciones extrasalariales, etc., que definían en sí la situación del trabajador dentro del proceso de producción el conocimiento teórico-escolar contaba pero no es la base fundamental.

e) Puestos de trabajo:

- Variados numerosos y especializados.

f) Ascensos:

- Se determinan por la antigüedad del trabajador en la planta productiva, escalafón ciego.

bien el trabajador no tiene una profesión técnica, si debe de tener conocimientos escolares básicos, que le sirvan para poder obtener una capacitación breve a nivel productivo y poder participar adecuadamente así en la producción.

- La experiencia pierde importancia y es el nivel de conocimientos sustentados por una credencial certificada, ahora el factor que determina el puesto a ocupar, el salario a percibir y las prestaciones extrasalariales, la posibilidad de ascensos, etc., que tiene un trabajador. El criterio es: si estas capacitado sabes, si no, aunque conozcas no me interesas y te pago menos si te contrato.

- Limitados numericamente -- reducidos, flexibles y requieren de mayor escolaridad.

- Se determinan por meritos y conocimientos en el trabajo, no solo comprobados en la práctica sino credencialmente reconocidos.

Esto se esta concretando vía:

* Compactación del tabulador de puestos y flexibilización de los puestos de trabajo que sobreviven o se crean con la reconversión, es decir, por un lado se estan eliminando puestos de trabajo, bajo

el argumento de que el trabajador requiere de nuevas calificaciones que los puestos existentes no cubren, pues son muy rígidos en su definición de funciones en lo general, ya que no permiten; la movilidad de la fuerza de trabajo de una parte a otra, la polivalencia de la fuerza de trabajo (significa que un mismo trabajador tiene que dominar los diferentes puestos que implican su área de trabajo, por un mismo salario y no un solo puesto) la intensificación de los ritmos de trabajo, los ascensos por conocimientos y no por experiencias y antigüedad, etc. Y por el otro lado, se produce una reestructuración que crea nuevos perfiles de puestos de flexibilidad máxima, lo que repercute en la concentración de la fuerza de trabajo obrera de una planta industrial en unas cuantas categorías o puestos, que desempeñan sus funciones básicas, por ejemplo: de 26 categorías o perfiles de puestos que se tenían en la planta del centro de la empresa automotriz Ford, en las filiales de Chihuahua y Hermosillo, la empresa reconoce a solo 6 tipos de trabajador o establece una estructura de puestos de 6, esto tiene que ver con el problema, perfil de trabajador requerido, porque la empresa dice: ahora, para que el trabajador nos pueda responder a la hora de estar frente al equipo, tiene que ser polivalente, tiene que ser flexible, pues es un requisito indispensable para su contratación.

Este fenómeno trae consigo una flexibilización de la materia de trabajo como se puede deducir de lo expuesto, pues ahora un trabajador, antes limitado a una determinada actividad para la cual fue contratado y que constituía su materia de trabajo específica, al ser considerado obrero polivalente, hoy puede ser "x" su materia de trabajo, mañana o pasado "z", etc., según los requerimientos de la producción definidos por la gerencia o la dirección de la empresa.

* La flexibilidad de la jornada de trabajo:

Se refiere a la libertad que hoy exigen las empresas para poder

crear los turnos de trabajo segun sus necesidades de producción, sin inconveniente alguno o intromisión para hacerlo del sindicato o autoridad laboral, con ello escamotea el pago de horas extraordinarias a los trabajadores y evita todo el protocolo para convencer al trabajador a laborarlas, además de que dispersa a los trabajadores y por lo tanto debilita al sindicato, pues no es lo mismos trata de reunir a 4 turnos de trabajadores para realizar trabajos sindicales, que solamente reunir a uno a dos o hasta tres.

* La flexibilidad en el horario de trabajo:

Significa que la empresa solo va a pagar al obrero aquellas horas que el trabajador realmente éste laborando, las horas o intervalos de tiempo que el obrero se encuentre parado dentro de una jornada de trabajo, ya sea por ausencia de materia prima, fallas en tal o cual lugar del equipo, paro técnico por baja en la demanda de mercancías en el mercado, etc., no se las pagara, o se las va a pagar en un porcentaje más bajo. Un ejemplo de esto es lo establecido al respecto en el contrato colectivo de trabajo de la filial de General Motors en Ramos Arizpe, muy diferente de lo que establece el contrato colectivo de los trabajadores de General Motors Distrito Federal, quienes perdieron la titularidad del Contrato Colectivo de esa filial.

* La flexibilidad externa de la fuerza de trabajo:

Consiste en la contratación o subcontratación de empresas fuera de la planta industrial de una determinada industria, para realizar los trabajos de servicios y mantenimiento de la empresa; servicios de mantenimiento de oficinas, servicio médico, servicio de comedor, servicio de intendencia, etc., pues le sale menos costoso (tanto económicamente como laboralmente) al patrón contratar una empresa de servicios y en esa forma no hacer crecer la membresía del sindicato, ni la carga económica que significa hacer extensivos los beneficios del contrato colectivo de trabajo a estos trabajadores.

Otra de las formas concretadas al respecto de este fenómeno, es la contratación con terceros para realizar trabajos propios de la empresa, o sea, sacar la materia de trabajo fuera de la planta y del control de los trabajadores a su servicio, para que sea trabajada por otras empresas, con esto se coloca al sindicato titular de la materia de trabajo en una situación desventajosa, pues además de que se viola dicha titularidad, cuando se llega el momento de negociar las condiciones de trabajo entre sindicato y empresa, si al capital no le favorece lo planteado por el sindicato simple y sencillamente no acepta y para seguir realizando su actividad productiva busca una empresa contratista para trabajar su producción, dejando incluso con ello sin capacidad político sindical de presión a la organización, vía producción, es decir, coarta en los hechos incluso el derecho de huelga, su afectividad misma, ejemplos al respecto tenemos; a los telefonistas, a los nucleares, etc.

* La flexibilización en la organización del proceso de trabajo.

Al respecto se han impulsado diversas formas de organización del proceso de trabajo entre las que destacan los círculos de control de calidad (CCC), el sistema productivo justo a tiempo, el plan hábito, etc.

* Los Círculos de Control de Calidad.

Desde la perspectiva empresarial mexicana los CCC son una agrupación de individuos (trabajadores) que tiene como objetivo involucrarse en la realización adecuada de su trabajo, para mejorar la calidad del producto que están fabricando, para ello se abocan fuera de la jornada a la discusión de la definición de la mejor y más eficiente forma de desempeñar las tareas del puesto de trabajo, de la elevación de la calidad del producto, de la intencidad y productividad del trabajo, de los salarios y prestaciones.

A su interior, existe un líder que funge como el representante

del CCC ante la dirección de la empresa. Antes el trabajo en las fábricas o empresas de servicios era de responsabilidad individual, al trabajador se le asignaba una tarea que debía de realizar, sino se hacía por él, la realizaba un trabajador extraordinario y si algo salía mal el responsable era éste. El trabajo en los CCC es una responsabilidad colectiva, es una responsabilidad del grupo y no de un individuo, sus miembros trabajan bajo criterios de corresponsabilidad para cumplir con la meta productiva establecida al círculo, pues es responsabilidad de todos y tiene que cumplirse falte quien falte, y si hay fallas el responsable no es el que la cometió, sino el grupo en su conjunto.

Al trabajador del CCC se le considera un "ser humano" dentro de la fábrica, de la cual es parte clave e incluso socio con los mismo derechos que el capitalista (al menos eso se le hacer creer), que merece no únicamente el derecho a la restitución monetaria de su trabajo, sino también que se le reconozca "como individuo", como "ser humano" que es, al cual se le deben dar todas las facilidades para que pueda realizarse como tal en su trabajo, pues ahí pasa las mas mejores horas de su vida, en su fábrica. En ese tenor, a los miembros de los círculos de control de calidad se les plantea que aquel que contribuya con alguna solución a los problemas que presenta la producción, o surgieran mejores formas técnicas y de organización para el desempeño del trabajo, o resuelva los problemas del grupo, se le reconocerá colectivamente, ya sea dándole una medalla, un diploma u otro tipo de reconocimiento colectivo (que realice su ego), pero nunca un reconocimiento económico, pues el trabajador se monetizaría y se perdería el sentido de la acción a realizar en la producción para lograr ese reconocimiento colectivo, moviéndose a partir de ello solamente por el dinero.

Las sugerencias de los miembros de los CCC sobre los aspectos arriba señalados, son retomadas de la siguiente forma: la empresa plantea, diseña y define en pocas palabras los objetivos y las formas en que se realizará la producción, dichos planteamientos

bajan a las gerencias, luego a los departamentos y de ahí a los lugares de trabajo ahora ocupados por los CCC, todos y cada uno de los CCC de las distintas gerencias, departamentos, áreas de trabajo, etc., desde el lugar que ocupen, tienen la obligación de señalar que problemas pueden haber para poder satisfacer lo planeado por la dirección de la empresa y como podrían resolverse. Las sugerencias una vez hechas fluyen hacia arriba hasta la dirección de la empresa, que definirá si considera operativas o no tales o cuales propuestas de sus trabajadores, de ser favorables se procede a cambiar lo necesario, de lo contrario a trabajar bajo lo planeado por la empresa. En líneas generales este es el funcionamiento de los CCC desde la visión empresarial mexicana, adaptados con otros nombres o algunas otras características, más o menos en las distintas industrias del país (círculos de trabajo, equipos de trabajo, grupos de trabajo, etc.).

Entre las ventajas al capital, generadas a partir de la aplicación de los CCC al proceso productivo tenemos:

- Abaten el ausentismo de los trabajadores.
- Disminuyen la rotación de empleados (por medio de la capacitación y el hacer creer al trabajador que la empresa es suya).
- Disminuyen los accidentes de trabajo.
- Elevan la productividad.
- Mejoran la calidad del producto y disminuyen el desperdicio de materias primas (el trabajador es su propio supervisor de calidad).
- Disminuyen los tiempos muertos (esto se permite por la idea falsa de que la empresa es mía, de que soy parte de ella y debo de funcionar y esforzarme al máximo para que salga adelante, así como por el criterio de la figura del empresario benefactor, preocupado porque nos realicemos como seres humanos y al que no hay que defraudar, idea empresa-familia).
- Aumentan las ganancias del empresario.
- Dan la apariencia, que hay una mayor democracia dentro de la empresa a la hora de planear, diseñar y ejecutar la producción.

- Eliminan a los trabajadores temporales, extraordinarios, pues el trabajo es una responsabilidad a cumplir del CCC, falte quien falte.

Entre los efectos desfavorables que tienen los CCC hacia los trabajadores tenemos:

- Generan la competencia entre los trabajadores del círculo, barriendo por completo con ello los principios de la solidaridad obrera en el trabajo.
- Promueven por medio de la psicología del trabajo a que el obrero, a diario dé su máximo esfuerzo por el mismo pago.
- Expropián el conocimiento obrero en el proceso de producción en sus aspectos técnicos y organizativos a cambio de un simple y llano reconocimiento público.
- Establecen normas de intensificación del trabajo durante la jornada por la vía antes citada.
- El trabajador pasa a ser su propio supervisor de control de calidad, producción, etc., sin recibir contribución económica alguna por ello.
- Representan un alto riesgo para la vida de los sindicatos, pues los problemas se tratan o resuelven a través del CCC, haciendo a un lado al delegado sindical y presentando al sindicato ante los trabajadores como una instancia poco operativa para resolver los problemas laborales, no así a los CCC.
- Varía la actitud del personal de confianza o de la gerencia hacia el trabajador, solo para espoliar el conocimiento de los trabajadores ante algunas formas de organización, basadas en una "cooperación" entre los integrantes de una planta productiva.

* El Sistema productivo justo a tiempo.

Es un sistema operativo de la actividad productiva, que garantiza el abatimiento de costos tanto por gastos de transportación, almacenamiento y pago de la fuerza de trabajo, esta constituido

por tres consideraciones básicas, estas son:

1. La fábrica debe estar ubicada cerca del lugar de consumo, esto le permite al empresario ahorrar gastos de transportación de la mercancía terminada hacia el mercado.

2. La producción debe estar programada de acuerdo a como se esta moviendo el consumo de mi mercancía en el mercado, es decir, que debo preveer en base a estudios de mercadotecnia, cual es el número potencial de consumidores en los meses futuros y sus promedios de demanda, para adquirir las materias primas suficientes, y fabricar lo que ellos me esten demandando. En este sentido el capitalista no tienen que almacenar materias primas, pues así como las adquiere las ocupa y las realiza en el mercado ya transformadas en un producto equis, ello le reporta ahorro de gastos por almacenamiento.

3. Imponer como una norma negociada con los sindicatos (plasmadas en los contratos colectivos), que solamente se va a pagar al trabajador el tiempo que realmente este produciendo, es decir, que si actualmente se tiene una semana laboral de 40 horas con pago de 56 y por equis razón la empresa solo puede trabajar 30 horas, solo estas deberán ser pagadas al trabajador; otra modalidad negociada a lograr al respecto es lo que plantea solo pagar al obrero una parte proporcional de su salario reglamentado, ante un paro técnico temporal de la planta productiva (por requerirlo en el mercado).

* El plan hábito.

Consiste en un proyecto empresarial que pretende a través del uso de la psicología laboral, hacer pensar al trabajador que es parte de la compañía, de la empresa, que ésta es de él, que de ella dependen todos sus trabajadores y en consecuencia de su mejoría general depende la mejoría de las condiciones laborales y de vida

de los trabajadores. Se le dice al obrero "todos somos mexicanos, que con nuestro trabajo estamos construyendo la patria, un buen trabajo significa una patria mejor para nuestros hijos.. etc.", por lo que debemos hacer bien todos nuestro trabajo desde la primera vez (hábito).

Esta ideología laboral, va acompañada de visitas familiares a la fábrica generalmente los fines de semana, con un supuesto carácter de convivencia y realización humana del trabajador para con su familia y sus compañeros, pero lo que se pretende es que la familia del trabajador se constituya en un elemento más de presión para éste en la realización de los objetivos ya señalados en el plan hábito, "realiza las cosas bien desde el principio, pues es tu trabajo y tu empresa y así te beneficias y beneficias a tu familia", ese es el mensaje que la familia debe transmitir al trabajador, quien se esfuerza por demostrarle a ésta y a sus amigos lo importante que es en el trabajo, pues además de ser trabajador, es cuidadoso, limpio, responsable, etc.

Obviamente esta nueva actitud del obrero, se expresa materialmente en su actividad productiva desempeñada cotidianamente, pero no es recompensada por el capital económicamente, solo se le da en pago la realización subjetiva de su ego, facilitandole las condiciones para ello. La realización de las dos formas básicas de la política de reconversión industrial, a través de los mecanismos arriba señalados respectivamente, se ha efectuado hasta el momento principalmente vía:

- Creación de nuevas plantas productivas con avances tecnológicos sofisticados, formas de organización del trabajo flexibles, contratos colectivos de trabajo que garantizan una flexibilización adecuada de la fuerza de trabajo y condiciones de organización sindical casi nulas.
- Adelgazamiento de los contratos colectivos (hacerlos flexibles)

de diversas empresas, por medio de la concertación con la burocracia sindical o imposición extralegal del contubernio capital estado en el plano laboral.

- Cierres parciales o totales de empresas del estado, privadas, y su posterior apertura en el mismo lugar o en otro bajo nuevas condiciones técnicas, laborales y sindicales.
- Liquidación de empresas privadas y paraestatales.
- Venta y privatización de empresas paraestatales.
- Desconocimiento y violación de facto de los derechos político-sindicales y laborales de los trabajadores, plasmados en los contratos colectivos de trabajo y ley federal del trabajo, por conducto del capital y autoridades laborales, (como la sindicalización libre, la huelga, la contratación colectiva, la fiscalización sindical de la fuerza de trabajo, etc., etc.).

Entre los trabajadores que han vivido en una u otra forma las hasta hoy experiencias desfavorables a sus intereses de clase, a partir de la aplicación de la política de reconversión industrial en México, destacan los de la siguientes empresas: URAMEX, RENAULT, DINA, LA FAVORITA, SICARSA, FUMOSA, ACEROS ECATEPEC, KELVINAITOR, NISAN, VOLKSVAWEN, CERVECERIA MOCTEZUMA, GENERAL MOTORS, FORD, AMSA, PEMEX, CERVECERIA MODELO, AEROMEXICO, TELMEX, MINERA CANANEA, LA BANCA, MEXICANA DE AVIACION, ETC., ETC.

2.3 LA "RECONVERSION INDUSTRIAL" EN LA RAMA DE FABRICACION DE PRODUCTOS CON MINERALES NO METALICOS, LA INDUSTRIA DE LA LOZA DOMESTICA.

La industria de la loza doméstica en México, pertenece al sector manufacturero de la planta industrial nacional y es parte de las

llamadas industrias tradicionales, dentro de este sector forma parte la rama abocada a la fabricación de productos con minerales no metálicos, constituida básicamente por tres tipos de industrias:

- la industria de la fabricación de artículos de vidrio.
- la industria de la fabricación de materiales de construcción.
- y la industria de la fabricación de artículos de baño, loza y porcelana doméstica.

De estas tres industrias hoy la más importante en la rama, tomando en consideración las variables, cantidad de personal ocupado, inversión de capital al proceso productivo, y valor de la producción bruta, lo es la industria de la fabricación de materiales de construcción, a la que le sigue la fabricación de artículos de vidrio y por último esta la de fabricación de artículos de baño, loza y porcelana doméstica.

En las tres industrias citadas existen grandes empresas formalmente constituidas, registradas ante el estado y agrupadas en los organismos empresariales respectivos, con una fuerza de trabajo fija (con la que se guarda una relación laboral específica) y una producción permanente dirigida a un mercado definido previamente, junto a las cuales proliferan un gran número de talleres artesanales, algunas pequeñas y medianas industrias.

En la industria de la fabricación de loza doméstica, coexisten con las grandes empresas actualmente talleres artesanales, pequeñas y medianas empresas, cuya producción, variedad de mercancías y calidad del producto no es comparable con la de las grandes fábricas, aunque su incidencia en el mercado sobre todo por sus precios accesibles, es de tomarse en cuenta. Hacia 1975 existían un promedio de 218 pequeñas empresas y talleres artesanales, que se incrementó a 553 en 1984, por lo que corresponde a las medianas empresas, pasan

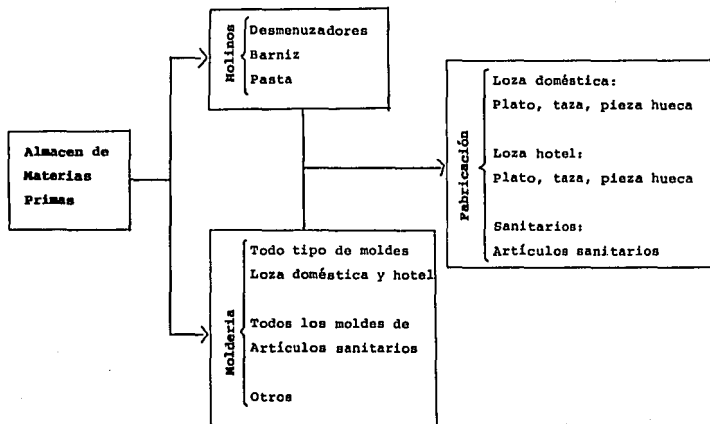
de un total de 4 a 7 entre 1975-1984. Mientras la tendencia de estos establecimientos en la industria es al crecimiento, las grandes empresas han experimentado una reducción considerable de personal de 1975 a estos momentos, por ejemplo, en la década de 1975 a 1984 del 100% de la mano de obra ocupada en la industria (por cierto mal pagada y abundante debido a las características propias del proceso de producción en la industria, una porción importante del trabajo dentro del proceso de producción es manual, respondiendo así a las características artesanales del proceso); el 38.3% en 1975 y el 62.5% en 1984 era ocupado por los talleres y pequeñas empresas, mientras que el 10.7% en 1975 y el 15.8% en 1984 se empleaba en las medianas empresas, en tanto que la fuerza de trabajo de las grandes empresas en 1975 era de 2,455 trabajadores, para 1984 fue solo de 1,478, es decir, el 21.6% del personal ocupado en ese año. En 1990, las grandes empresas de la industria ocupan cada vez menos trabajadores del total del personal que laboran en la industria, la mayoría se concentra en los talleres, pequeñas y medianas empresas del país, afirmando la tendencia antes señalada.

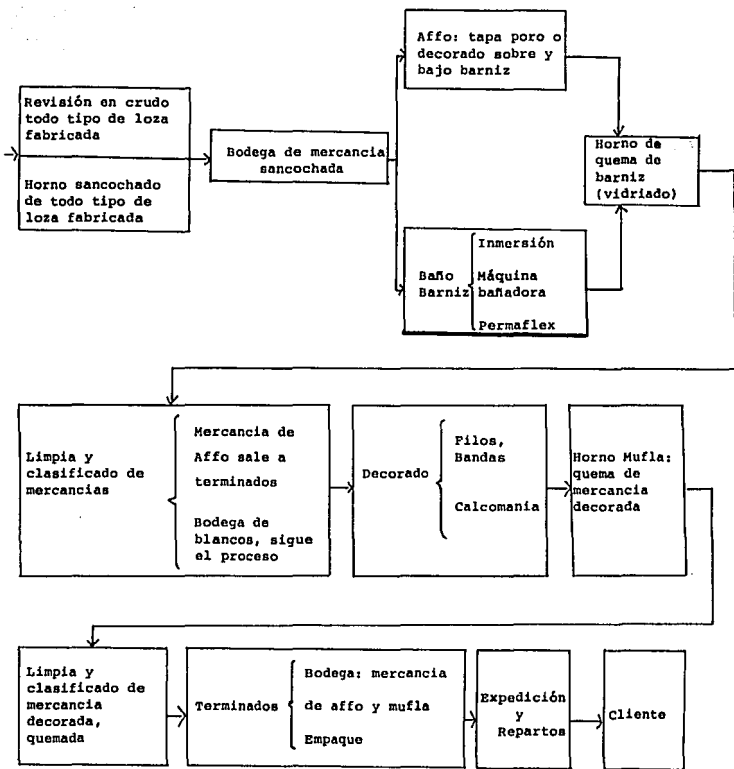
El mercado de la industria, prácticamente hasta el momento de la apertura comercial del país a partir de su ingreso al GATT y hoy por las políticas de libre comercio que cada vez más va concretando el estado con el mundo, había estado protegido y su margen era solo nacional salvo raras excepciones, en estos momentos lo sigue siendo, solo que ahora con una competencia foránea, caracterizada por los empresarios nacionales de la industria como "desleal", pues las empresas extranjeras venden sus mercancías generalmente a precios de "dumping", sobre todo a que la mayoría de las veces son saldos, es decir, mercancías que no se venden en otros países porque fueron vendidas por la competencia o simplemente no pasaron las normas de control de calidad del equis país, o en definitiva están defectuosas, pero en nuestro país son introducidas pues prácticamente no hay un reglamento serio (y que realmente se aplique) a nivel de control de calidad de las importaciones.

El proceso de producción en la industria se caracteriza por ser

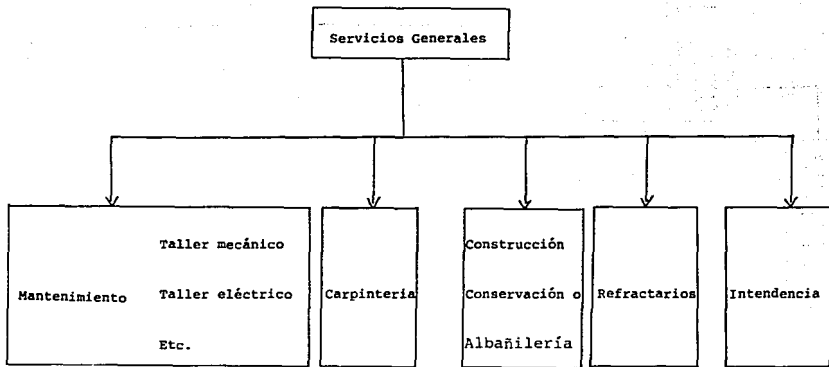
tradicional y con fuertes resabios artesanales, es altamente heterogeneo entre los tipos de empresas señalados anteriormente, entre un mismo tipo de empresas e incluso dentro de una misma fábrica o taller, pues coexisten tecnologías y sus consecuentes formas de organización y administración del trabajo, consistentes en sistemas maquinizados semiautomáticos y automáticos, que se convinan con métodos de trabajo manuales, practicamente artesanales.

En líneas generales el diagrama de flujo de la producción de loza doméstica y artículos de baño seguido en la industria hasta 1990, tomando como base las fases del proceso de producción de loza adoptadas en las fábricas, el Anfora, la Favorita y Nueva San Isidro, es el siguiente:





Paralelo a este diagrama opera el diagrama de flujo de servicios generales:



Los sistemas de trabajo existentes en la industria, desde el punto de vista del monto de la producción a realizar, bajo los que se contrata la fuerza de trabajo son: el sistema de trabajo por día o jornada, el sistema de trabajo base más premio fijo y variable y el sistema de trabajo a destajo. Por sus características técnicas y sociales tenemos como ya lo señalabamos: los sistemas métodos de trabajo manuales, maquinizados semiautomáticos y maquinizados automáticos.

En cuanto a los tipos de salarios encontramos dentro de la industria los siguientes: el salario mínimo general de zona y mínimo de planta, el salario base de oficio o puesto, el salario base más premio fijo o variable de puesto y el salario a destajo. en la industria estas formas de pago se perciben de manera independiente o combinada, es decir, un mismo trabajador puede percibir en pago dos tipos de salario a la vez, ello dependera del sistema de trabajo a que se someta de acuerdo a las necesidades de la producción, de las formas de pago señaladas en la industria es el destajo la más usual.

A todos estos tipos de salario se les agrega en una mayor o menor cantidad, en una u otra forma el llamado salario social; prestaciones económicas de caracter económico contractualmente pactadas.

Los sistemas de trabajo en sus dos clasificaciones señaladas y los tipos de salario correspondientes, responden a los criterios de la organización tayrolista del trabajo, en esta industria la fuerza de trabajo

"se caracteriza por el empleo de obreros generales, con una mínima escolaridad e incluso analfeta -como el caso de La Favorita- pero ha sido en la presente década cuando se han dado las mayores exigencias para la contratación, exigiendo los estudios de primaria y secundaria para poder ingresar como trabajadores de la rama. Aunque en el caso de los talleres artesanales siguen existiendo

un gran número de trabajadores analfabetas.

Así mismo las mujeres están propiamente excluidas en toda la rama, son muy pocas las que aún trabajan en el industria de la loza, "Anfora y San Isidro" y se concentran en los departamentos de decorado. Por otro lado en los últimos tres años se ha renovado la planta de trabajadores lo que ha ocasionado que dicha planta actualmente se componga por trabajadores jóvenes que oscilan entre los 18 y 30 años, en segundo término se encuentran los de 31 a 50 años y los de mayor edad ya son unos cuantos, pues con los reajustes de personal han sido los primeros en ser liquidados y algunos otros por su incapacidad parcial por silicosis se han retirado del trabajo voluntariamente de acuerdo con el contrato colectivo". (17)

La industria de la loza doméstica en México tiene sus inicios en el país hacia fines del siglo pasado, de ese tiempo ahora ha contado y cuenta como hemos señalado con un gran número de establecimientos, de los cuales, las grandes fábricas han sido el núcleo de la industria durante años, haciendo un recuento retrospectivo podemos afirmar que las fábricas más destacadas que han existido y existen en la inindustria son:

- La Fábrica de Loza Doméstica y Artículos de Baño El Anfora: se funda hacia el año de 1920 como producto de una inversión de capital alemán, se ubicó (y hoy todavía) en la Ciudad de México en la periferia de la pequeña zona industrial de Oceania-Moctezuma, frente a las instalacines actuales del Archivo General de la Nación, en la Delegación Venustiano Carranza. En estos momentos es una de las empresas claves dentro de la industria, abocada a la producción de loza doméstica (popular) y sanitarios, destinada al mercado nacional.

Cuenta con una planta laboral (hacia 1990) en promedio de 600 trabajadores afiliada al Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Fábrica de Loza El Anfora (independiente), esta fábrica es objeto de la aplicación de la política de reconversión industrial

desde la década pasada y principios de la presente.

- La Fábrica de Loza Nueva San Isidro: se crea con una inversión de capital mexicano hacia el año de 1935, se ubicó inicialmente en el centro de la ciudad de México, en la actualidad se encuentra funcionando en su único establecimiento ubicado en las calles de Talisman y Ferrocarril Hidalgo, en la Colonia Santa Coleta, en la Delegación Gustavo A. Madero, de la Ciudad de México, D.F., dentro de la llamada zona industrial de la Villa, ha sido propiedad del estado bajo la forma de empresa paraestatal, hoy es propiedad privada de capitalistas mexicanos que la adquirieron en subasta hacia 1986, su producción de loza doméstica (vajillas) es considerada de alta calidad en el mercado y podríamos decir que no es propiamente de tipo popular, aunque de 1987 a la fecha a cambiado sus líneas de producción orientandolas a la elaboración de loza de precios más accesibles al consumidor, sobre todo para ganar mercado muy restringido por la crisis. La fábrica cuenta con una planta laboral de 489 obreros organizados sindicalmente en el Sindicato Emancipación de Obreros y Obreras de la Fábrica de Loza Nueva San Isidro (afiliado a la CROC) hacia 1990-1991.

Practicamente esta fábrica es objeto de la aplicación de la política de reconversión industrial desde el momento de su venta al capital privado nacional.

- La Fábrica de Loza Keramos: sobre ella solo se sabe que se creo en la Ciudad de Monterrey, en el año de 1942, actualmente no sabemos si existe.

- La Fábrica de Loza Lofisa: se fundo en la Ciudad de Guadalajara, no tenemos más referencias de la fecha de su creación, propietarios y número de trabajadores, solo podemos mencionar que aún existe y que su producción ocupa un lugar importante en el mercado, aunque su situación laboral es difícil, ya que desde principios de 1990 hasta fines de ese año, se encontraba parada practicamente y sus

trabajadores (los pocos que quedan) solo perciben el salario mínimo general de la zona económica correspondiente.

- La Fábrica de Loza La Favorita: surge en el año de 1943 en el Municipio de Tlalnepantla, Estado de México, perteneciente al capital privado nacional, la Favorita fue una de las factorías importantes dentro de la industria hasta su cierre en 1990, su producción básicamente era de loza doméstica de tipo popular) ampliamente conocida en el mercado, aunque no de buena calidad desde su creación hasta 1983, sus actividades productivas se desarrollaronpodríamos decir normalmente, pues sería en este año cuando el patrón dispuesto a destruir el sindicato independiente de los trabajadores de la Favorita, iniciaría una ofensiva contra éstos en el ámbito laboral y político-sindical, que culminaría hacia 1990 con el cierre definitivo de la empresa y la liquidación de sus 177 trabajadores organizados en el sindicato mencionado.

- La Fábrica de Loza Euromex: fundada en 1983 en la Ciudad de Pachuca Hidalgo, al parecer inicialmente propiedad de capital mixto (nacional y extranjero), hoy sabemos que sus propietarios únicos son de origen nacional, los mismos dueños de la Fábrica de Loza Nueva San Isidro. Recientemente cambio su razón social denominandose ahora "Prima Ceramica", es la única fábrica en la industria totalmente equipada con sistemas maquinizados automatizados desde su creación, hacia 1990-1991, contaba con un promedio de 200 trabajadores afiliados a un organismo sindical' liderado por la CTM, el salario que reciben sus trabajadores en su mayoría es el salario mínimo general de la zona económica, hay versiones de que se encuentran en funcionamiento experimental, trabajando hoy muy por debajo de la capacidad instalada y de que San Isidro juega el papel de conejillo de indias a nivel productivo.

El proceso de reconversión industrial en la industria de la loza doméstica, partiendo del análisis del fenómeno en las fábricas más

destacadas, observamos que ha seguido un ritmo de aplicación más intenso en unos casos y menos en otros, en algunos priorizando el aspecto tecnológico y en otros el financiero, el político o social de la reconversión, pero siempre buscando por cualquier vía incrementar las ganancias del capital, expoliándole al trabajador la parte que le corresponde en pago a su trabajo.

La reestructuración financiera es una táctica muy usada en los últimos años de esta década por parte de los propietarios de los principales fábricas de la industria, consiste en reevaluar exageradamente los activos fijos de la empresa e inflar el valor de la nueva inversión, las elevadas cifras que resultan de esta patraña hacen creer a cualquiera que desconozca la realidad interna de las fábricas en cuestión, que éstas experimentan un proceso de ampliación de sus plantas o de modernización tecnológica de sus medios de producción, lo que es falso, pues en realidad lo que esta pasando en su interior, es que por este camino la empresa resta de las utilidades anuales elevadísimos costos por depreciación (rubro también revaluado), obteniendo así un mayor porcentaje para ella y dejando cantidades irrisorias a los trabajadores, que no corresponden a lo producido en el año fiscal.

"... en la Nueva San Isidro, en un sólo año, 1983, los activos fijos se revaluaron 28 veces; y en 1987 se revaluaron en 730%. Por su parte el Anfora revalua entre 1980 y 1983 en 104% anuales, después en 1984, en 2,102%; en 1985, 161%; en 1986, 218% y en 1987, 269%. Osea, año tras año muy por encima de la inflación este truco les permite a la empresa restarle las utilidades elevadísimos gastos.."

(18)

Un caso muy ilustrativo al respecto también lo fue la maniobra de que fueron objeto los trabajadores de la Favorita en 1988, cuando la empresa se vio obligada para dar fin al movimiento de huelga iniciado desde 1986, a liquidar conforme a la ley a sus 177 trabajadores, la maniobra consistió en evitar por medio de un avaluo

elevadísimo del costo real de la fábrica, que los obreros con sus liquidaciones pudieran adquirirla, pues se remataría para pagarles. Otro aspecto de la reestructuración financiera es el de la obtención de ingresos extras por medio de la compra de acciones de otras empresas, de los depósitos a plazo o de la especulación de divisas o bonos de la deuda pública, etc., reportados ante Hacienda generalmente como ingresos financieros.

La reconversión tecnológica que se ha experimentado en la Industria en la década por terminar no ha sido aquella que ha caracterizado las industrias de punta en el país, como la automotriz, la extractiva, telecomunicaciones, etc., consistente básicamente en la implementación de sistemas maquinizados que tienen integrado los avances de la microelectrónica, computación e informática en forma separada o conjunta, lo que los hace funcionar automáticamente a ritmos de trabajo intensos y con una precisión matemática considerable, usando pocos recursos humanos y ahorrando materia prima, además de que presentan un grado de flexibilidad para adaptarse a los cambios productivos a partir de la demanda de mercado, etc. Los cambios tecnológicos en la industria de la loza son mínimos y no alcanzan siquiera el nivel tecnológico promedio existente a nivel internacional en la industria, salvo la excepción del caso que pueda ser la creación de la fábrica Prima Cerámica y algunas innovaciones esporádicas en maquinaria sucedidas en el Anfora y Nueva San Isidro, a nivel general los cambios son prácticamente reposiciones de equipos viejos, descompuestos, por otros de similar nivel tecnológico, en funcionamiento ya sea porque son más nuevos o un modelo más reciente de la máquina herramienta determinada, aunque ello no signifique que sean los más modernos en la rama, o también la aplicación de modelos de máquinas caseras diseñadas a partir de la experiencia de la administración en la producción, como ha sucedido en San Isidro. Todas estas innovaciones consisten básicamente en máquinas herramientas de funcionamiento electromecánico orientadas a desarrollar una función específica, lo que las hace sumamente rígidas, algunas son automáticas otras

semiautomáticas, controladas en su ritmo por los supervisores en base a estudios de tiempos y movimientos.

Algunas han resultado favorables para: incrementar la productividad, intensificar el uso de la fuerza de trabajo, el control sobre el trabajo, el ahorro de materias primas, etc., otras simplemente no han funcionado al interés del capital por lo cual han sido desechadas, volviéndose generalmente a los sistemas tradicionales (manuales) de producción que pretendían substituir.

En el Anfora, ha inicios de los años 70 y durante los años 80 se ha vivido un proceso de maquinización del proceso productivo consistente en la introducción de maquinaria nueva en departamentos ya maquinizados y en departamentos donde el trabajo se desarrollaba en forma manual, principalmente esto se sucede en las fases centrales del proceso de producción como fabricación y decorado. Entre los cambios más destacados en los 80 en este nivel, tenemos en 1972 la introducción en el departamento de decorado de las máquinas llamadas de "molinito, molquin y monterrey", utilizadas para el decorado de fillos y bandas en plato, platillos, paltones, tazas y tazones, trabajos antes realizados en forma manual, el trabajo de fillos en pieza hueca como jarras, azucareras, dulceras, soperas, etc., se sigue realizando manualmente.

En años posteriores, en el área de fabricación se da la desaparición de los tornos de pie utilizados para la forja del producto, por maquinaria electrónica llamada "máquina automática de forja", en el departamento de hornos se cambian los hornos viejos de petróleo por hornos de gas (se cambia el horno número 1, el más viejo y grande de todos) y se elimina el transportador automático de mercancías que se implementó para trasladar la mercancía de fabricación a los hornos directamente, por inoperante (existía mucha rotura, muy costosa) y se volvió al sistema de transportación manual.

Para lo que corresponde a este rubro en Nueva San Isidro en los últimos 5 años se han sucedido los siguientes hechos: (que aquí señalamos en líneas generales y más adelante volveremos sobre el punto).

En la sección de filos manual del departamento de decorado en 1986 desaparece el sistema de decorado bajo barniz utilizando chafión y pinceles, trabajo totalmente manual.

En el área de fabricación la sección de piezas especiales desde 1986 empieza a trabajar por debajo de su capacidad instalada, hacia 1988 esta tendencia se acrecenta y ya en 1989 prácticamente se da la desaparición de la sección como tal.

Otra sección de fabricación, barbotina, ocupada en el forjado de piezas huecas como; jarras, azucareras, salseras, etc., hacia 1987 vio decaer su actividad en un 60% de su capacidad productiva instalada, esta tendencia se mantuvo durante 1988, 1989 y en el 90 se tendió a agudizar, todo hace pensar que desapareciera como tal, el trabajo aquí es básicamente manual.

En 1987 en el departamento de hornos se apago el horno 7 y se adapto un sistema de ventilación para el enfriamiento de la mercancía cocida en todos los hornos, posteriormente hacia 1989 el horno 7 se puso nuevamente en funcionamiento.

En el departamento de decorado se observó en 1987 una caída de la producción en un 15% en promedio y se da la desaparición de la máquina de calco por inoperante desde el punto de vista de la productividad, priorizando el sistema manual.

En el departamento de baño barniz en su sección bañado por inmersión (trabajo manual) se experimenta en 1987 una drástica caída en su actividad productiva (de un 100% a un 30%), debido a la

eliminación de personal y desaparición de líneas de producción barnizadas bajo este sistema.

En 1987-1988 decae drásticamente la actividad productiva del departamento de affo (el trabajo en este departamento consisten en el bañado de piezas con tapaporo (laca) o decorado en affo color; bandas, figuras, a través de plantillas llamadas chaflores, ejemplo: banda rosa, banda morada, etc.), el departamento actualmente ya no existe, la sección de chaflores desapareció en estos años (es la abocada a la elaboración de las plantillas para el decorado en affo). En 1988 para substituir el departamento de affo, se creó el departamento de cerigrafía, compuesto principalmente por dos máquinas, la máquina de cerigrafía para plato y taza respectivamente, la de plato funciona electromecánicamente y en forma neumática, la de taza lo hace manualmente, utilizando rodillos engranados mecánicamente. Ese departamento desaparece también hacia 1989 por inoperante, actualmente no existe ni affo ni serigrafía.

En la bodega de sancocho, es decir de mercancía cocida, hacia 1987 se experimenta una baja en su capacidad productiva (lijado de platón, plato, taza, etc., y sellado) que se mantiene hasta 1990.

El departamento de fabricación, en la sección de posillo en 1988 desaparece una máquina semiautomática de forja de posillo.

En el departamento de expediciones se elimina en 1987 la máquina chafloreadora y el trabajo pasa a ser manual.

En la sección de la máquina bañadora del departamento de baño barniz, en 1988 se puso en funcionamiento una máquina bañadora lineal con banda, que comunicaba directamente al horno de vidriado, no funcionó y hacia 1989 desapareció.

En el área de fabricación sección platos, en 1990 se instalan

dos máquinas más de forja automática de platos y sus respectivos secaderos rotativos de gas y torno de pie para el terminado de plato.

En el departamento de molinos en 1990 se instaló un molino revolver más, se ampliaron las fosas de depósito de la mezcla básica, se substituyeron las dos bombas de pasta líquida iniciales por otras de mejor condición y se instalaron otras dos bombas más (bombas de pasta líquida hacia las prensas tamizadoras de agua).

En este mismo año, en el departamento de moltería desaparece la máquina dosificadora de yeso (bomba con manguera alimentadora de yeso) para el forjado de moldes, es substituida por el sistema manual de alimentación por jarras de acero.

En 1990 en el departamento de decorado se implementa la llamada banda de calco, consistente en una banda electromecánica lineal sobre la cual circula la mercancía a la vez que se le va pegando un determinado tipo de calcomanía sobre barniz, esta banda tiene un controlador de velocidad, obviamente supervisado por el personal de confianza de la empresa.

En el caso de la fábrica de loza La Favorita, en el rubro tecnológico lo más sobresaliente que sucedió a su interior en los últimos años, fue en 1979 la puesta en marcha en el departamento de fabricación de dos máquinas de forja de plato (walteo), cuyo modelo data de los años 50, a pesar de ello elevó la productividad, pues de 1600 piezas al día que realizaba un obrero, se pasó a 7 mil piezas producidas en un mismo lapso de tiempo por máquina.

En 1983 el patrón cerró la empresa declarándose en paro patronal, a lo que el sindicato respondió con una huelga que se prolongó 9 meses y medio, esta se levantó con la firma de un convenio en el cual por una parte la empresa se comprometía al pago de salarios caídos y prestaciones económicas adicionales como aguinaldo, vacaciones, etc., y la entrega de equipo de higiene y seguridad

industrial, con la condición de realizar un reajuste de personal de 100 trabajadores en promedio y el compromiso de aceptar sacar de la planta a 5 áreas de trabajo en su mayoría secundarias, de apoyo a la producción: albañilería, carpintería, taller mecánico, refractarios y empaques. A los trabajadores de taller mecánico, refractarios y empaques, no se les reajusta, solo se les reconocería como trabajadores generales a partir de la aplicación del convenio. Este último es violado desafortunadamente por la empresa, generándose con ello un nuevo conflicto de huelga de enero a marzo de 1985, que es consumado con la firma de un nuevo convenio, que de nueva cuenta será incumplido por la patronal, a la par que viola el contrato colectivo y desconoce en los hechos al Comité Ejecutivo del sindicato, lo que obliga a los trabajadores de nueva cuenta a estallar (por tercera vez en tres años) la huelga, en esta ocasión el 21 de enero de 1986, esta huelga se alargará (por intransigencia patronal, la negligencia y contubernio de las autoridades del trabajo con los patrones, apoyándose en ocasiones en los aparatos político sindicales de protección y represión de la CTM), por más de 3 años, en que los trabajadores de la Favorita apoyados por los obreros de la industria y movimiento obrero en general, resisten hasta la disolución inevitable de su sindicato, pues múltiples maniobras y artimañas legales promovidos y auspiciados por la empresa y autoridades laborales respectivamente, hacia 1990 lograron su objetivo, acabar de tajo con el sindicato independiente de trabajadores de la Fábrica de Loza y Similares La Favorita, S.A. de C.V.

" Al introducir maquinaria nueva o renovar la existente, además de los elementos de control implícitos en las máquinas-división más asentada del trabajo, tareas más simples, ritmos impuestos por las máquinas, etc. el capitalista reordena los otros elementos que se combinan en la organización del trabajo, adecuándolas a sus nuevos "estatus tecnológicos". Dichos elementos contemplan desde la implementación de las distintas formas salariales, hasta la organización de la jornada de trabajo, el uso de incentivos

monetarios y la economía de las condiciones de trabajo y de higiene y seguridad. Aunado a todo esto se encuentran los reajustes de personal..." (19)

Pero la reestructuración de las formas de organización social del proceso de trabajo y de todos los elementos que con esta se combinan y le dan a la vez su carácter, sin que la preceda o provoque en consecuencia cambio tecnológico alguno, en la industria de la loza ha sido el mecanismo hasta hoy más idóneo para consumir la reconversión planteada, pues sin gastos cuantiosos de inversión directa se ha podido incrementar la producción que no la productividad, acrecentar el control del capital sobre el trabajo, generar relaciones laborales más flexibles, pero sobre todo recuperar y aumentar el nivel de ganancias del capitalista, acrecentando la extracción de plusvalía a los trabajadores esto se logra la mayoría de las veces a través de convenios departamentales, donde de manera específica se expresan y pactan los cambios en las formas de organización del trabajo, jornadas, pagos, premios, tarifas, productividad, calidad, etc., que de manera general contemplan los contratos colectivos de trabajo y reglamentos internos del mismo tipo, y que incluso en ocasiones se contradicen sencillamente con el contenido de los convenios, que constituyen todos juntos prácticamente un contrato colectivo de trabajo paralelo, donde a cambio de ciertos pesos el trabajador acepta en los hechos relaciones laborales más flexibles adecuadas al interés del empresario, como veremos más adelante en el caso de Nueva San Isidro.

Entre los efectos más destacados que hasta el momento ha tenido sobre los trabajadores de la industria el proceso de reconversión industrial, encontramos los siguientes (tomamos los casos de Anfora, Nueva San Isidro y La Favorita):

- Recortes de personal hasta una tercera parte de la planta que había a principios de la década de los ochentas (en las principales fábricas).

- La desaparición de la fábrica de Loza La Favorita y en consecuencia del Sindicato Independiente de Trabajadores de ésta.
- Cierres parciales o paros técnicos como es el caso de Lofisa.
- Creación de empresas tecnológicamente modernas dentro de la industria, con relaciones adecuadas a los intereses del capital en todos los aspectos, como es el caso de Euromex.
- Incrementos considerables en la producción en fábricas como San Isidro y El Anfora en relación al personal ocupado (la comparación se hace tomando en cuenta estas dos variables con otros años atrás).
- Modificación en las formas de organización social del trabajo vía convenios departamentales, que facilitan la sobreexplotación de la fuerza de trabajo.
- La creación en los hechos de una nueva relación laboral fuera del contrato colectivo de trabajo vía convenios departamentales, cuando este no permite implementarlos.
- Una fuerte disminución de los salarios reales y del valor de las prestaciones que constituyen el salario social (los gastos por salarios en relación con los gastos por materias primas básicas auxiliares y energéticos en 1983, representaban en dos de las principales fábricas el 90% del monto de estos insumos, mientras que en 1987 solo representan el 37% de los mismos).
- Un proceso de ahorro para las cuentas del capitalista por concepto de gastos para higiene y seguridad industrial, las condiciones de trabajo en general son insalubres e inseguras las inversiones al respecto aunque el contrato colectivo de trabajo las establece y las condiciones de higiene y seguridad industrial lo señalan, son mínimas.
- Desaparición de líneas de producción.

- Popularización del producto fabricado (se prioriza la cantidad más que la calidad del producto).
- Substitución de materias primas de importación por nacionales.
- Cambios en la administración empresarial de las principales fábricas.
- Etc., etc.

III. LA "RECONVERSION INDUSTRIAL" EN LA FABRICA DE LOZA NUEVA SAN ISIDRO.

Realizar el estudio de lo que ha significado la política de reconversión industrial o también conocida política de modernización industrial por los voceros del actual gobierno, al interior de la fábrica de loza Nueva San Isidro del año de 1986 a 1990, es decir, observar el sentido que dicha política ha adoptado, establecer los mecanismos de aplicación que a seguido y analizar los efectos que ha provocado sobre la planta de trabajo obrera en tres aspectos básicos: salud, explotación de la fuerza de trabajo y control del proceso de trabajo, requiere del cumplimiento de dos tareas previas; una es llevar a cabo la ubicación socioeconómica de la fábrica en el contexto de la planta industrial del país, con la finalidad de conocer las características más esenciales que constituyen a nuestro objeto de estudio, y la otra definir la base concreta, objetiva, sobre la que se pueda observar el fenómeno y su dinámica, a partir de la cual evaluaremos los efectos y repercusiones del mismo hacia los trabajadores, en ese tenor paso a realizarlas.

3.1 Ubicación Socioeconómica de la Fábrica de Loza Nueva San Isidro en la Planta Industrial Nacional.

La fábrica de loza Nueva San Isidro tiene sus orígenes desde principios de los años 30, en 1935 un grupo de empresarios españoles conocedores del ramo de la cerámica, formaron un pequeño taller dedicado a la fabricación de vajillas de loza para uso doméstico mismas que identificaban con el nombre "San Isidro", estas eran elaboradas básicamente por medio de terrajas, en ese entonces el taller se ubicaba por el rumbo de la colonia San Pedro de los Pinos, posteriormente éste sería trasladado a la calle de Niño Perido a la altura de la colonia de los Doctores, en plena ciudad de México. El crecimiento permanente del taller lo llevaría hacia el año de

1940 a constituirse en una fábrica de loza propiamente dicha que en esa fecha contaba ya con aproximadamente 1,300 trabajadores, sus instalaciones se tornaban entonces cada vez más insuficientes por lo que se trasladaron a un local más amplio ubicado en la avenida talisman esquina con ferrocarril hidalgo, de la colonia Santa Coleta en la Delegación Gustavo A. Madero, de la ciudad de México, D.F., donde prácticamente surgió lo que es hoy la fábrica, en ese entonces con una nueva razón social, Fábrica de Loza Nueva San Isidro, S.A., teniendo como accionistas mayoritarios al estado lo que le daba un carácter de empresa paraestatal. Esta nueva ubicación geográfica sitúa a la fábrica dentro de la llamada zona industrial económica de la Villa, colindante hacia el norte con la zona industrial económica del Municipio de Ecatepec, Edo. de México.

Hacia 1986 la fábrica ya transformada con el paso de los años y en muchos aspectos técnicos del proceso de producción, de las formas de organización social del trabajo en la producción de loza, de la relación laboral empresa-sindicato, etc., vuelve a ser propiedad exclusiva del capital privado, quien la adquiere en subasta como consecuencia de la política de desincorporación de industrias paraestatales o estatales que el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado lleva a cabo. Específicamente la fábrica es adquirida por el grupo de industriales Garrido Patrón, oriundos de la Cd. de Guadalajara, Jal., quienes tienen fuertes inversiones de capital en la industria de la cerámica y en la comercialización de productos finales de ésta.

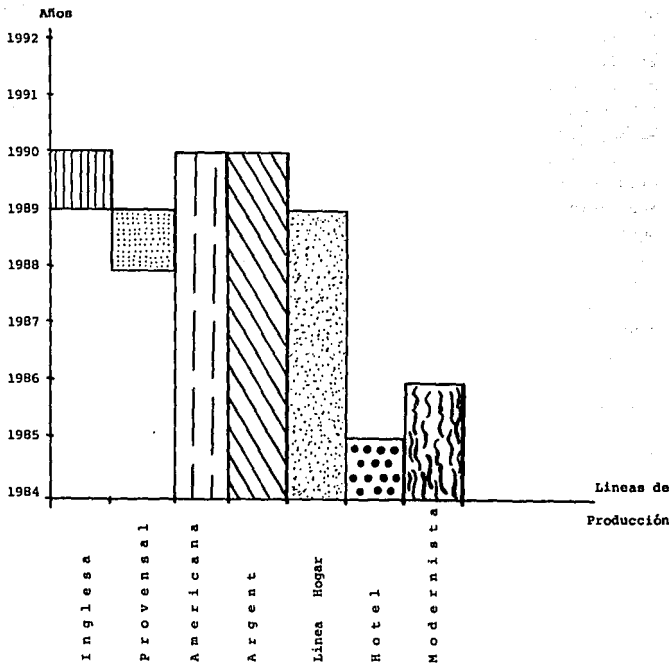
Actualmente la fábrica de loza Nueva San Isidro, S.A. de C.V., razón social con la que esta registrada ante Hacienda, continúa en manos del mismo grupo de la burguesía industrial jalisciense y se ubica en el mismo lugar que en 1940, de ese año al momento la fábrica cuenta con una sola factoría en la que se concentran las bodegas de materia prima y mercancía terminada, planta productiva, el aparato administrativo y el centro de expedición y distribución de mercancías.

Nueva San Isidro se ha ocupado desde su fundación en la fabricación de loza doméstica, concretamente vajillas de diferentes líneas de producción y modelos, un buen tiempo se dedicó también a trabajar la línea de producción de loza hotel y a la realización de trabajos especiales de loza (ceniceros, charolas, tazas, tarros, figuras, platos, etc.), actividades que prácticamente hoy no se realizan más. Esta labor productiva la sitúa en el sector manufacturero de la industria nacional, dentro de la rama de fabricación de productos con minerales no metálicos (caolines, arenas, supersil, agua blanca, corralitos, tirofilita, yesos, etc.), y más concretamente en esta rama, en la industria dedicada a la producción de loza, porcelana doméstica y artículos de baño (sanitarios, mingitorios, lavabos y accesorios), dentro de la que destacan con ella fábricas como: Lofisa, El Anfora, Prima Cerámica, etc.

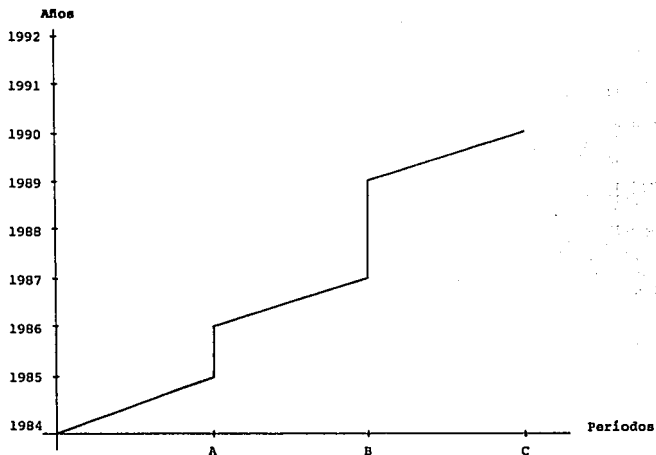
A continuación expongo una serie de datos estadísticos en los cuadros gráficos correspondientes, donde se observa la evolución que han tenido en los últimos 5 años las variables: líneas de producción, calidad del producto, mercado, producción, número de trabajadores, su clasificación y utilidades. Con esto prácticamente concluyo la ubicación socioeconómica de la fábrica, solo me resta decir al respecto, que el análisis comparativo de los cuadros presentados nos permite obtener una serie de conclusiones que por la estructura de nuestro trabajo de investigación, más adelante serán analizadas como corresponde.

CUADROS GRAFICOS

Líneas de producción de loza doméstica
trabajada en la Fábrica de Loza Nueva San Isidro
en el período 1984 - 1992

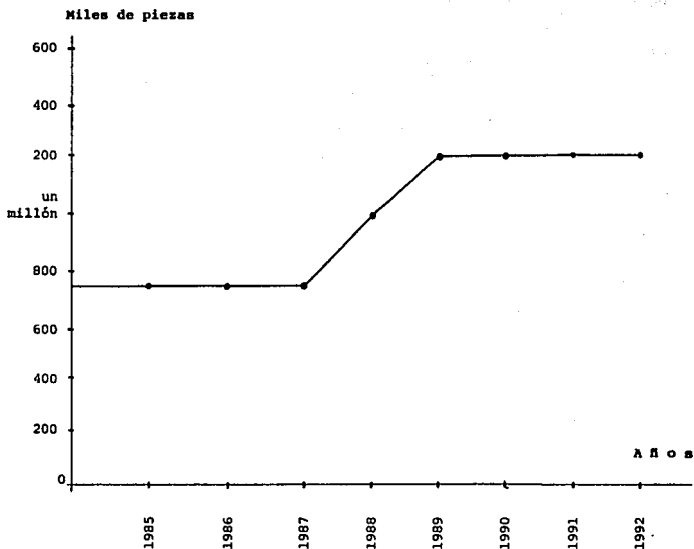


Evolución de la calidad del producto fabricado
en la Fábrica de Loza Nueva San Isidro
y de su mercado en el período 1984 - 1992

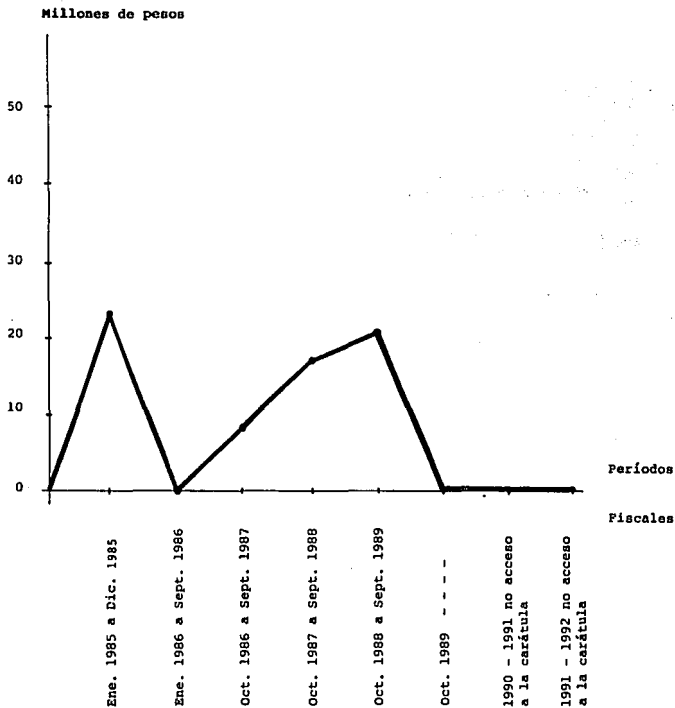


- A. Calidad de insumos y presentación del producto de primera, modelos variados, mercado selecto, clase media alta para arriba principalmente.
- B. Calidad de insumos con una tendencia cada vez menor, presentación del producto se mantiene, modelos menos variados, su mercado tiende a popularizarse, clase media baja para abajo principalmente.
- C. Calidad de insumos baja, se prioriza a pesar de esto la presentación del producto, los modelos son cada vez menos variados, el mercado se populariza pues las vajillas son más accesibles en precio y en número de piezas reducido.

Evolución de la producción de loza en la
Fábrica de Loza Nueva San Isidro
en el período 1985 - 1992
(cantidad de piezas producidas por mes cada año,
incluye platos, tazas, platones, etc.)

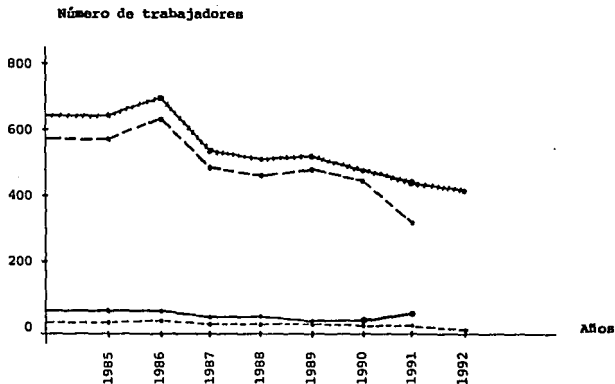


**Evolución de los montos de utilidades
destinadas a los trabajadores
en el período 1985 - 1992**



**Evolución de la fuerza de trabajo obrera
ocupada y su clasificación en la
Fábrica de Loza Nueva San Isidro
en el período 1985 - 1992**

- Mujeres obreras
- Trabajadores generales de apoyo
- - - - - Trabajadores de puesto
- Total de trabajadores ocupados en el año señalado



Fuente: La información analizada en los cuadros gráficos, me fue provista por el Sindicato Emancipación de Obreros y Obreras de la Fábrica de Loza Nueva San Isidro, S.A. de C.V., los gráficos fueron estructurados por mí.

3.2 El proceso de producción de loza doméstica en la Fábrica de Loza Nueva San Isidro, hacia 1986.

La base material a partir de la cual observamos la dinámica y efectos del fenómeno en la fábrica durante los últimos 5 años, la conforman en este caso el proceso de producción de loza seguido en el año de 1986.

Para tener una precisión lo más completa de él, que nos ayude a efectuar la tarea planteada expongo a continuación sus características técnicas y sociales, su organización técnico social, las condiciones materiales de higiene y seguridad industrial en que se desarrolla,

3.2.1 Características Técnicas.

Los medios de producción, es decir: los objetos de trabajo, que son todas aquellas cosas que el trabajador se limita a desligar de su relación directa con la naturaleza y se dispone a transformar de acuerdo a un fin determinado, conocidos como materias primas o insumos, cuando son objeto de trabajo que ya contienen un trabajo humano antes de ser consumidos. Y los medios de trabajo, consistentes en un conjunto de instrumentos, herramientas, máquinas, etc., que el trabajador interpone durante su acción transformadora del objeto de trabajo entre él y éste para agilizar y facilitar su trabajo, constituyen los elementos técnicos básicos del proceso de producción capitalista, en cualquier actividad productiva que se realice.

En el proceso de producción de loza en Nueva San Isidro en el año de 1986 los objetos de trabajo o materias primas y los medios de trabajo utilizados eran los siguientes:

Objetos de Trabajo.

Caolines, talco, supersil, material D2-B1, Becasa, agua blanca, corralitos, tirofilita, silice, ball playe, feldepastos, arena, silica, litargio, ácido bórico, todos ellos minerales no metálicos destinados a la elaboración de la mezcla básica para la fabricación de loza (su presentación una vez realizado el mezclado y reposo correspondiente es de dos tipos: sólida, en forma de pasta y líquida (barbotina).), y de barnices cuya presentación es líquida.

Yeso, silicones, sustancias ocupadas en la fabricación de matrices y moldes.

Colorantes: rosario y aguado, productos químicos varios, aluminio, materias primas ocupadas en el decorado en affo.

Oro y platino líquido, calcomanías, pinturas líquidas, solventes, insumos destinados al decorado bajo o sobre barniz.

Tira refractaria utilizada para el horneado de las mercancías.

Fibra de madera (viruta), armazones de madera, cajas de cartón, goma arábica, material utilizado para el empaque de las vajillas terminadas.

Agua, gas butano, diesel y petróleo, energía eléctrica, materias primas usadas como solvente y combustibles en las diversas fases del proceso de producción.

Cal, cemento, ladrillo, pintura, ladrillo refractario, columnas de material refractario, madera, resistol, clavos, barnices, lacas, grasas, acero, soldaduras, lámina, alambre, partes eléctricas, etc., etc., todas materias primas utilizadas en el área de servicios generales, conformada por departamentos de trabajo paralelos al proceso de producción, lo auxilian en diversos aspectos.

Medios de trabajo (Máquinas y Herramientas).

- Departamento de Patio.

No existe máquina herramienta alguna.

- Departamento de Molinos.

Cuenta con las siguientes máquinas herramientas: un molino chileno encargado de moler materia prima a granel (caolines), funciona electromecánicamente; 17 molinos revolver de diversos tamaños encargados de mezclar los diferentes componentes para la elaboración de la mezcla básica utilizada en la fabricación de loza y de los barnices, funcionan electromecánicamente; un batidor lanch y un batidos boll claye, destinados a remezclar el desperdicio de pasta para su uso de nueva cuenta, funcionan electromecánicamente; un elevador eléctrico cuya función es transportar materia prima encostalada, funciona electromecánicamente; dos bombas de pistón de pasta líquida utilizada en el bombeo de la mezcla básica ya filtrada, de los tanques o fosas de reposo hacia las prensas tamizadoras de agua, su funcionamiento es electromecánico; un sistema de prensas tamizadoras encargadas de eliminar de la mezcla en estado líquido el exceso de agua hasta dejarla con un mínimo de humedad en estado sólido (pasta), su funcionamiento de bombeo es electromecánico y de presión, fuerza mecánica por energía humana; tres amadoras de pasta tamizada, se ocupa del amado y desaire de las tortas de pasta tamizadas y de darle la presentación de cilindros de diámetro variado, de acuerdo a la pieza a producir (plato, platón, taza, tazón, etc.,) su funcionamiento es electromecánico.

- Departamento de moldería.

Cuenta con una batidora encargada del mezclado de yeso, utilizado para la fabricación de moldes, funciona electromecánicamente; una máquina dosificadora de yeso destinada a bombear el yeso de la batidora al lugar donde se elaboran los moldes por medio de una manguera inyectora, su funcionamiento es electromecánico; un horno

secadero utilizado para el secado de los moldes fabricados, utiliza como combustible gas butano.

- Departamento de Fabricación.

En la sección de forja de platos tenemos varias máquinas forjadoras automáticas de platos de diversos tamaños, existen más de 5, sus modelos ya son dentro de la industria considerados como atrasados, funcionan electromecánicamente; secaderos verticales de rotación, hay uno por cada máquina forjadora de plato, se utilizan para el secado primario del plato forjado antes de pasar al horno sancocho, funcionan electromecánicamente y el combustible que utilizan es gas butano; tornos de pie, existen dos por cada máquina forjadora se destinan para efectuar el terminado del plato una vez que sale del secadero, al hacer girar el plato, permiten al trabajador quitar la rebaba con cuña y pasar esponja con agua en los bordes y centro del plato para eliminar asperezas, su funcionamiento es electromecánico.

En la sección posillos tenemos lo siguiente, máquina de posillos que se encarga del forjado automático del posillo propiamente dicho, su funcionamiento es electromecánico; banda transportadora, utilizada para trasladar el posillo de la máquina al lugar en donde se le pega la asa y se le da el terminado para que posteriormente la taza sea trasladada en tablas a los tendales.

En la sección asas tenemos solamente una máquina de asas, por medio del bombeo de barbotina, se llenan los moldes de la asa correspondiente, que se encuentran sobre la plancha de la máquina, esta última es cubierta con la tapa de la misma y sellada, posteriormente se descubre el molde una vez ya habiendo fraguado la mezcla depositada, esto se logra por medio de calor, prácticamente la máquina es un horno pequeño de gas.

Sección de piezas especiales, no existe máquina alguna.

Sección barbotina, aquí tenemos una bomba de pasta utilizada para el bombeo de la barbotina de los tanques o fosas a los tinacos para su uso posterior; un agitador eléctrico de barbotina, prácticamente es un batidor encargado de remezclar la barbotina antes de ser utilizada, funciona electromecánicamente; un torno de pie cuyo funcionamiento es electromecánico.

- Departamento de Hornos, aquí encontramos 8 hornos que utilizan como combustible gas o diesel, dos de ellos encargados de efectuar la quema del producto crudo (cochura o sancocho), cuatro de estos de la quema de mercancía barnizada con o sin decorado (vidriado) y los otros dos ocupado en la mercancía con calco o filo sobre barniz, el empuje de los carros a su interior es mecánico, sus temperatura es controlada por un sistema de aparatos de control térmico; ventiladores destinados al enfriamiento de los carros con mercancía que sale de los diferentes hornos; compresoras de aire utilizadas para sopletear la mercancía antes de entrar al horno y después de salir, funcionan electromecánicamente; empujadores electromecánicos de carros, se aboca a empujar en forma automática los carros hacia el interior del tunel del horno para que salgan por el otro lado con la mercancía ya horneada.

- Departamento de bodega sancocho, cuenta con máquinas lijadoras de platos (esmeriles fijos), utilizados para eliminar ciertas imperfecciones protuberantes en los diversos tipos de mercancía sancochada, funcionan electromecánicamente; torno de escoberta, utilizados para cepillar las piezas y eliminar así las manchas u otras imperfecciones superficiales de estas, funcionan electromecánicamente; banda transportadora ocupada de transportar la mercancía lijada, escobetiada, etc., para su salida y posterior clasificación.

- Departamento de affo, aquí encontramos varios sistemas de aspersion por pistolas cada uno esta compuesto por una extensión de un compresor de aire, con una tina o bote de alimentación (que contiene

colorantes de diversos componentes en tonos distintos para el decorado en affo, o una mezcla de barnis llamada tapaporo ocupada en el bañado de todas las piezas sancochadas); una caseta rectangular con cortinas de agua en sus paredes y extractor de residuos sólidos el bañado de las piezas ya sea con tapaporo o colorantes para decorado por medio de chafiones (bandas de color rosa, dorado, etc.), sobre la mercancía, se realiza con la pistola al interior de la caseta, el extractor y el compresor y el sistema de cortinas de agua funciona electromecánicamente.

- Departamento de baño barniz, en la sección de máquina bañadora se cuenta con un torno de cepillo responsable de la limpieza del producto a barnizar, funciona electromecánicamente; extractor de polvos, esta destinado a absorber los residuos sólidos generados por el cepillado de la mercancía, funciona electromecánicamente; banda transportadora, es utilizada para el traslado de la mercancía del torno cepillo al sellado, en ella se sella la mercancía que pasara a la máquina bañadora, funciona electromecánicamente; máquina bañadora de carrusel, en ella se baña de barniz a diferentes tipos de mercancías, plato, taza, etc., y se les somete a un secado básico, la máquina se compone de cuatro partes, un depósito alimentador de barniz, un sistema de aspersores de barniz encargados del bañado de la mercancía, un secadero de mercancía bañada formado por quemadores de gas que crean un ambiente caliente por el que pasa la mercancía y el carrusel consistente en un riel circular con torres metálicas con pinzas en su parte superior a manera de patas de cangrejo invertidas, donde se coloca la mercancía, su función es transportar de una fase a otra de la máquina bañadora la mercancía hasta su retiro, el diametro del carrusel es de 4 metros, el funcionamiento de las cuatro partes que constituyen la máquina es electromecánico, el combustible del secadero es gas butano; máquina electroimán, se encarga de remezclar y tamizar el barniz de todas las impresas que pueda contener, practicamente es una batidora con un sistema electroimanes, alimenta de barniz a las distintas secciones del departamento.

Sección bañado por inmersión, no hay máquina alguna.

Sección bañado permaflex, esta cuenta con varios sistemas de aspersión por pistolas, constituidos respectivamente por una extensión del compresor de aire, un bote o cubeta de alimentación de barniz, una caseta con cortinas de agua y extractor de residuos sólidos, en la que se realiza el bañado de las diversas piezas, su funcionamiento de esos componentes es electromecánico por inyección de aire.

- Departamento de hornos, (puente a la siguiente fase).

- Departamento de limpia y clasificado, en la sección de esmeriles se cuenta con varios esmeriles fijos de pie, usados para esmerilar los bordes de barniz y otros materiales en los distintos tipos de mercancía que sale de los hornos, funcionan electromecánicamente; varios extractores de polvo ocupados para absorber los residuos materiales del esmerilado, cada uno de estos extractores es una extensión del extractor central, existe uno por cada esmeril, funcionan electromecánicamente. Sección de limpia y clasificado, no hay máquina alguna. Sección bodega de blanco, no hay ninguna máquina.

- Departamento de decorado, en la sección de calcomanía existen calentadores de mercanica ocupados para calentar la mercancía a una determinada temperatura antes de pegarle la calco, usan como combustible gas butano; extractores de polvos, utilizados para absorber los residuos de la mercancía limpiada, funcionan electromecánicamente; máquina de calco, utilizada para el pegado automático de calco, su funcionamiento es electromecánico.

Sección filis (máquina), cuenta con una máquina de filis ocupada para decorar con filis de distintos colores uno o varios a la vez diversos tipos de mercancía, en forma automática, su funcionamiento es electromecánico.

Sección filos (manual), no hay máquinas.

- Departamento de Hornos, (horno de mufla, puente a la siguiente fase).

- Departamento de clasificado (puente a la siguiente fase), cuenta con esmeriles fijos de pie que se usan para esmerilar los bordes de barniz u otros provocados por la tira refractaria, funcionan electromecánicamente; extractores de polvo, existe una extensión del extractor central en cada esmeril, se ocupan de absorber los residuos sólidos del esmerilaje, funcionamiento electromecánico.

- Bodega de terminado, en ella existen un elevador electromecánico, utilizado para estibar mercancías; engrapadoras de pie, de funcionamiento electromecánico, ocupadas para el empaque de la mercancía en cajas de cartón.

- Departamento de expediciones, en este encontramos una máquina chafloreadora mecánica, ocupada par la impresión de números y letras en la mercancía empacada; camiones y camionetas de motor de combustión por gasolina, utilizadas para el transporte de la mercancía empacada a los lugares de consumo.

- Servicios generales, esta constituido por varias secciones de trabajo paralelas al proceso de producción de loza doméstica, lo auxilian en diversos aspectos, éstas son: albañilería, refractarios, carpintería, taller mecánico y servicios generales (intendencia). Como estas secciones no inciden directamente en el proceso de producción de loza doméstica, solo las citaremos en los casos en que sea necesario, sin abundar en sus particularidades técnicas o de sus formas de organización social del trabajo.

Herramientas.

- Departamento de patio, cuenta con palas, carretillas, daiblos y rampas de madera.

- Departamento de molinos, utiliza basicamente palas, marros, diablos, agujas, llaves de mecánico (españolas), alambre, costales, tubo.

- Departamento de moldería, las herramientas más destacadas son esponjas, escobetas, brochuelos, escuadras, marcadores, reglas, diseños, mesas de madera, bancos, carros anaquel, plataformas de madera, tablas y cuñas.

- Departamento de fabricación, en la sección de platos se utilizan las herramientas siguientes: moldes de yeso, "guitarra", esponjas, láminas, (cuñas hechizas), tablas, cubetas, bancos, mesas de madera, tendales.

En la sección posillos encontramos las siguientes herramientas, "guitarras", moldes de yeso, esponjas, navaja cortador (hechizas), tablas, bancos, mesas, cubetas, tendales de madera.

En la sección de piezas especiales, se usan como herramientas: moldes de yeso, tarrajas, mesas de madera, bancos, esponja, cuña (hechiza), "bolillo" (hechizo), tablas, tendales de madera.

Sección barbotina, en esta se ocupan como herramientas: jarras de lámina de acero, moldes de yeso, barriles de madera, torno de pie, mesa de madera, esponjas, cuchilla (hechiza), bolillo de madera (hechizo), tablas, cubetas, tendales de madera.

Sección asas, las herramientas más destacadas en esta sección son: moldes de yeso en placa, esponjas, espátula (hechiza), cubetas, mesas de madera, bancos, tablas.

- Departamento de hornos, aquí tenemos carros de riel y de ruedas

de hule, mesas de madera, cajas de madera o plástico, cubetas, sacatiras (hechizas), anaqueles, tendales de madera.

- Departamento de bodega sancocho, se ocupan como herramientas la piedra esmeril, escobetas, circulares, bancos, sillas, mesas de madera, cajas de madera o plástico, carros de transporte, plataforma.

- Departamento de affo, se utilizan aquí como herramientas chaflores de aluminio (plantillas), agujas, navajas, tablas, cuchillos, trasador, compas, reglas, mesa de madera, bancos, tijeras, catálogos, tendales de madera, pinzas, desarmadores, martillo.

- Departamento de baño barniz, en la sección de la máquina bañadora se utilizan pinzas, llaves españolas, sellos, tablas, cajas, cubetas, agujas, cortadores, espátulas, cepillo de dientes (hechizo), cepillo redondo, bancos, plataformas y carros de transporte jalados manualmente tendales de madera.

Sección de bañado por inmersión, aquí se ocupan como herramientas, pinzas, tenedor, tinas de madera (barriles), cubetas, esponjas, cajas de madera o plástico, tablas, tendales de madera.

Sección bañado por permaflect, se ocupa básicamente pinzas, desarmador, martillo, tablas, cubetas, agujas, cuñas (hechizas), mesa, cajas de plástico o madera, tendales de madera.

- Departamento de hornos, (puente para la siguiente fase).

- Departamento de limpia y clasificado, en la sección de esmeriles utilizan pinzas, mesa de madera, banco, cajas y piedra de esmeril.

Sección de limpia-clasificado, aquí ocupan como herramientas: mesas, cajas, tendales de madera, trapos.

- Departamento de Decorado, en la sección de calcomanías tanto en

la máquina como bajo el sistema manual se ocupan como herramientas, esponjas, hules, cubetas, cajas de madera y plástico, carros de transporte tirados manualmente, mesas, bancos, tablas, tendales de madera, trapos.

Sección filos (máquina), aquí se ocupan como herramientas pinzas, desarmadores, anaqueles, tablas, carros de tiro manual, tendales de madera, bancos, trapos.

Sección filos (manual), se utilizan pinceles, mesas, torno de pie, bancos, trapos, cajas, tablas, carros de tiro manual, tendales de madera.

- Hornos, (mufla, puente para la siguiente fase).

- Clasificado (puente para la siguiente fase), se ocupan aquí como herramientas: mesas, cajas, carros de transporte tirados manualmente, tendales, bancos, esmeril de pie, pinzas.

- Departamento de bodega de terminados, aquí tienen como herramientas: mesas, plataformas de madera, tendales de madera, carros de tiro manual, rielera (banda de rodillos), diablos.

- Departamento de expediciones, ocupan como herramientas: diablos, cuerda, rielera, herramientas para mecánico.

- Servicios generales.

Equipo de trabajo.

El equipo de trabajo lo incluimos como un medio de trabajo, pues prácticamente son elementos técnicos intermedios entre el trabajo humano y el objeto de trabajo, que si bien es cierto no inciden

directamente sobre el proceso de transformación de los materias primas como lo hacen las máquinas herramientas, las herramientas mismas, en un momento dado su objetivo es equipar al trabajador de implementos materiales que lo libren de un factor externo inmediato que puede parar o menguar su actividad productiva, lo que los coloca como elementos técnicos que participan directamente en dicho proceso vía el trabajo vivo al que se encargan de equipar minimamente de acuerdo al trabajo desarrollado, en el caso de Nueva San Isidro, existen otros medios de trabajo que desarrollan en términos generales el mismo papel, aunque propiamente no se orientan a equipar al trabajador directamente, sino más bien a ofrecerle las condiciones materiales, físicas propias para el desempeño de su actividad productiva de la manera más adecuada posible, me refiero, cierto, a las instalaciones y sus características donde se realiza el proceso productivo.

Aclarado este aspecto paso a señalar el equipo de trabajo utilizado por el personal obrero en el proceso de producción, para posteriormente terminar el punto de características técnicas del proceso de producción, haciendo una breve descripción analítica de las instalaciones en que se desarrolla la producción de loza doméstica en Nueva San Isidro.

El equipo de trabajo general utilizado por los obreros de la fábrica, consiste en: uniforme (camisola y pantalón) o bata, botas y guantes de piel. Existen en este año un equipo de trabajo exclusivo para trabajadores de determinados departamentos, otorgado en función de las características del trabajo realizado, este se conforman por los siguientes implementos: mascarillas, (se les otorga a los trabajadores de los departamentos de patio, fabricación, limpia y clasificado, affo, baño barniz, etc.), botas de hule (que se les da a los trabajadores de molinos y de servicios de intendencia), lentes para esmerilador, (se les otorga a los trabajadores de limpia y clasificado), orejeras o tapones de hule, (se les otorga a los trabajadores de limpia y clasificado), percheras de hule y guantes

de hule (se les da a los trabajadores del departamento de decorado), impermeable, (se les da a los trabajadores de patio), baberos de nylon, (se les da a los trabajadores de molinos), casco, (se les da a los trabajadores de molinos y patio).

Instalaciones.

Hacia 1986 la fábrica cuenta con una sola planta de producción establecida en el terreno que en 1940 permitió el surgimiento de ésta como tal. Las instalaciones existentes en este año, utilizadas para el desarrollo del proceso de producción de loza doméstica, las clasificamos en 5 áreas básicas:

- El área administrativa y de servicios al personal obrero, concentra los distintos departamentos de la administración de la empresa, los baños, vestidores, comedor para obreros, oficina sindical y comedor para empleados (área 1).
- El área de patio, almacén de materia prima y fuentes de energía, en ella se encuentra el lugar de descarga de vagones o camiones trailers que llevan la materia prima a la fábrica, las bodegas de depósito de ésta y las instalaciones de la subestación y generadores de energía eléctrica, los depósitos de combustible (gas, petróleo), la torre de agua potable y el departamento de taller mecánico. (área 2).
- El área de fabricación del producto, aquí encontramos los departamentos de molinos, moldería, barbotina y forjado en sus diferentes tipos y el almacén de producto crudo. (área 3).
- El área de cocción del producto crudo y barnizado, decorado bajo barniz y sobre barniz, en ella se localizan básicamente la mayor parte del departamento de hornos, pues ahí están establecidos 7

de los 8 hornos en funcionamiento, (principalmente los hornos de sancocho, los de vidriado y 1 de mufla, (quema de calco sobre barniz)). A esta área pertenecen también el almacén de producto sancochado el departamento de affo, baño barniz, limpia y clasificado y decorado sobre barniz (filos y calco). (área 4).

- Y por último el área de cocción de decorado sobre barniz (mufla) y terminados, en la que encontramos parte del departamento de hornos y de decorado (máquina de filos y de decorado por chafión), el departamento de clasificado de producto terminado, el almacén de producto terminado y el departamento de expediciones y repartos. (área 5).

El área 1 esta contenida en una construcción de concreto y tabique en dos niveles, formando una escuadra, en su mayoría esta techada por loza de concreto y la parte de los baños, vestidores y comedor por una estructura metálica y lámina de asbesto, las ventanas y puertas exteriores de esta construcción son metálicas, su iluminación es por enegía eléctrica, internamente en estas estructuras existen divisiones de tabique o tablaroca y puertas de madera.

Area 2, es una construcción paralela que de su lado izquierdo consiste en un galeron de tabique aplanado con divisiones internas que forman varios depósitos rectangulares destinados para las distintas materias primas, estan techados por una estructura metálica y lámina de asbesto o galvanizada, la parte derecha después del patio es una construcción de las mismas características que la anterior, a la que se agrega una estructura metálica con techo de lámina galvanizada rodeada por un alambrado y lonas, además de las instalaciones de tabique y techo de estructura metálica de asbesto de la subestación y generadores; la iluminación de esta área es

también por energía eléctrica.

Area 3, es un galeron con dos niveles "planta alta y baja" en forma de C, ésta primera. Su estructura perimetral esta construida por muros de tabique aplanado y columnas de concreto, internamente tiene divisiones de tabique aplanado y columnas de concreto también, el segundo nivel descansa sobre una loza de concreto y también tiene divisiones de tabique y columnas de concreto, el techo es una estructura metálica y de madera con doble caída, cubierta con lámina galvanizada. Las escaleras entre un nivel y otro combinan estructura de metal y madera. La iluminación en esta área es por luz eléctrica y su sistema de ventilación es a través no de las ventanas con las que cuenta el galeron (muy elevadas), sino fundamentalmente por extractores de aire localizados en el techo y unos fijos en las áreas más polvosas que forman parte del sistema de extractores que existe en la fábrica.

El área 4, es un segundo galeron construido en su estructura perimetral con el mismo material que el primero, es de un solo nivel y solo presenta una división interna de tabique y columnas de concreto en uno de sus extremos entre el departamento de limpia y clasificado y decorado, su techo también de dos caídas esta construido por el mismo material que el primero, su iluminación y sistemas de ventilación es igual que el primero de los galerones ya descrito.

Area 5, es un galeron más angosto cuya estructura perimetral es igual que el primero y el segundo en cuanto a materiales de construcción, internamente presenta divisiones hechas del mismo material entre lo que es el área de la máquina fileteadora,

terminados y mufla y esta última con el área de clasificado de producto terminado y terminados. En el departamento de terminados existe un segundo nivel cuyo piso y escaleras de madera es soportado por una estructura de este mismo material. En el almacén de clasificado de producto terminado se ocupa estructura de madera para el depósito de mercancía, este galeron está techado igual que los otros dos anteriores, su iluminación y ventilación es la misma que los dos primeramente señalados, a diferencia de éstos podemos señalar el hecho de que tiene dos salidas hacia el exterior, la correspondiente al departamento de expediciones bastante amplia y la de la puerta de salida de emergencia (sumamente angosta para el efecto).

La parte posterior de la fábrica está bardeada por tabique y columnas de concreto y tiene una puerta de tiro, para la entrada del ferrocarril a la altura de la parte posterior del galeron 1, área 3. Dentro de las instalaciones existe un sistema de recolección de aguas residuales, un depósito de agua potable (sisterna subterránea) y fosas subterráneas para reposo de la pasta líquida producida en el departamento de molinos. Cabe señalar que los 3 galerones se comunican entre sí en diferentes puntos.

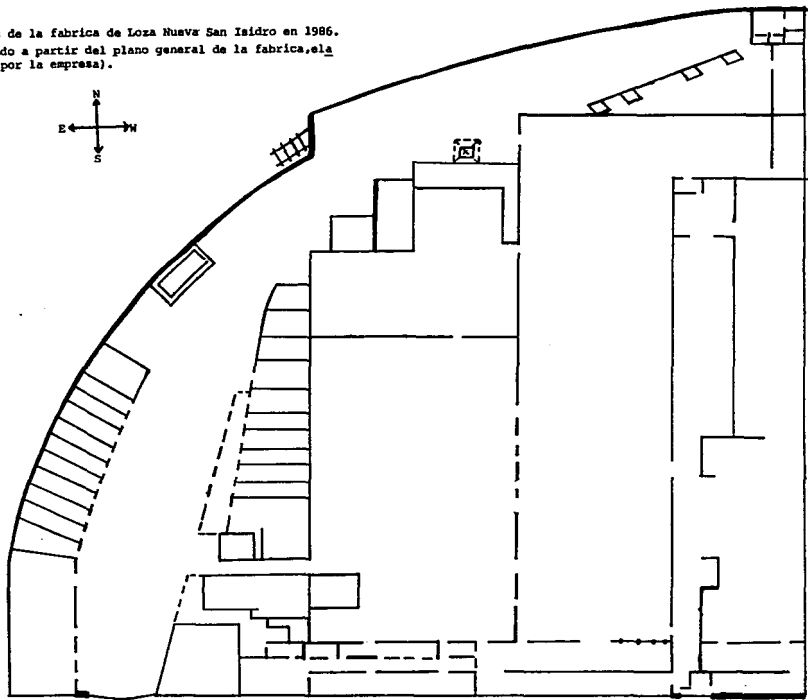
A continuación observamos un croquis de las instalaciones de la Fábrica de Loza Nueva San Isidro, en el año de 1986.

Croquis de la fabrica de Loza Nueva San Isidro en 1986.
(realizado a partir del plano general de la fabrica, el
borado por la empresa).



113

AVENIDA FERROCARRIL HIDALGO.



FABRICA DE JABONES.

AVENIDA TALISMAN.

3.2.2 Características sociales.

En la sociedad capitalista el trabajo humano considerado en términos generales como un proceso de transformación recíproca entre el hombre y la naturaleza, iniciado por éste en el momento en que pone en movimiento las fuerzas naturales que le pertenecen a su corporiedad, brazos, piernas, manos, cabeza, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida, forma útil idealmente concebida en la imaginación de éste con antelación a la consumación de su trabajo, es visto como una mercancía

"si denominamos mercancía al trabajo, no es como una mercancía a la que primero se la produce para intercambiarla, y luego se la lleva al mercado, donde tiene que intercambiarse por otras mercancías conforme a las cantidades respectivas que de cada una existe en el mercado en ese momento; el trabajo se crea en el instante en que se lo lleva al mercado, es mas, se lo lleva al mercado antes de crearlo." (20)

que se adquiere en el mercado (mercado de la fuerza de trabajo) como cualquier otra, para ser consumida en el proceso de producción de mercancías bajo la forma de fuerzas de trabajo, definida como el conjunto de facultades físicas y mentales que existen en la corporiedad, en la personalidad viva del ser humano, puestas en movimiento cuando realiza actividad transformadora sobre algún material de la naturaleza exterior a él, para obtener un bien útil para vivir, es decir, un trabajo útil, ya sea trabajo de carpintero, trabajo de tornero, de albañil, etc. El trabajo humano aquí es visto por tanto como trabajo productivo y se distingue de las demás mercancías no solo por su capacidad para crear valores de uso, bienes o productos correspondientes a la función del trabajo realizado orientados a su realización en el mercado capitalista para satisfacer una equis necesidad del hombre, sino además en ser vía su consumo creador de valor y no solo del valor equivalente a su desgaste diario sino de valor excedente, plusvalor.

La función específica del trabajo productivo, es decir, el tipo de actividad transformadora útil realizada por el obrero al ser consumida su fuerza de trabajo en el proceso de producción capitalista, lo define como el trabajador carpintero, tornero, barbotinero, hornero, etc., es decir, lo clasifica, le da un sentido productivo al interior del proceso de producción, un perfil de puesto que concentra y define sus actividades a realizar, además de los métodos de trabajo en términos tecnológicos y sistemas de trabajo productivo que debe seguir, el salario a percibir y las formas de su pago. Estos elementos señalados y su relación determina la dinámica productiva entonces de la fuerza de trabajo en el proceso de producción y constituye las características sociales más principales a analizar del proceso de producción en general dentro de la sociedad capitalista, en nuestro caso, los elementos que a nivel social analizare del proceso de producción de loza doméstica seguido en la fábrica en el año de 1986.

- La fuerza de trabajo obrera ocupada en la fábrica hacia 1986 era de 695 trabajadores de los cuales 60 en promedio eran trabajadores generales de apoyo y el resto de puesto, del total señalado un 6% es personal femenino en promedio 42 obreras, en su mayoría trabajadores de puesto. Los puestos existentes en la fábrica, por departamento y siguiendo el proceso de producción son los siguientes:

Departamento de Patio: Peones, responsables de la descarga de las materias primas básicas de los furgones y camiones trailers y su depósito en bodega.

Departamento de Moldería: modelistas, matriceros, operadores de máquina dosificadora de yeso (molderos), tableros, trabajadores de limpieza.

Departamento de Molinos: operadores de molinos de pasta hogar, pasta vitrea, esmaltes (barnices), barbotina (pasta líquida),

operadores de molino chileno (tritadura la materia prima a granel para su posterior mezclado), ayudantes de molineros, costurera (elabora baberos y mallas tamizadoras de agua), operadores de prensas tamizadora de agua.

Departamento de Fabricación: forjadores de loza en tendal (por medio de tarrajas), operadores de máquina de forja semiautomática de plato, operadores de máquina de forja automática de platon (prensa ram), operadores de máquina forjadora automática y semiautomática de posillo, aseros en mesa y operadores de la máquina de asas (elaboran asas), barbotineros de piezas huecas), repartidores de pasta (cilindros de diversos diámetros), acarradores de rasura (rebaba producida en el forjado de plato y posillo principalmente) tableros (acarreadores en tablas de la mercancía forjada a los tendales), tableros de contro de calidad.

Departamento de Hornos: horneros de carga y descarga de los distintos tipos de hornos (sancocho, vidriado, mufla), oficiales y ayudantes.

Departamento de Almacen Sancocho: acarreadores de mercancías sancochada, clasificadores de la misma (de acuerdo a su calidad), esmeriladores de mercancías sancochadas, limpiadores de mercancía, auxiliares de limpiadores, estibadores de mercancías.

Departamento de Baño Barniz: bañador de barniz en tina, operadores de máquina bañadora de carrusel, oficial, abastecedor de mercancía, limpiador, sellador, levantador y tablero, bañadores de barniz en caseta (permaflext), tableros de permaflext.

Departamento de Affo: affista (bañador en caseta de mercancía sancochada con tapa poro, engobe), affista fileteador (decorador de mercancía sancochada en caseta utilizando chaflón), chaflonero, tablero.

Departamento de Hornos: (Puente).

Departamento de Limpia y Clasificado: abastecedores de mercancía vidriada en blanco y decorada en affo, esmeriladores de las imperfecciones en la misma, clasificadores de ésta según su calidad, auxiliares de clasificador, retocador de esmalte (barniz), acarreadores de mercancía, acarreadores de bodega de blanco, estibadores.

Departamento de Decorado: acarreadores de mercancía a decorar, limpiadores de mercancía a decorar, cortador de calcomanía, pegadores de calcomanía, operadores de la máquina de calco, ayudante de operador de la máquina de calco, fileteadores, decoradores de colmar, fileteadora de colmar, operadores de máquina de filos, prensistas (impresiones bajo barniz), decoradoras de relleno (sobre y bajo barniz), marcadora con tizne, suplente de decoradora de relleno.

Departamento de Hornos: (mufla, puente).

Departamento de Limpia y Clasificado: (clasificado, puente).

Departamento de Terminados: acomodadores estandar, formadores, empacadores, cajistas, alzadores, repartidor de etiquetas.

Departamento de Expediciones-Repartos: rielero, acomodadores, embarcador, checadores, macheteros, chofer, ayudante de camioneta.

Servicios Generales.

- Los sistemas de trabajo adoptados en el proceso de producción de loza doméstica en 1986, definidos de acuerdo al monto de la producción a realizar son: el sistema de trabajo por día o jornada, el sistema de trabajo base más premio variable y fijo, y el sistema de trabajo a destajo. Y los métodos de trabajo aquí aplicados,

definidos a partir del aspecto técnico-social seguido en la realización de la actividad productiva, son: el manual, el maquinizado semiautomático y el maquinizado automático, veamos las características más sobresalientes de ambos grupos respectivamente.

- El sistema de trabajo por día o jornada.

Es aquel consistente en la realización de trabajos específicos que requieren de cierto nivel de calificación asignados a un puesto determinado previamente, un oficio, dichos trabajos son llevados a cabo sin límites de producción alguno, más que el de la dinámica misma del trabajo usual, existente en el puesto (en condiciones óptimas materiales de calificación y condiciones físicas de la fuerza de trabajo), o del aprovechamiento que de la fuerza de trabajo pueda hacer bajo vigilancia de los capataces (supervisores) el capital y la postura que al respecto adopte el obrero, todo esto en una jornada temporalmente difinda.

También se incluyen en este sistema los trabajos realizados por obreros descalificados, generales (obreros auxiliares del proceso de producción propiamente dicho), etc., en una o varias áreas de la planta productiva, en las mismas condiciones de las actividades realizadas por los trabajadores de puesto, el salario que estos obreros perciben no lo determina en última instancia su productividad diaria, generalmente los primeros obreros (trabajadores de puesto) perciben un salario base por día laborado, que rebasa nominalmente el monto del salario mínimo general del puesto en la zona económica y el mínimo de planta existente en la fábrica. Mientras los segundos reciben por su jornada el salario mínimo de zona, los primeros tres meses después de su contratación y posteriormente el salario mínimo de planta o del puesto que ocupen.

- El sistema de trabajo base más premio variable.

El obrero que labora bajo este sistema se aboca a la realización

de tareas específicas de un puesto determinado de antemano por la empresa, mismo que forma parte de una determinada fase del proceso de producción, generalmente son actividades parciales, fragmentadas y repetitivas que requieren más que de calificación técnica, de cierta habilidad, destreza y resistencia física para llevarlas a cabo, pueden ser actividades totalmente manuales o de opepración de máquinas herramientas semiautomáticas o automáticas.

Los trabajos realizados bajo este sistema tienen una base límite de producción de mercancías o de actividades transformadoras sobre el producto destinado a constituirse en mercancía terminada durante una jornada temporalmente delimitada de antemano, por la que el obrero recibe un salario base, al rebasar la base de producción dentro de la jornada, el trabajador percibirá de acuerdo a una tarifa establecida para el pago de excedentes de mercancías producida o producto trabajado, un premio en dinero cuyo monto diario y semanal, esta en razón directa del excedente producido, es decir, es un premio variable. Cabe señalar que la base en condiciones técnicas, materiales, etc., adecuadas es una obligación el cumplirla, no así el premio.

- El sistema de trabajo base más premio fijo.

El obrero que trabaja bajo este sistema realiza labores concretas de un puesto de trabajo determinado de antemano en su perfil por la empresa, en algunas de las fases del proceso de producción de loza doméstica, usualmente sus tareas son parciales, fragmentarias y repetitivas, pero sobre todo auxiliares en el proceso de producción, es decir, auxiliares de aquellos trabajadores de puesto cuya actividad también parcial esta directa (trabajadores manuales) o indirectamente (operadores de máquina) relacionada con la transformación de la materia prima en mercancía.

Su calificación es practicamente nula, son principalmente la

habilidad, destreza y resistencia física las cualidades puestas en práctica para realizar su labor, en este sistema no se tiene un límite de producción fijo, la dinámica del trabajo y por tanto su intensidad, cadencia y productividad, se determina principalmente por los requerimientos que le plantee el trabajador del que es auxiliar o el capataz mismo de la empresa, los obreros así ocupados reciben un salario base como pago de su jornada temporalmente definida y además una compensación extra fija llamada premio, por el desempeño adecuado y correcto de su trabajo generalmente pero no siempre son auxiliares de trabajadores que laboran bajo el sistema de base más premio variable o destajo, el salario que perciben nominalmente es superior al mínimo de zona e incluso en ciertas ocasiones al mínimo de planta o igual a éste (existente en la fábrica).

- El sistema de trabajo a destajo.

Este sistema se define por el hecho de que los obreros así ocupados, trabajadores de puesto que realizan actividades productivas transformadoras sobre las materias primas orientadas hacia la obtención de la mercancía final, desarrollan su trabajo en una jornada establecida, sin límite de producción alguno y salario base previamente determinado a otorgar, aquí se gana si se produce, sino simplemente no hay salario (siempre y cuando las condiciones físico-materiales, técnicas, para realizar el trabajo sean las adecuadas), el trabajador ejerce una acción directa o indirecta sobre el producto a transformar en mercancía final (materia prima para él), actividad parcial, repetitiva que le corresponde y por la cual, de ser correcta, adecuada a los requerimientos técnicos del control de calidad, recibe en pago, en base a una tarifa previamente establecida entre las partes su salario, estas tarifas varían en sus montos, en el caso de la fábrica lo hacen en función de la calidad del producto, líneas de producción, etc. El salario que el obrero aquí percibe varía tanto por la intensidad del trabajo que el obrero

imprima a sus tareas en la jornada, como por la calidad y tipo de producto trabajado, así como por la existencia de producto a trabajar, si se presenta el caso de no haber condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajado o mercancía a trabajar en equis aspecto de su proceso de producción, el obrero así ocupado percibirá un salario promedio obtenido de sus cuatro últimas semanas trabajadas a destajo.

- Métodos de trabajo manuales.

Son aquellos en los que la fuerza de trabajo constituye el factor fundamental en las tareas realizadas en el proceso de transformación de la materia prima a mercancías, auxiliándose exclusivamente en una base técnica primitiva compuesta de útiles y herramientas de trabajo simples, en su mayoría adaptadas a las necesidades prácticas del productor, en la tarea específica que realiza, teniendo como fuente de energía a la fuerza humana basicamente.

En estos métodos los conocimientos técnico-prácticos, la destreza y la habilidad en la actividad a realizar, la resistencia para llevarla a cabo, etc., constituyen los factores que determinan la calificación, especialización de la fuerza de trabajo aquí ocupada y no la escolaridad. En este método la relación laboral entre los obreros se da a partir de la combinación de trabajos obreros realizados de manera coordinada como producto de la división del trabajo entre maestros (supervisores), oficiales (obrerros de puesto calificados), y aprendices (ayudantes o trabajadores de labores varias), orden que describen también la estructura jerárquica, vertical que de la autoridad en el trabajo aquí se sucede.

La organización, control, intensidad y cadencia del trabajador en este método esta normada por los principios básicos de la organización científica del trabajo, específicamente por los conceptos tayloristas de la dinámica del proceso de trabajo. Los

métodos así clasificados en la fábrica históricamente tiene su origen en el proceso de trabajo seguido en los talleres artesanales de oficios y en las primeras manufacturas de tipo orgánico surgidas en los albores del modo de producción capitalista, ya que presentan una serie de características propias de estos procesos de trabajo, adaptadas como es lógico a los nuevos requerimientos técnicos sociales del proceso de trabajo seguido actualmente en la fábrica.

- Métodos de trabajo maquinizados-semiautomáticos.

En éstos la máquina herramienta simple y el obrero cada vez menos calificado, desempeñan juntos el papel protagónico en la transformación de la materia prima en mercancías durante el proceso de producción, la tarea específica que les corresponde realizar a los obreros que laboran bajo este método, es utilizar la herramienta hoy integrada a un sistema mecánico que la mueve-activa (al transmitirle movimiento), para que efectue la tarea o acción transformadora requerida sobre la materia prima en equis fase del proceso de producción de "x" o "y" mercancía, en este caso de loza doméstica. Tarea antes realizada en forma manual por el trabajador utilizando herramientas simples.

En los métodos semiautomáticos, ya sea utilizando básicamente su fuerza física como fuente de energía motriz o alguna otra fuente de energía (eléctrica, mecánica, por combustión, etc.), el obrero hace funcionar el mecanismo de transmisión y así la herramientas misma para que desarrolle su función, cuya rapidez y eficiencia de uso en consecuencia de rendimiento de la máquina-herramienta simple, dependerá en su mayor parte aún de las capacidades corpóreas de la fuerza de trabajo obrera como: destreza y agilidad en el manejo de la máquina, materia prima y movimientos operativos, resistencia física, etc. Podríamos decir que el obrero manipula por así decirlo aún la máquina.

En estos métodos la calificación es cada vez menor y el obrero

se tiende a especializar en la actividad repetitiva que desempeña la máquina herramienta simple como consecuencia lógica de la incisiva división del trabajo que estas mismas máquinas generan.

En estos métodos el obrero es despojado de las herramientas simples antes usada por él directamente e integrada a un sistema mecánico para desarrollar la actividad productiva específica que efectuaba antes el obrero de manera directa, la fuente de energía aquí como ya hemos señalado es la humana o de otro tipo y las máquinas herramientas son muy simples podríamos decir primitivas.

En lo relativo a la organización, control, intencidad de la actividad laboral desarrollada en estos métodos podemos afirmar que se norman también por los principios tayloristas de la organización del proceso de trabajo.

Historicamente estos métodos los ubicamos en los momentos de la decadencia de la forma clásica de organización del proceso de trabajo manufacturero y los albores de la gran industria capitalista, particularmente en el momento de aparición de las primeras fábricas. Si bien hoy existen lo hacen también bajo el dominio de las nuevas condiciones técnicas y sociales del proceso de trabajo en la fábrica, es decir, se integran, se asimilan a la nueva lógica capitalista de la industria moderna.

- Métodos de trabajo maquinizados automáticos.

En estos sistemas el centro del proceso transformador, productivo, el agente activo pasa a ser la máquina misma, y el trabajador se convierte en un servidor de ella, las máquinas aquí ocupadas son más desarrolladas, se componen de tres partes esencialmente diferentes pero relacionadas entre sí, el mecanismo motor que opera como fuerza impulsora, como fuente motriz energética, el mecanismo de transmisión que regula el movimiento y lo altera de acuerdo a

las necesidades técnicas, lo distribuye, transfiere a la máquina herramienta tercera y última parte de la máquina. La máquina herramienta una vez puesta en movimiento ejecuta con sus instrumentos, herramientas integradas a ella, las mismas operaciones que efectuaban anteriormente (en una ocasión por lapso), de manera manual el trabajador con sus simples herramientas, pero ahora la máquina las ejecuta más rápido, con mayor precisión y varias veces a la vez una misma tarea, el trabajo del obrero se convierte así en un apéndice de la máquina, en tareas como la alimentación de materias primas, recoger el producto del proceso, vigilancia y control de la máquina, mantenimiento mínimo del equipo, etc., el trabajo humano se reduce así a simples y repetitivas operaciones de asistencia a la máquina, la destreza, habilidad, autonomía y demás capacidades del obrero son usurpadas por la máquina, la acción del obrero ya no se da directamente sobre las materias primas sino sobre la máquina. El trabajador en estos sistemas ve su calificación afectada y tiende a especializarse en una tarea específica, marcada por una división del trabajo cada vez más profunda propia de estos métodos.

La cooperación entre los obreros en este tipo de sistemas se vuelve compleja, se da entre obreros de diversos tipos que vigilan con mayor o menor destreza, habilidad, etc., el sistema mecánico productivo movido por la fuerza motriz central ajena a ellos.

En cuanto a la organización, control, intensidad y cadencia de las operaciones laborales se encuentran determinadas por los principios tayloristas que observan la dinámica del proceso de trabajo, más aplicables ahora por las características intrínsecas de la máquina que producen cambios importantes sobre el proceso tanto a nivel técnico como social.

Historicamente estos métodos se ubican en la fase de maduración del modo de producción capitalista, aunque no son ya lo más avanzados

en mecanismo automáticos, pues actualmente existen sistemas maquinizados automatizados, controlados, vigilados, etc., no directamente por un equipo de obreros sino por un operador de ordenador central o terminal y un conjunto de técnicos en mantenimiento especializados, ya que son mecanismos automatizados casi totalmente autónomos gracias a la aplicación que se ha hecho a los sistemas maquinizados del proceso productivo de los avances más destacados de la actual revolución tecnológica en el campo, me refiero a la aplicación conjugada de los avances de la microelectrónica, computación e informática, que al combinarse con los sistemas maquinizados han dado origen en el mundo de la producción y otros a la robotica, a los robots, las primeras señaladas y no las últimas aquí expuestas son las máquinas que existen hoy día en la fábrica dentro del proceso productivo.

- El Salario.

"En la superficie de la sociedad burguesa, el salario del obrero se pone de manifiesto como precio del trabajo, como determinada cantidad de dinero que se paga por determinada cantidad de trabajo. Se habla aquí del valor del trabajo, y a la expresión dineraria de ese valor se la denomina precio necesario o natural del trabajo (segun Fisiocratas o Adam Smith, respectivamente). Se habla por otra parte, de los precios del mercado del trabajo, esto es, de precios que oscilan por encima o por debajo de su precio necesario"

(21)

Esta noción teórica tiene un claro y práctico objetivo en las sociedades capitalistas como la nuestra, ocultar la explotación de la fuerza de trabajo obrera por el capital en el proceso de producción, haciendo aparecer sus ganancias como producto de la

sagacidad de él dentro del proceso de comercialización capitalista y no más.

En el mercado capitalista lo que vende el obrero al capitalista no es en sí el trabajo entendido como la actividad transformadora útil plasmada en un bien, producto equis que cubre una necesidad humana, sino la fuerza de trabajo del obrero que una vez consumida pone en práctica esa acción transformadora, así entonces lo que la economía política denomina equivocadamente el valor del trabajo y su expresión dineraria como precio de trabajo, partiendo de su análisis aparenial en las mercancías y entre ellas del trabajo, es en realidad el valor de la fuerza de trabajo y la expresión dineraria de este el precio de la fuerza de trabajo, que se expresa en la sociedad capitalista en su forma transformada como salario.

La necesidad de reproducción del capital, es decir su valor permanente, mantiene como premisa en el proceso de producción, que el valor del trabajo o mejor dicho el valor de la fuerza de trabajo sea siempre necesariamente menor que el producto de valor que genera en un jornada determinada, es decir, no corresponda a lo realmente producido, esto se logra porque el capitalista siempre hace operar a la fuerza de trabajo durante más tiempo (vía intensificación del trabajo o ampliación de la jornada) que el necesario para que se reproduzca el valor de la misma (el valor de la fuerza de trabajo se calcula sobre la base del costo de los requerimientos materiales básicos, fundamentales para mantener vivo y en condiciones óptimas al obrero para que se haga uso de su fuerza de trabajo en una jornada laboral temporalmente determinada), invertido por el capitalista previamente. Pues el producto de valor resultante del consumo de la fuerza de trabajo en una jornada no depende del valor de la misma, sino de la duración de su funcionamiento, eso lo sabe el capitalista.

Así entonces la expresión dineraria del valor de la fuerza de trabajo en una jornada, es decir, el salario se presenta ante todos

como el pago justo por el uso de la fuerza de trabajo en un tiempo determinado y oculta la división real que se produce de la jornada laboral entre: producción de valor necesario, equivalente para cubrir el valor de la fuerza de trabajo pagada y la producción de valor excedente, plusvalor. División entre trabajo pagado y trabajo impago que se adueña el capitalista para sí, de ahí la importancia que tiene para el capitalista manejar la relación compra venta y consumo de la fuerza de trabajo a partir de las categorías valor del trabajo, precio del trabajo, salario, pues como hemos dicho ya cubren y hacen aparecer dicha relación como una relación de equivalentes, no dejan ver el fundamento de la producción capitalista, la explotación del trabajo asalariado.

En el estudio del salario que aquí realizo, al referirme a él, retomo cabalmente la definición que del mismo he realizado arriba, desde la perspectiva del materialismo histórico.

Por otra parte cabe señalar que el salario a su vez adopta varias formas, tantas, como tantas sean las formas de pago existentes del mismo, estos tipos de salario así determinados no modifican en nada la esencia de este, surgen más bien a partir de la intención del capitalista, por aumentar la velocidad, la intensidad en el uso de la fuerza de trabajo durante la jornada, es decir, aumentar el número de horas de trabajo impago y así acrecentar sus ganancias, este es el movil que ha llevado a idear a los capitalistas y los técnicos a su servicio, más complejos para el pago de los salarios, así han surgido diversos tipos de salario, que se le presentan al trabajador generalmente como formas de pago que aumentan la remuneración recibida a cambio de un incremento de la producción realizada (mínimo), ocultando el hecho de que dichos incrementos no son equivalentes en términos reales en la mayoría de los casos, al monto de la producción extraordinaria realizada por el trabajador.

Si bien es cierto, cada tipo de salario que existe, presenta

sus peculiaridades en sus mecanismos de pago, en realidad, al respecto todos ellos no son más que una forma transformada del salario por tiempo o jornal, definido como la forma cambiada en que se presentan directamente el valor diario, semanal, etc., de la fuerza de trabajo.

Antes de pasar a definir las características generales de cada uno de los tipos de salario existentes en la fábrica en 1986 y su radio de acción, es conveniente establecer cual es la forma o el mecanismo que se sigue para cuantificar el importe total de un salario por tiempo, en un día, semana, etc., pues ello nos ayudará a comprender más sobre el salario en general y más adelante acerca de las formas de explotación de la fuerza de trabajo en Nueva San Isidro, veamos:

El importe total de un salario por tiempo, de un día, semana, mes, etc, se determina por el precio del trabajo realizado y será la unidad de medida específica del salario por tiempo, el precio de la hora de trabajo, esta unidad de medida, no es más que el cociente que resulta de dividir el valor diario medio de la fuerza de trabajo, entre el número de horas de la jornada laboral media, en una sociedad históricamente determinada.

Fórmula:
$$\frac{V.D.M.F.T.}{\# . H . J l . M} = \text{Precio de la hora de trabajo}$$

Unidad de medida para determinar el precio del trabajo

En esta forma, se determina el costo total del salario por tiempo, y de sus diversas formas transmutadas, en última instancia, en las distintas áreas de la actividad productiva de la planta industrial nacional, para el pago de la fuerza de trabajo ocupada.

En Nueva San Isidro en 1986 existían básicamente 5 tipos de

salario, que correspondían como es lógico a un sistema de pago determinado, estos eran: el salario mínimo de zona, el salario mínimo de planta, el salario base, el salario base más premio fijo y variable, el salario a destajo.

- El salario mínimo de zona y de planta.

Son aquellos que se otorgan a los trabajadores que laboran por jornada o día, desarrollando trabajos específicos, casi siempre los correspondientes a obreros generales, su monto semanal se determina por el tiempo que es ocupada la fuerza de trabajo obrera, en este caso por el precio de la jornada (que según el turno de labor varia en el número de horas trabajadas, no así en su precio, de acuerdo a lo reglamentado al respecto en la Ley Federal del Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo, en la fábrica existen tres turnos de trabajo: diurno, con un total de 48 horas laborables a la semana, 8 horas diarias de lunes a sábado, o 9 horas y media de lunes a viernes; vespertino, con un total de 45 horas de labor a la semana, 7 horas y media diarias de lunes a viernes; nocturno, con un total de 42 horas de trabajo a la semana, 7 horas diarias de lunes a sábado), a pagar más el séptimo día (pago de la jornada de un día (domingo) a la semana sin laborarlo, el precio de la jornada de trabajo, en el caso del salario mínimo de zona, lo establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, y en el del mínimo de planta, empresa y sindicato.

Los actividades que realizan los trabajadores así asalariados no tienen límites de producción alguno, la intensidad del trabajo dependerá de la dinámica de las labores en que se participe.

El salario mínimo de zona en la fábrica se otorga a los trabajadores generales recién contratados durante sus primeros tres meses de antigüedad, rebasado este tiempo recibirán en pago por el mismo trabajo efectuado, el salario mínimo de planta para los

trabajadores de la industria nominalmente más elevado.

- El salario base.

Es el que reciben en pago los trabajadores de puesto por las actividades realizadas durante una jornada, ya sea diurna, vespertina o nocturna, correspondiente a un perfil de puesto determinado: carpintero, tornero, electricista, albañil, etc., prácticamente no existen límites de producción alguno en el trabajo desarrollado, pactados entre empresa y sindicato, o impuestos para la empresa, para la fuerza de trabajo así alquilada, más bien la intensidad en el uso de la fuerza de trabajo se establece en este caso también por la dinámica del trabajo en que se participa (costumbre, resistencia obrera a la sobreexplotación, etc.).

El trabajo por el que se percibe este salario es menos general, son actividades calificadas y semicalificadas (trabajadores de oficio fundamentalmente), el precio de la jornada es tomado de la tabla de salarios que publica anualmente la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para los diversos oficios en la zona económica correspondiente, o es fijado a partir de la negociación entre empresa y sindicato. Nominalmente en 1986 este tipo de salario es más elevado que el salario mínimo de planta para los trabajadores de la industria y en consecuencia mucho más elevado que el mínimo de zona.

- El salario base más premio fijo.

Este tipo de salario se paga a los obreros de puesto, aquellos que realizan exclusivamente las actividades relacionadas con su perfil de puesto, definidas ya sea en el tabulador o en los convenios de trabajo departamentales, si realizan una actividad por fuera de este perfil necesariamente de acuerdo a lo que estipula su contrato colectivo de trabajo, tendrá que ser pactada entre empresa

y sindicato. Los trabajadores así pagados generalmente aunque no siempre están ligados a una fase del proceso de producción donde se labora bajo el sistema de trabajo a destajo, son prácticamente los obreros que se encargan de abastecer de materia prima de trabajo correspondiente, a los destajistas que la requieran y se encarga del retiro de la misma una vez trabajada por éstos. Por ello reciben en pago un salario base de puesto al que suman un premio fijo, ambos definidos entre empresa y sindicato y variables según las características del trabajo realizado (grado de dificultad, intensidad, condiciones técnicas, físicas, etc.), el monto del premio fijo puede ser el equivalente en pesos a un porcentaje determinado del salario promedio del destajista con quien se trabaja, de un premio recibido por este o una cantidad en pesos de entrada ya establecida que se otorga ya sea porque:

- el obrero trabajo sin excusa al ritmo de trabajos que el destajista imponga.
- efectúa alguna tarea extraordinaria a las estipuladas en su puesto.
- esta dispuesto a realizar un sobre esfuerzo físico que la dinámica del trabajo marque (descarga de furgones de materia prima).

Como se puede deducir de lo señalado, los trabajadores que perciben este salario tienen un ritmo de trabajo intenso o desarrollan trabajos físicamente desgastantes. Nominalmente este tipo de salario en 1986 es más elevado que el salario mínimo general de zona, mínimo de planta y base.

- Salario base más premio variable.

El trabajador que recibe este tipo de salario en pago al alquiler de su fuerza de trabajo, es un obrero de puesto también semicalificado como el de premio fijo o calificado, el premio lo

obtiene individualmente o en grupo dependiendo de las características generales del trabajo realizado, la base salarial en su monto es fijada entre empresa y sindicato de acuerdo a las características de la actividad realizada en el puesto (perfil de puesto).

En una jornada que puede ser diurna, vespertina o nocturna los trabajadores así pagados tienen que realizar una cantidad de producto de trabajo llamada base, la base de producción puede ser la responsabilidad individual o de un grupo de trabajadores para cumplirse diariamente o en una semana laboral, en pago de trabajador recibe el salario llamado base, al que se le sumará un premio variable en pesos, definido en su monto por la capacidad productiva del trabajador o grupo de trabajadores, es decir, una cantidad en pesos extra, por producir un excedente a la base cuantificado por día o semana laboral. El pago de su excedente se realiza teniendo como base una tarifa al respecto establecida entre empresa y sindicato para el trabajo equis a efectuar, expresada entre otras de las siguientes formas:

- equis número de piezas fabricadas extra base por día o semana, se paga a "y" cantidad de pesos como premio.
- equis número de productos extra base sobre el cual se realiza una operación determinada, de acuerdo a la fase del proceso de producción que se trate, se paga a "y" cantidad de pesos como premio.
- equis número de producto fabricado, quemado en hornos (sanchocho, vidriado, mufla), por semana, se paga a "y" cantidad de pesos como premio (existe una variedad de intervalos de producción por semana a cubrir a los que corresponde un premio determinado, este premio varía también según el quemado realizado al producto y por el tipo de producto mismo).

El premio así obtenido en el caso de los grupos de trabajo en

ocasiones se reparte de manera equitativa entre los integrantes de él y en otras reciben más porcentaje los oficiales o cierto trabajador del grupo. A este salario se le suma también algunas veces, dependiendo del departamento, una cantidad en pesos fija para el trabajador o grupo por realizar actividades extras a la tarea central (mantenimiento primario del equipo, trabajar cierto tipo de piezas, etc.).

Cabe señalar que el trabajo base realizado, se le practica sobre todo en las áreas de fabricación, molinos, etc., un control de calidad para retirar la obra mala, misma que no se toma en cuenta para alcanzar la base de producción y mucho menos el premio, esta obra tendrá que ser repuesta por el trabajador dentro de su jornada o en un tiempo determinado, pactado entre empresa y sindicato, o de lo contrario se le descontará al obrero su costo. En los casos que la obra mala es imputable a la empresa, se definen formas de pago específicas por el trabajo realizado.

El salario base más premio variable descrito, es determinado a partir de una tarifa en pesos pero también se obtiene por el sistema de base más premio variable por factores o puntos: el trabajador o grupo de trabajo en una jornada diurna, vespertina o nocturna, tiene que acumular un número de puntos establecido llamado base, equivalente a una equis cantidad de producto fabricado o trabajo en algún aspecto de su elaboración (pues cada producto o cantidad de productos generalmente bases de 100 a 1000 son iguales a un factor), las bases de puntos se expresan por hora o jornada, a ella corresponde un salario llamado base, al que se suma el premio variable, dependiendo de la capacidad productiva del trabajador o equipo. Es decir, se otorga al obrero u obreros una cantidad en pesos por un ciento de puntos extra bases o algún factor 60, 70, 80 etc., (esto último se determina según la mercancía producida o trabajo efectuado), el premio ofrecido en pesos al trabajador por lograr el número de puntos extra base adquirido, no es

equivalente al costo en salario del producto extra fabricado o trabajado, si lo comparamos con el pago otorgado a la base.

Los trabajadores que perciben este salario trabajan como es lógico a ritmos intensos y sobre esfuerzos físicos para poder rebasar la base y obtener así el premio.

- El salario a destajo.

Los trabajadores de puesto semicalificados, calificados que laboran bajo el sistema de trabajo a destajo desempeñan sus actividades durante una jornada laboral diaria, vespertina o nocturna, dependiendo basicamente del departamento donde esten ubicados, estos trabajadores no tienen asegurado de entrada un pago de su jornada de trabajo diaria, un salario base solo la garantía de que tendrán trabajo que realizar (cuando este no exista por razones imputables a la empresa, paro parcial o total de la labor del obrero por causas técnicas u organizativas, se les asegura entonces un pago fijo por día, cuyo monto en pesos es el equivalente al promedio de su salario a destajo en un mes, más los premios correspondientes, este promedio se obtiene en una determinada fecha del año y se busca por parte de los trabajadores que se obtenga a partir de sus 4 mejores semanas de trabajo en el año.).

El monto de su salario a percibir es variable y esta determinado fundamentalmente por la capacidad productiva de la fuerza de trabajo obrera en lo individual o en grupo para fabricar mercancia o trabajar un aspecto determinado de la elaboración final del producto fabricado durante la jornada, pues una vez fijada la tarifa de destajo a percibir,

...", naturalmente, el interes personal del obrero estriba en emplear su fuerza de trabajo de la manera más intensa posible, lo que facilita al capitalista la elevación del grado normal de

la intensidad. el obrero asimismo, esta personalmente interesado en prolongar la jornada laboral para que de esta manera aumente su jornal o salario semanal." (22)

..." En el salario por tiempo el trabajo se mide por su duración directa, en el pago a destajo, por la cantidad de productos en que se condensa el trabajo durante un tiempo determinado. El precio del tiempo mismo de trabajo esta determinado, en último término, por la ecuación: valor del trabajo diario = valor diario de la fuerza de trabajo. El pago a destajo, pues, no es más que una forma modificada del salario por tiempo." (23)

Las tarifas de destajo se establecen en la negociación entre empresa y sindicato, en ellas la intensidad del trabajo y la calidad del producto fabricado u operación efectuada sobre el producto en proceso de fabricación terminal, son dos variables fundamentales a considerar en esta forma de pago para definir el monto en pesos de la tarifa. Generalmente se parte para fijar la intensidad del trabajo, del tiempo de trabajo socialmente necesario en la industria para realizar "x" o "y" labor productiva en condiciones óptimas, información recabada por medio del estudio del trabajo en la práctica misma.

En cuanto a la calidad, se parte de los parametros promedio existentes también en la industria, al respecto de las mercancías fabricadas o trabajadas.

En la fábrica las tarifas de destajo se expresan de la siguiente manera:

- X número de producto fabricado (base de 100 o 1000) se paga a "y" cantidad de pesos (hay tantas tarifas como tantos productos se fabrican bajo este sistema de trabajo).

- X número de productos trabajados en un determinado aspecto de su elaboración final (base de 100 o 1000), se paga a "y" cantidad de pesos (existen tantas tarifas como tantos trabajos determinados sobre el producto se realicen bajo este sistema).

El resultado en pesos del calculo efectuado es el salario que percibira el obrero o equipo de trabajo (en el caso de los grupos de obreros el salario así resultante, puede ser distribuido en forma equitativa entre los miembros del grupo o en porcentajes diferentes), de una jornada diaria o semanal, según se cuantifique. En el caso de la fábrica en 1986, se le suman a este tipo de salario, en algunos departamentos, los siguientes premios (individuales o para el grupo):

- premio fijo en pesos, X cantidad por trabajar mínimo 8 horas diarias a destajo.

- Premio por realizar operaciones de mantenimiento primario del equipo consistente en un porcentaje determinado del destajo realizado.

- Premio por no rebasar el limite de obra mala, al realizarse la prueba selectiva de control de calidad, consistente en un porcentaje fijo del precio de la tarifa de la mercancia fabricada, si se rebasa dicho limite no se obtiene el premio y la obra mala tiene que ser repuesta por el trabajador durante su jornada en un tiempo determinado, o de lo contrario se le descontara su costo equivalente de acuerdo a la tarifa de su salario.

- Premio por no producir obra mala alguna en la jornada diaria, según control de calidad, equivalente a un porcentaje fijo de la tarifa de la mercancia fabricada.

- Premio por trabajos especiales permanentes, cantidad fija en pesos.
- Premio por dificultades técnicas imputables a la empresa, que paraliquen el trabajo, se expresa en una cantidad fija en pesos.

En algunos departamentos para obtener el salario final, se consideran además una serie de lineamientos particulares a seguir para el pago de la obra mala, además del ya citado arriba, cuando esta es responsabilidad del trabajador, equipo de trabajo o de la empresa.

Los trabajadores que reciben en pago el salario a destajo, rebasan en buen porcentaje el monto total de los demás tipos de salario antes señalados, pero a cambio entre otras cosas que más adelante analizare, los somete a una competencia abierta y ritmos intensivos de trabajo físicamente desgastantes.

Habiendo efectuado este breve análisis de las características de los tipos de salario existentes en la fábrica en 1986, expongo a continuación un conjunto de gráficas en las que se analizan otros elementos también importantes de estos tipos de salario, que por si mismo se explican, veamolso.

Tabla de comparación de los tipos de salario existentes en la Fábrica en 1986, con el salario mínimo general de la zona económica del año citado en porcentajes y en pesos, en sus niveles: mínimo, promedio, máximo. La información expuesta corresponde al mes de octubre de 1986)

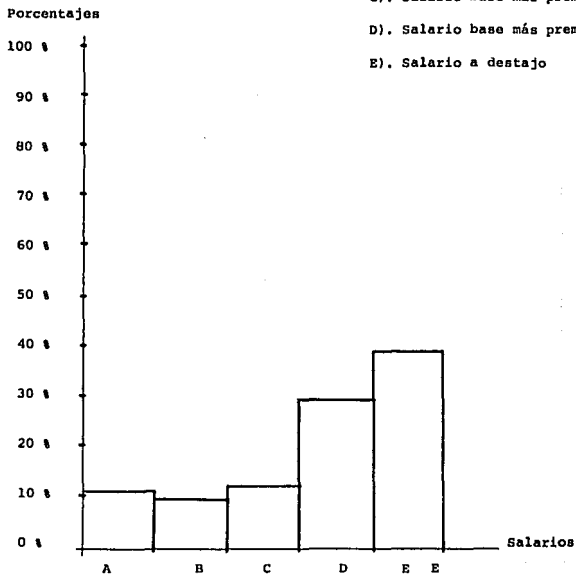
Tipos de pago	Mínimo	% de incr.	Promedio	% de Incr.	Máximo	% de incr.
S. mínimo general de zona	2,480.07	0.00 %	2,480.07	0.00 %	2,480.07	0.00 %
S. mínimo de planta	2,596.45	4.69 %	2,596.45	4.69 %	2,596.45	4.69 %
S. base	2,596.45	4.69 %	3,156.47	27.27 %	4,290.95	73.02 %
S. base más premio fijo	2,616.45	5.50 %	2,926.88	18.02 %	4,810.24	93.96 %
S. base más premio variable	2,699.52	8.85 %	3,623.70	46.11 %	4,599.95	85.48 %
S. a destajo	3,372.71	35.99 %	4,297.41	73.28 %	7,880.48	217.75 %

Fuente: Ing. Ricardo Sánchez S. (consultor residente), et al. Nueva San Isidro, S.A., Estudio para el Análisis de las Percepciones por Tipo de Pago del Personal Obrero, México, D.F., diciembre 1986, p. 8.
(la presentación de la gráfica varia, la nueva presentación es realizada por mí).

Esta tabla es útil también para observar las diferencias en porcentajes y nominales de los distintos tipos de salario arriba descrito.

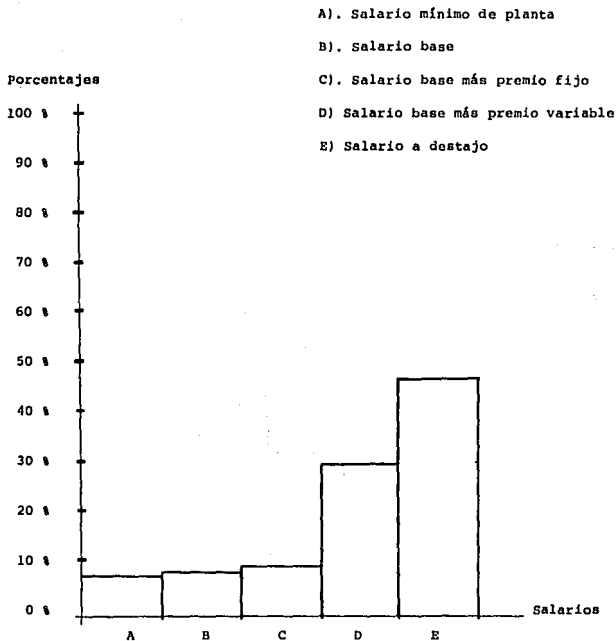
Gráfica de distribución del personal obrero ocupado en la planta hacia 1986, de acuerdo al tipo de salario percibido expresado en porcentajes (la información expuesta corresponde al mes de octubre de 1986).

- A). Salario mínimo de planta
- B). Salario base
- C). Salario base más premio fijo
- D). Salario base más premio variable
- E). Salario a destajo



Fuente: Idem. p. 7. (la presentación de la gráfica varia, la nueva presentación es realizada por mí).

Gráfica del total de percepciones recibidas por los trabajadores mensualmente en el año de 1986, de acuerdo al tipo de salario, expresado en porcentajes (la información expuesta corresponde al mes de octubre de 1986).



Fuente: Idem. p. 7. (la presentación de la gráfica varía, la nueva presentación es realizada por mí).

3.2.3 Organización técnico social del proceso de producción de loza doméstica.

En la organización técnico social de todo proceso de producción desarrollado al seno de una empresa capitalista, se interrelacionan 3 elementos básicos: el proceso de producción propiamente dicho con sus características técnicas y sociales ya analizadas arriba, la administración empresarial que es un proceso de trabajo encaminado al control del proceso de producción dentro de la empresa por conducto del capitalista, desarrollado en forma paralela al primero. Dicho control persigue establecer al interior del proceso de producción las condiciones adecuadas para lograr el objetivo esencial de la actividad capitalista en la producción industrial, la obtención de la máxima ganancia y las condiciones de higiene y seguridad industrial en las que se desenvuelve la actividad productiva.

Estos tres elementos así comprendidos, determinan en última instancia la caracterización que podemos hacer del proceso de producción en un momento dado de su desarrollo.

Hacia 1986 la organización técnico social del proceso de producción de loza doméstica de Nueva San Isidro presentaba las siguientes particularidades por elemento:

- La administración empresarial:

Antes de exponer las características de la administración en la fábrica es necesario una breve semblanza de los orígenes de la administración capitalista actual, de sus objetivos centrales y estructura organizativa básica, tarea que bien ayudara a una mejor comprensión de lo que es la administración empresarial en este momento en Nueva San Isidro.

El capitalismo industrial aparece cuando un número significativo

de "obreros libres" (antiguos artesanos de oficio, normados en su trabajo por la reglamentación de las antiguas corporaciones de oficio), es empleado por un solo capitalista, quien utiliza de ellos su capacidad productiva, su fuerza de trabajo para desarrollar determinada actividad, tal como viene a él de otras formas anteriores de producción, siguiendo los procesos de trabajo que para determinada labor se había establecido antes. Así entonces, las primeras manufacturas fueron simplemente aglomeraciones de unidades pequeñas de producción (ya sea suma de varios oficios autónomos para la elaboración de un producto final por medio de su ensamble, o la suma de varios trabajadores de un mismo oficio, que paralelamente desarrollan el trabajo de manera independiente), que reflejaban pocos cambios en los métodos tradicionales del quehacer productivo, el trabajo permanecía así bajo el control inmediato de los productores en quien estaba personificado el conocimiento tradicional y la habilidad para el desempeño de sus oficios. Sin embargo, tan pronto como los productores fueron reunidos surgió para el capitalista el problema de la administración, aunque en forma rudimentaria.

Inicialmente las funciones de la administración, derivadas de los requerimientos que planteaba el trabajo cooperativo de las manufacturas, fueron tareas abocadas a:

- la dotación de un lugar de trabajo.
- el ordenamiento general de los procesos de trabajo al interior del establecimiento.
- la centralización y aprovisionamiento de materiales, la elaboración de listas de: pagos, materiales, producto terminado, ventas, control de créditos, cálculos de pérdidas, ganancias, etc.

Posteriormente los trabajos de la administración generados a consecuencia de la mezcla relativamente más sofisticada de diferentes tipos de trabajos como parte de una actividad productiva específica, la complejidad de los trabajos de ingeniería civil, el surgimiento de nuevas industrias con poco o casi ningún resabio artesanal, la transformación de industrias de origen artesanal en forma cualitativa a consecuencia del desarrollo técnico social en su interior, en industrias capitalistas modernas, etc., serían cada vez más de conceptualización y coordinación de los procesos de producción.

El capitalista en virtud de su propiedad sobre el capital, asume en ambos momentos dichas funciones de administración. Esta acción de determinada conceptualización, coordinación, dirección del proceso no fue algo automático y pasivo, resistencia de carácter técnico y social, por parte de los antiguos artesanos, hoy trabajadores libres se dió para impedir que esta nueva relación social de producción se impusiera cabalmente.

Por tales motivos, las primeras manufacturas se construían en torno a las nuevas ciudades, libres de las añejas reglamentaciones feudales sobre el trabajo y el capitalista adopta en estas primeras fases del capitalismo industrial una actitud de desprecio a la diferencia entre fuerza de trabajo y el trabajo que puede ser extraído de ella, se concentran a comprar trabajo en la misma manera en que compraban sus materias primas, como una cantidad definida de trabajo completo, personificado en un número determinado de productos, evitando con ello la administración directa de la fuerza de trabajo, reduciéndola a los términos arriba planteados. Esto generó la formación de una gran variedad de sistemas de subcontratación (en los que el capitalista no aparecía ante los obreros como el patrón inmediato, lo era para el caso de sus contratantes intermediarios, administrador de la fuerza de trabajo), y máquilas. Estos sistemas

de trabajo domésticos y de subcontratación representaban en las primeras fases del capitalismo industrial, en cuanto a la administración empresarial del proceso de producción una fase durante la cual el capitalista no había asumido sus funciones esenciales de administrador, como clase, de la fuerza de trabajo, es decir, el control por su parte de los procesos de trabajo específicos. Fenómeno que no significa necesariamente que no lo haya pretendido ni intentado. Tales métodos de hacer frente al trabajo en esta fase tienen su explicación en las concepciones del capitalismo mercantil en cuanto a la compra y venta de mercancías, dicha postura coloca al capitalista industrial por un buen tiempo alejado de la mayor parte del potencial del trabajo humano que pudiera estar disponible a él cuando se le somete a horarios fijos a un control sistemático y permanente reorganización de los procesos de trabajo desde la perspectiva de control capitalista actual.

"los sistemas de subcontratación y de "maquila" estaban plagados de problemas de regularidad de la producción, pérdida de materiales en tránsito, desfalcos, lentitud de manufacturas, falta de uniformidad e incertidumbre en la calidad de producto. Pero sobre todo dichos sistemas estaban limitados por su incapacidad para cambiar los procesos de producción". (24)

La existencia generalizada de semejantes sistemas hasta bien pasada la mitad del siglo XIX, permite afirmar que el modo de producción específicamente capitalista y la administración empresarial del mismo como hoy se conoce, se consolidó y generalizó en tiempos relativamente recientes, dentro de los últimos cien años. Inmediatamente después de que el capital lograra consolidar el proceso de transformación de las condiciones técnicas del mundo de la producción, a través de sus acciones destinadas al uso de la tecnología y desarrollo de la misma para superar las limitaciones de los sistemas de trabajo tradicionales y

transicionales a la actividad productiva capitalista y las leyes y costumbres del viejo modo de producción que regían la vida social y económica de la sociedad, son modificadas drásticamente para dar paso a una nueva concepción del mundo. El capitalismo constituye, consolida y desarrolla nuevas relaciones sociales de producción entre el trabajo y el capital, que se guían por la idea nuclear de lograr durante el proceso de producción la máxima ganancia posible para el capitalista. Ello provoca el surgimiento necesariamente de una técnica totalmente nueva de administración, la cual incluso en sus primeras manifestaciones es mucho más completa y autoconciente, esmerada y calculadora que ninguna otra existente antes.

Dentro de las nuevas relaciones sociales de producción capitalista que presuponen un libre contrato de trabajo entre las partes, el capital tiene que extraer de sus trabajadores ese comportamiento cotidiano que mejor sirva a sus intereses, e imponer su voluntad sobre sus obreros mientras se desarrolla el proceso de trabajo (sobre bases contractuales voluntarias), requisito para conseguir su objetivo principal. El capitalista se forzará por tanto a partir de ese momento, por medio de la administración, de controlar el proceso de producción, pues sin ese control objetivo central de todos los sistemas de administración empresarial existentes difícilmente logrará sus fines.

En las últimas décadas del siglo XIX (principios de la aparición del capitalismo monopolista en el mundo, y que se conjuga con la aplicación sistemática de la ciencia a la producción), como parte del desarrollo de los métodos de administración y organización del trabajo, motivados por el capital surge el llamado movimiento de la administración científica creado por F.W. Taylor, quien postula la llamada teoría de la administración científica, columna vertebral de la actual administración empresarial en el mundo capitalista.

La teoría de la administración científica se plantea aplicar los métodos de la ciencia a los problemas recientemente complejos del control del trabajo en las empresas capitalistas en rápido desarrollo, precisamente en los momentos del florecimiento del capitalismo monopolista en el mundo. En esa tarea no se pretende descubrir y explicar el carácter de las relaciones de producción existentes y el papel antagónico de sus componentes, esto lo sabe y acepta como algo natural, no investiga al trabajo en general, sino como lograr la adaptación del trabajador a las necesidades del capital, por medio del estudio organizado del mismo, se plantea realizar el análisis de éste hasta en sus más ímplies elementos, con el fin de obtener el mejoramiento sistemático de la actuación del obrero en cada uno de dichos elementos. Lo que Taylor hizo con la creación de la administración científica y que posteriormente otros enriquecerían, fue dar una respuesta al problema específico de como controlar mejor el trabajo alienado, es decir, la fuerza de trabajo obrera que es comprada y vendida.

El control, factor esencial de la administración, en la visión de la administración científica asume una dimensión sin precedentes. El control de la administración sobre el proceso de producción dentro de la fábrica, que se realiza tan solo a partir de ordenes y disciplinas generales (administración ordinaria), no es el adecuado dice Taylor, debido a que los trabajadores mantienen aún su iniciativa en los procesos reales de trabajo y mientras que controlen el proceso mismo de trabajo ello impedirán los esfuerzos para realizar al máximo el potencial inherente de su fuerza de trabajo, por lo que se hace necesario que el control del proceso de trabajo pase realmente a manos de la administración, no sólo en sentido formal, es decir, que se le impongan al obrero no solo esas disciplinas generales, sino también la manera precisa en que debe ser ejecutado el trabajo, el control del modo real de ejecución de toda actividad laboral desde la más simple hasta la más compleja. El eje entonces sobre

el que gira la moderna administración empresarial es el control real sobre el proceso de producción, por medio del dominio de todas las decisiones que son hechas en su desarrollo en cualquiera de sus elementos y a cualquier nivel dado del desarrollo tecnológico en que se ubique. Para lograr realizar adecuadamente el control planteado del proceso de producción, la llamada teoría de administración científica considera indispensable cumplir cabalmente tres principios básicos:

1.- la administración debe reunir para su uso exclusivo, todo el conocimiento que en el pasado ha sido poseído por los obreros, acerca de los procesos de trabajo y desarrollar el estudio sistematizado y permanente de los mismos.

2.- todo trabajo de concepción del proceso de producción a cualquier nivel debe ser sacado de la planta productiva y concentrado para su realización por la administración en su departamento de planeación o diseño.

3.- La administración debe usar este monopolio del conocimiento del proceso de producción que le ofrece los principios 1 y 2 para controlar cada paso del proceso de producción y sus modos de ejecución.

Sobre la cuestión de quien lleva a cabo la administración empresarial en los primeros momentos del capitalismo industrial y hoy en las modernas compañías, Alfred P. Chandler Jr., y Sainz Pollard respectivamente señalan:

"...antes de 1950 muy pocos negocios norteamericanos necesitaban los servicios de un administrador de tiempo completo o requerían una estructura administrativa claramente definida. Las empresas industriales eran muy pequeñas, en comparación con las de hoy en día. Y generalmente eran asuntos de familia. Los dos o tres

hombres responsables del destino de una empresa individual manejaba todas sus actividades básicas: económicas, administrativas, operacionales y empresariales.

(...). "Los arkeureghts, en 1801-1804, tenían tan solo 3 empleados para atender a 1063 obreros, cada uno de los cuales era pagado por complicadas tarifas por pieza". (25)

De lo anterior puede deducirse que las dos caras del capitalista, propietario y administrador, se encontraban entonces unidas formalmente en una sola persona, y se apoyaban para el desempeño adecuado de su incipiente control administrativo sobre el proceso de producción en un pequeño número de empleados oficinistas, encargados sólo de llevar el control de la contabilidad, de las horas de trabajo, la calidad del producto, la visita a clientes, la elaboración de diseños, etc.

Conforme se consolidaba y desarrollaba el modo de producción capitalista, se sucede una transformación cualitativa y cuantitativa de las industrias existentes y en nueva creación a ritmos acelerados en todos sus aspectos:

Los procesos de trabajo se ven transformados substancialmente, entre otras razones por la nueva orientación capitalista que los define, por los avances tecnológicos que se les aplican y la asentada división del trabajo que ello provoca, tanto a nivel general del proceso de producción de una industria, como en porcesos de trabajo específicos.

El capital industrial experimenta un fenómeno de integración vertical y horizontal que da paso al surgimiento de los grandes monopolios industriales en diferentes ramas productivas, quedando practicamente relegado al mínimo las industrias capitalistas de propiedad individual y administración similar. Este fenómeno

va acompañado por una concentración y centralización de capitales en algunas manos, el modo de producción capitalista ya no es uno más de los existentes en la sociedad, él es ya el modo de producción dominante que determina las relaciones sociales de producción de la sociedad. Paralelo a estos acontecimientos se observa que las tareas de la administración empresarial son:

- cada vez más amplias y sofisticadas en su calidad.
- concentradas para su ejecución en un extracto especializado de la clase capitalista que se auxilia de grupos de trabajadores administrativos para realizar su control el proceso de producción.

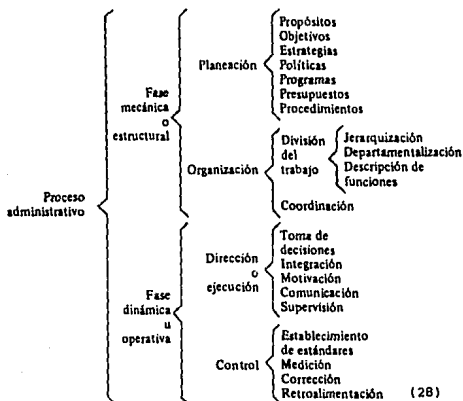
"...para pertenecer a la clase capitalista en virtud de la propiedad de capital, una persona debe simplemente poseer la riqueza adecuada; ese es el único requisito de membresía en este sentido. Pero pertenecer a la clase capitalista en su aspecto de organizador directo y gerente de una empresa capitalista es otra cosa. Aquí, esta en marcha un proceso de selección el cual tiene que ver con tales cualidades como agresividad, y crueldad, capacidad organizativa y conducción, visión técnica y un especial talento para el mercadeo." (26)

- sometidas a un proceso de centralización operativa que va ligado a un incisivo control de las mismas y de su función principal, el control de los procesos de producción en la fábrica para la obtención adecuada de la máxima ganancia por parte de la clase capitalista.

"en correspondencia con las funciones directivas del capitalista del pasado, ahora hay un complejo de departamentos, cada uno de los cuales se ha apoderado en forma tan desmesurada de una sola tarea que dicho capitalista ejercía antes con muy poca asistencia. En correspondencia a cada una de estas tareas no hay tan sólo un

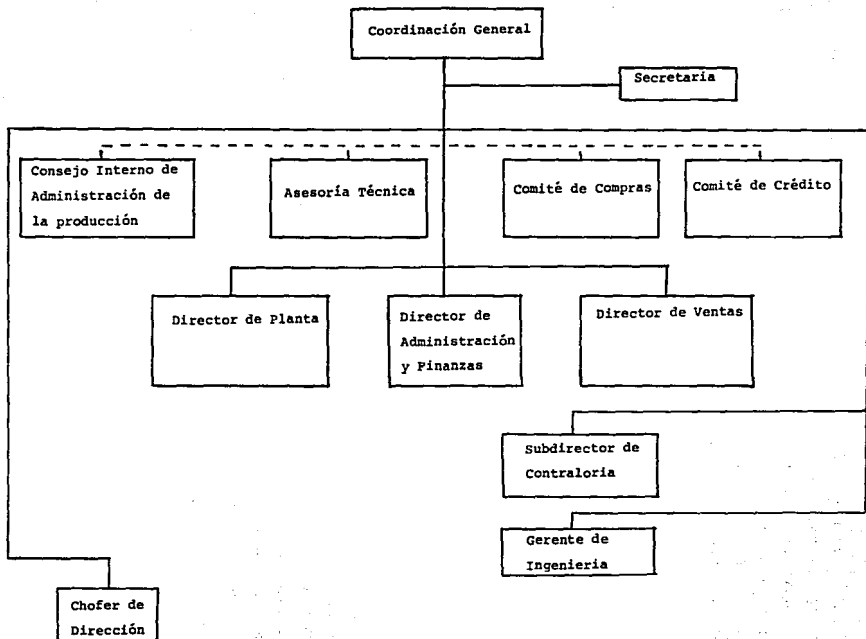
gerente, sino que esta todo un departamento de operacion que en su organización y funcionamiento imita a la fábrica de la cual surgio. La función particular de la dirección y administración es ejercida no sólo por un gerente ni tan poco por un cuerpo de ingenieros sino por una organización de obreros bajo el control de gerentes, subgerentes, supervisores, etc." (27)

Hoy día la administración empresarial, entendida como un proceso de trabajo paralelo al de producción que tiene como columna vertebral los postulados de la teoría de la administración científica y otros más que se le han agregado posteriormente en la misma dirección que los primeros, lograr el control total del proceso de producción. en lo general se compone de dos fases básicas, que a la vez contienen las cuatro etapas principales del quehacer administrativo empresarial, mismas que se abocan al cumplimiento de determinadas tareas al interior de la empresa capitalista. Guardando siempre una relación permanente entre una y otra y una jerarquía determinada, como nos lo ilustra el siguiente cuadro sinóptico.



La concretización del proceso de trabajo administrativo así conceptualizado, se lleva a cabo a través de la creación de todo un aparato administrativo dividido en áreas de actividad específica, exclusivas de la administración denominadas divisiones, departamentos, gerencias, etc., relacionadas entre sí para el cumplimiento cabal de los objetivos centrales de la empresa. Actualmente los departamentos de la administración más usuales, que a su vez desarrollan una división interna de funciones como la que les dió origen son el: departamento de producción, mercadotecnia, recursos humanos y finanzas, a partir de los cuales se define el diagrama de flujo básico de la actual administración en lo general.

Habiendo efectuado la tarea inicialmente planteada, me resta pasar a señalar las características más sobresalientes de la administración empresarial en Nueva San Isidro. en 1986 la administración de la fábrica, de capital paraestatal, mantenía un aparato administrativo constituido por las siguientes instancias: una coordinación general, un consejo interno de administración de la producción, un departamento de asesoría técnica, un comité de compras, un comité de crédito, tres direcciones: de planta, de administración de finanzas y ventas, una subdirección de contraloría y una gerencia de ingeniería que operaban bajo un sistema de organización línea-funcional como se puede observar en el siguiente diagrama de flujo:



El sistema de administración lineo-funcional en este caso del aparato administrativo de Nueva San Isidro, resulta de la combinación de dos tipos básicos de organización administrativa: la lineal o militar, que se caracteriza por que la actividad de dirección se concentra en una sola persona, quien toma las decisiones y tiene la responsabilidad básica de mando. El asigna y distribuye el trabajo a sus subordinados quienes a su vez reportan a un sólo jefe. Y la funcional, que plantea dividir el trabajo y establecer la especialización de éste de manera que cada hombre desde el gerente hasta el obrero, ejecuta el menor número de funciones. Persigue a su vez que los cuadros de alto nivel de la administración se aboquen a las funciones intelectuales y administrativas de la producción, mientras sus cuadros inferiores (trabajadores administrativos), desarrollan las actividades de vigilancia del proceso de producción en la planta misma, efectuado por los obreros.

El personal que constituye la administración de la empresa a todos los niveles, fuera de los propietarios del capital, son un total de 55 trabajadores, considerados de confianza en los términos que plantea la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 9, 11, 182 y 186. Considerando que esta convenido entre empresa y sindicato en el artículo 14 del Contrato Colectivo de Trabajo, que rigió las relaciones laborales durante el bienio 1985-1987.

En este sentido las funciones generales de la administración en Nueva San Isidro se refieren a trabajos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización del proceso de producción determinados por el objetivo general de los mismo arriba señalados.

Los puestos principales desempeñados por los trabajadores de la administración son: empleados de alto nivel, representantes del patrón, directores, administradores, gerentes etc., empleados de bajo nivel: técnicos, ayudantes de técnicos, jefes y subjefes

de departamento, o de subdepartamento, supervisores de producción inspectores de control de calidad, maestros de departamento, taller o equipo de trabajo, secretarias, contadores, auxiliares de oficina, agentes de ventas, cobradores, médicos, enfermeras, veladores, conserjes, porteros, choferes, etc.

- El Proceso Productivo.

En el presente apartado pretendemos observar la relación dinámica que guardan en la fábrica, los medios de producción y la fuerza de trabajo utilizadas en la elaboración de loza doméstica en Nueva San Isidro hacia 1986. Aquí observaremos dicho fenómeno desde la perspectiva laboral del proceso de producción abocado en este sentido a la elaboración de bienes de uso específicos, sin olvidar, claro esta, su otro carácter, un proceso de valorización del capital, enfoque que posteriormente retomaremos para analizar algunos puntos finales de nuestro trabajo.

En este derrotero, considero necesario antes de realizar la tarea central, hacer algunas precisiones teóricas acerca del proceso de producción en la sociedad capitalista y de las formas de organización más importantes del mismo desde su aparición hasta hoy.

El proceso de trabajo en términos genéricos se conforma por tres elementos simples: el trabajo, la actividad humana orientada a un fin, su objeto de trabajo, es decir, todas las cosas que el trabajo se limita a desligar de su conexión directa con la naturaleza y los medios de trabajo, que son un conjunto de cosas que el trabajador interpone durante el trabajo entre él y el objeto de trabajo. Considerando el proceso de trabajo en forma genérica, desde el punto de vista de su resultado, un producto equis, un valor de uso destinado a satisfacer una necesidad humana, es conceptualizado como proceso de producción sus elementos

integrantes: objeto de trabajo y medios de trabajo se consideran medios de producción y el trabajo humano, trabajo productivo.

El proceso de trabajo en las sociedades capitalistas es comprendido como proceso de producción integrado por los medios de producción y el trabajo productivo, orientado en su actividad a la elaboración de productos destinados a la venta en el mercado capitalista, es decir, a la producción de mercancías, que son artículos portadores no sólo de valor de uso sino también de un valor de cambio, valor.

Entonces, si la mercancía así descrita está constituida por la unidad de valor de uso y valor, es necesario que su proceso de producción sea una unidad de proceso laboral y proceso de formación de valor. En consecuencia el proceso de producción en la sociedad capitalista desde la perspectiva de su resultado final, la mercancía, está conformado por la unidad entre proceso laboral y proceso de formación de valor que se aboca no sólo a la producción de éste en términos de equivalencia, sino además de plusvalor, es decir, de un excedente por encima del valor real del producto fabricado por encima de los factores que se han consumido al generarlos, los medios de producción y el trabajo productivo. Estos procesos son simultáneos y se realizan a la par en el proceso productivo capitalista gracias al carácter dual del trabajo (generador de valor de uso y de valor más allá del equivalente necesario para su reproducción).

Por otra parte cabe señalar que la forma específica de realización del modo de producción capitalista en la industria, desde su aparición hasta el día de hoy ha experimentado un proceso de evolución permanente que lo ha llevado a adoptar variadas formas de organización del proceso de producción, que se distinguen unas de otras en la manera en como interactúan cualitativa o cuantitativamente sus elementos integrantes arriba citados, en

una realidad concreta historicamente determinada. Esto ha provocado también diferencias de forma y grado en la explotación de la fuerza de trabajo, específicamente en los mecanismos de extracción de plusvalor (a través de la realización del proceso de valorización del capital, uno de los procesos simultáneos del proceso de producción capitalista).

Las formas de organización del proceso de producción más sobresalientes en la historia del capitalismo, al interior de las cuales se sucede también una transformación que provoca la aparición de procesos de trabajo particulares son:

Transicionales:

entre el artesanado y la manufactura, hacen su aparición en los albores del capitalismo industrial, aquí podemos mencionar al:

El trabajo a domicilio
el subcontratismo

Intermedias:

Entre las transicionales y las formas de organización contemporáneas, se suceden en los momentos de inicios del proceso de consolidación del modo de producción capitalista en la sociedad. Al respecto podemos mencionar a la:

Manufactura
en sus dos
expresiones

Homogeneas
Heterogeneas

Contemporáneas:

son las más recientes y prácticamente en ellas el capitalismo se expresa libremente tal como es, domina dentro de la sociedad en todos los niveles de la actividad productiva. Aquí - podemos citar a la aparición de la gran industria basada técnicamente en el maquinismo, la automatización o combinación de ambas, que ha dado origen a la organización del proceso de producción fabril.

Gran
Industria

Basada en el
maquinismo

Basada en la
automatización Fábrica

aplicación de
la electrónica
informática y
computación a
los sistemas
maquinizados

En las formas de organización del proceso de producción transicionales e intermedias se observa una subsunción formal del trabajo y del capital es decir:

..."El proceso de trabajo se convierte en el instrumento del proceso de valorización, del proceso de la autovalorización del capital: de la creación de plusvalía. El proceso de trabajo se subsume en el capital (es su propio proceso) y el capitalista se ubica en él como dirigente, conductor, para éste es la mismo tiempo, de manera directa, un proceso de explotación del trabajo ajeno. (...) pese a todo ello, con ese cambio (change) no se ha efectuado a priori una mudanza esencial y manera real del proceso de trabajo, del proceso real de producción. Por el contrario, esta en la naturaleza del caso que la subsunción del proceso laboral en el capital se opere sobre la base de un proceso laboral preexistente, anterior a esta subsunción suya en el capital y configurado sobre la base de diversos procesos de producción anteriores y otras condiciones de producción; (...)" (29)

La forma de producción aquí como vemos no verifica aún ninguna

diferencia substancial. En estas formas de organización de la producción, respecto a las que le antecedieron el proceso laboral, desde el punto de vista tecnológico, se efectúa exactamente como antes, solo que ahora como proceso laboral subordinado al capital en dos aspectos básicos:

- Se sucede una relación económica de hegemonía, de dominio de el capital sobre el trabajo, ya que es el capitalista quien consume la capacidad del trabajo obrero y por tanto la vigila y dirige.
- Y se produce una continuidad e intensidad del trabajo realizado en el taller, paralelamente a la implantación de una economía mayor en el empleo de los recursos del proceso de producción, con la finalidad de que el producto fabricado se realice en el tiempo socialmente necesario y con los recursos mínimos, e incluso si es posible en menos tiempo, para poder garantizar así mayores márgenes de ganancias.

Las formas de organización del proceso de producción así desempeñadas solo pueden producir cantidades considerables de plusvalía recurriendo entonces a la prolongación de los tiempos de trabajo en que es consumida la capacidad productiva del obrero.

En cuanto a las formas de organización del proceso de producción contemporáneas, al respecto, se da una subsunción real del trabajo en el capital.

..."Con la subsunción real del trabajo en el capital se efectúa una revolución total (que se prosigue y repite continuamente)" en el modo de producción mismo, en la productividad del trabajo y en la relación entre el capitalista y el obrero.

En la subsunción real del trabajo en el capital hacen su aparición en el proceso de trabajo todos los cambios que analizáramos anteriormente. Se desarrollan las fuerzas productivas sociales

del trabajo y merced al trabajo en gran escala se llega a la aplicación de la ciencia y la maquinaria a la producción inmediata. Por una parte el modo capitalista de producción, que ahora se estructura como un modo de producción sui generis, origina una forma modificada de la producción material por otra parte, esa modificación de la forma material constituye la base para el desarrollo de la relación capitalista, cuya forma adecuada corresponde, en consecuencia, a determinado grado de desarrollo alcanzado por las fuerzas productivas del trabajo" (30)

Cabe destacar que en la subsunción real del trabajo en el capital se desarrollan todas aquellas formas que producen plusvalía relativa, que esta última parte de la primera, se consolida y se contiene en ella.

Partiendo de la clasificación realizada, el proceso de producción seguido en la fabricación de loza doméstica en Nueva San Isidro se ubicaría en las formas contemporáneas de organización del proceso de producción capitalista, particularmente en las formas de organización fabril, y se encontraría basado primordialmente en el uso de los recursos técnicos ofrecidos por el maquinismo.

En términos generales el proceso de producción fabril estudiado y conceptualizado por diversos investigadores presenta toda una serie de características que lo definen como tal, que a continuación desgloso pues me sería de gran utilidad en nuestro cometido inicial.

Características generales del proceso de producción capitalista en la fábrica.

- Hay una continuidad en las distintas fases del ciclo de trabajo,

el ritmo e intensidad del trabajo aumenta, la coordinación del proceso de trabajo entre las distintas fases esta garantizado entre otras cosas por la existencia misma de las máquinas.

- El trabajo adquiere ahora un carácter eminentemente social.

- La integración de los recursos materiales y sociales del proceso de producción se plantea como un problema meramente organizativo, dentro de dicha integración el papel de los obreros se limita a la observación rigurosa de los ritmos y las normas de desarrollo del proceso que le son impuestas por las características tecnológicas de éste y la administración.

- El trabajo muerto será el que va a subordinar cada vez más el trabajo vivo, las máquinas realizan de manera más rápida y exacta las operaciones que antes efectuaba el obrero (en casi todas las actividades productivas fundamentales), así los sistemas maquinizados van desplazando automáticamente el trabajo obrero raduciendolo a tareas de alimentación, vigilancia y retiro de productos. El obrero sirve a la máquina y debe seguir sus movimientos.

- Gracias al uso de las máquinas se observa una substitución de trabajadores calificados por trabajadores poco o nada calificados, priorizandose la instauración de trabajos repetitivos y parcializados que requieren una incipiente calificación.

- La división técnica del trabajo no consiste solamente en la distribución de los trabajadores entre las diversas maquinarias, sino que en cada máquina ellos deben realizar una tarea específica, especializada. Esta parcialización del trabajo aumenta en la misma medida en que las máquinas realizan tareas cada vez más parciales.

- El trabajador dentro del proceso puede ser desplazado de una

tarea parcial a otra en el breve tiempo, pues le han vaciado a su trabajo el antiguo sentido y contenido que tenía, hoy está descalificado por la máquina, requiere solo para desempeñar un trabajo de un breve adiestramiento.

- Las mayores calificaciones dentro del proceso se concentran ahora en quienes efectúan las tareas de concepción, de organización del trabajo y control de la ejecución del mismo y no en los ejecutantes del trabajo productivo.

- Se sucede una mayor concentración de las decisiones sobre la orientación técnica y organización social del proceso en la administración capitalista y se consume así la división del trabajo entre tareas de concepción y ejecución, entre trabajo manual y trabajo intelectual. El primero a realizar por los trabajadores y el segundo por el capital.

- La autoridad capitalista en la fábrica avanza en la misma medida que aumenta la composición orgánica del capital, se desarrolla el proceso de industrialización y se incorpora el progreso científico-técnico al sistema productivo.

- etc., etc.

La actividad productiva central desarrollada en el proceso de producción fabril a diferencia de otras formas de organización del proceso de producción capitalista precedentes, se desarrolla en base a una separación y delimitación orgánica de la actividad productiva central, en unidades específicas de trabajo llamadas departamentos en éstos se agrupan ciertas funciones, actividades concretas similares de una fase determinada del proceso de fabricación del producto a realizar por un conjunto de trabajadores utilizando medios de producción similares. La jerarquización de los diversos departamentos en que se divide el proceso esta

determinada por la secuencia de la elaboración del producto y las características tecnológicas del proceso. Estos guardan entre sí una coordinación permanente lo que los hace a todos imprescindibles para la buena culminación del proceso.

Al interior de estos departamentos se experimenta también una división de las actividades en funciones y trabajos más específicos a realizar por los trabajadores que lo integran, se definen así las actividades que habrán de desarrollar cada una de las unidades concretas de trabajo dentro del departamento como pueden ser los equipos de trabajo, secciones o áreas de trabajo u otras. Dentro de estos últimos núcleos productivos se experimenta también una división más particular y personalizada del trabajo, las acciones específicas a desarrollar por cada uno de los trabajadores que las conforman se van definiendo, cada trabajador es responsable durante su jornada de trabajo al interior de estos núcleos ha desarrollar una tarea determinada del proceso de producción.

Como se puede observar esta organización de la producción fabril se basa en una exacerbada división del trabajo, que se apoya y se genera en la utilización permanente de las máquinas. Esta división del trabajo que permite desmenuzar el proceso de producción en actividades cada vez más simples, no es anárquica, se da coordinadamente, todas y cada una de las actividades labores y tareas en que este es descompuesto guardan entre sí una relación constante y fluida que se corresponde, cuya finalidad es realizar la actividad productiva con la mayor precisión y eficiencia posible y el mínimo uso de recursos tanto humanos como materiales y obviamente con ello la obtención de la máxima ganancia.

Esta organización del proceso corre cabalmente a cuenta del capital, será la administración de la moderna empresa capitalista la encargada de este trabajo como ya lo hemos señalado anteriormente.

Por otra parte es importante destacar que la forma de la departamentalización del proceso de producción y de la organización más específica y particular de desarrollar el trabajo, se determinará centralmente por la actividad que se desempeñe en la empresa y por las características tecnológicas para desarrollarla en un momento históricamente determinado de la sociedad en que se ubica.

Hacia 1986 el proceso de producción de loza doméstica en Nueva San Isidro esta organizada a partir de una estructura departamental por procesos (la división de una planta automotriz de acuerdo con cada una las etapas de su proceso: fundición, ensamble, pintura, pulido, etc., nos muestra la departamentalización por proceso), dentro de la cual se sucede una división del trabajo más particular hasta llegar a una división de trabajos personalizados. En dicha estructura se combinan los procesos técnicos y sociales del proceso de producción, con el objetivo de fabricar productos de loza doméstica. Los departamentos arias, equipo de trabajo, etc., en que es parcializado el proceso de producción central en la fábrica son variados, para tener una visión más completa de los mismos y de sus objetivos laborales, trabajo concreto, división interna de trabajo, secuencia productiva, etc., que nos lleve a definir y entender el diagrama de flujo para analizar sus cambios posteriores (probables) como consecuencia de la política de reconversión industrial o modernización (técnico-social), realizo a continuación un análisis sobre el punto:

Estructura departamental del proceso de producción de loza doméstica en Nueva San Isidro hacia 1986.

Departamento de Patio.

El departamento de patio comprende las áreas de descarga y almacenamiento de materias primas hasta el momento de ser empleadas, la labor principal consiste en la descarga de furgones de ferrocarril, carros trailers, etc., que abastecen de materia prima encostalada o a granel a la fábrica, y en el almacenamiento de ésta.

El trabajo es realizado por los obreros descargadores de patio también categorizados como peones generales, dirigidos por un supervisor de la administración de la empresa, jerárquicamente hablando la única diferencia entre un peón y otro es su antigüedad, que le da cierta prioridad y derecho a ser el primero en gozar de algunas garantías que se derivan del trabajo en el departamento.

La labor realizada aquí es totalmente manual y apoyada centralmente en la resistencia física del obrero y del uso mínimo de herramientas como carretillas, palas o diablos, por lo que podemos afirmar que los métodos de trabajo en cuanto a sus características técnicas y organización social son en un 100% manuales.

En cuanto a los sistemas de trabajo aquí los obreros son tratados bajo las reglas del sistema de trabajo base más premio fijo y perciben por su trabajo un salario del mismo nombre (base más premio).

hacia 1986 en promedio laboraban en ese departamento 8 obreros los que ante la ausencia del trabajo de descarga eran ocupados por la administración en la relación de los servicios generales de mantenimiento-intendencia. Las labores desempeñadas las realizaban durante el primer turno de lunes a viernes con horarios de trabajo de 07:00 a 16:30 Hrs., diariamente.

Departamento de Molinos.

La tarea de este departamento consiste en la elaboración de la pasta básica semisólida (chorizos), líquida (barbotina), de los esmaltes (barnices) y colorantes, según las formulaciones químicas proporcionadas por el departamento técnico de la administración o los supervisores encargados del control de ese trabajo y de éstos a los obreros molineros.

Los insumos aquí elaborados serán utilizados para el forjado de loza doméstica semiplana y hueca, el tapaporo, decorado y vidriado de la misma. Podríamos establecer para la mejor descripción de la labor en este departamento, la existencia de cuatro secciones de trabajo formalmente definidas.

La sección de operación de molino chileno.

Los molineros en esta sección son los responsables del triturado en seco de la materia prima a granel en trozos más pequeños que se encostalarán para su posterior uso en la elaboración de la pasta líquida, semisólida y barniz. Esta labor es llevada a cabo por el operador del molino de bola en pie (similar en su forma a la olla de una revoladora de concreto, en este caso de dimensiones menores) y un ayudante. Además del molino de bola estos obreros ocupan para su labor un conjunto de herramientas básicas como marros, cinceles, carretillas y diablos.

La sección de molinos de fabricación de pasta, barbotina, esmaltes y colorantes.

En ella se concentran un promedio de 7 molinos revolver de diversos tamaños, que operan sobre y bajo la superficie. Los operadores de estos se clasifican según el molino que operen.

Una vez contando con las indicaciones técnicas y de monto de producción proporcionados por el supervisor, los obreros molineros

ocupando los diablos, carretillas y elevador en su caso, depositan las materias en los tanques del molino correspondiente para la mezcla de los mismos y supervisan el proceso de producción.

La elaboración de la pasta sigue en lo particular el siguiente proceso:

1. depósito de materia prima en el tanque y agua.
2. batido de los componentes hasta obtener una mezcla uniforme.
3. eliminación de partículas mayores a las deseadas para una mezcla uniforme, por medio de un filtro llamado malla doscientos.
4. eliminación de partículas de fierro, a través de cribas y trampas magnéticas.
5. reposo de la mezcla que será utilizada para la pasta en tanques durante las 24 horas.
6. traslado de ésta última a tanques o fosas subterráneas para practicarle posteriormente el proceso de deshidratación, que le da su estado semisólido.

La fabricación de la pasta líquida se lleva a cabo de la siguiente forma:

1. primeramente se sigue los pasos del 1 al 5 arriba señalados para el caso de elaboración de pasta semisólida.
2. se deposita la mezcla así obtenida en tanques de agitación permanente.
3. se mantiene la mezcla durante 24 horas con agitación lenta en los tanques antes de enviarse a la sección de vaciado llamada barbotina.

Por último la preparación de los esmaltes y colores se realiza de la siguiente manera.

1. se depositan los componentes para su mezclado en los molinos

de bola respectivos.

2. Después de ser molidos los esmaltes son sacados por el personal técnico de supervisión, si cumplen con las características técnicas son transferidos a su área de consumo.

La sección de los filtros prensa y máquinas amazoradoras.

En ella los molineros encargados de la producción de la pasta sólida a través de un sistema de bombeo neumático por pistones, trasladan la pasta aún líquida que se encuentra en las fosas subterráneas hacia los filtros prensa tamizadores de agua, donde se elimina el exceso de agua en la mezcla hasta dejarla con aproximadamente el 20% de humedad, a la mezcla así tratada se le conoce como pasta y se caracteriza por presentar un alto grado de plasticidad, propiedad altamente valiosa en el proceso de fabricación de loza. Esta pasta se saca de las prensas por conducto de los obreros molineros, en forma de tortilla de más de un metro de diámetro y van siendo estibadas en plataformas de madera para después ser trasladadas en carros de tiro manual hacia el área de trabajo de las máquinas amazadora-desairadoras operadas por otros obreros molineros, en ella se amaza la pasta con la finalidad de eliminar el aire contenido en las tortillas y darle la forma de cilindros de pasta de largo y diámetro diversos, según se requieran en el departamento de fabricación, donde se lleva a cabo el forjado de toda la loza doméstica semiplana.

La sección de abastecimiento de equipo.

Aquí una costurera corta y coce las mallas tamizadoras de agua utilizadas en los filtros prensa y los baberos requeridos por los molineros en su trabajo. Las labores de las secciones arriba señaladas son efectuadas en promedio de 25 trabajadores, que trabajan distribuidos en 3 turnos diferentes (matutino, vespertino

y nocturno), conformando en consecuencia 3 equipos de trabajo con un número distinto cada uno de trabajadores y funciones laborales, de estos tres equipos algunos son trabajadores de turno fijo, otros de turno rotativo, dinámica que se determina por las características de la actividad productiva en el departamento. El siguiente cuadro nos ilustra de manera precisa sobre lo antes mencionado.

DEPARTAMENTO DE MOLINOS

Secciones de trabajo	Puestos de Trabajo	No. de Trab. x Turno-Eq. de trabajo			Total de Trab. del Departamento
		1°	2°	3°	
Sección de operación de molino chileno	molinero operador de molino chileno 2°		2°		
Sección de operación de molinos de pasta barbotina, esmaltes y colorantes.	Molinero operador de bascula. Molinero prepara dor molinero costalero 2° molinero operador de molino Pasta-barbotina molinero operador de molino esmalte colorante. 1°	1°	2		
Sección de operación de filtros-Prensa y máquinas amazadoras.	Molinero operador de prensa-bombero molinero operador de máquina amazadora.	1°			
Secc. de abastecimiento de equipo.	Molinero operador de prensa-bombero molinero operador de máquina amazadora. costurera 1°	1	1		21
No. Trab. x Eq. de Trabajo.		13	5	3	

* estos trabajadores no rotan turnos en ningún momento, el resto lo hace con los trabajadores de los otros turnos de similar puesto, unos lo hacen en promedio cada 15 días otros cada 8.

El trabajo realizado en este departamento en general por sus características técnicas y organización social del trabajo en un 75% se efectúa a través de métodos maquinizados automáticos y un 25% a partir de métodos manuales. Los obreros aquí ocupados se contratan para laborar en términos de montos de producción por jornada bajo el sistema de trabajo de base más premio variable por excedente de producción y en consecuencia reciben el salario del mismo nombre.

Departamento de Moldería.

En este departamento se elaboran los moldes de yeso utilizados en el forjado de los diversos productos de loza que se fabrican en la planta, encontramos aquí prácticamente 2 secciones de trabajo, la de elaboración de moldes y matrices y la destinada a la fabricación exclusiva de los moldes de yeso.

En la primera el obrero modelista de acuerdo a las indicaciones de la supervisión, diseña y elabora un modelo determinado de producto requerido, que de ser aprobado será utilizado para la construcción de las matrices respectivas en yeso o resina por conducto del obrero matricero. En la segunda sección, los operadores de la máquina dosificadora de yeso, también llamados molderos, preparan una emulsión con agua y yeso (prácticamente en una batidora vertical dentro de una olla metálica que funciona electromecánicamente) mientras la emulsión está lista sobre sus mesas de trabajo los molderos preparan las matrices a llenar, las acomodan en línea, las limpian, las sellan y quitan la colilla, dejándolas listas para su llenado, una vez dispuesta la emulsión proceden al vaciado de ésta en las matrices ocupando el sistema de bombeo de la máquina, consistente en una manguera que transporta de la cazuela de la misma a las matrices la emulsión, llenas las matrices de su mesa de trabajo los molderos esperan que el yeso

fragüe mientras realizan algunas labores propias de la preparación de una nueva emulsión para la siguiente vaciada. Fragado el yeso el obrero procede a eliminar las rebabas de éste en la golilla y uniones de la matriz con una hoja de lámina hechiza, quita la golilla de cada matriz y da un golpe leve a cada una de ellas para desprender el molde de las paredes de ésta, una vez separado lo saca y lo deposita en tablas que son acomodadas en carros anaquel por los tableros del departamento, vaciadas todas las matrices de su mesa de trabajo el moldero procede ahora a la limpieza y preparado de las mismas para un siguiente llenado, primero quita golilla, abre matrices y humedece sus paredes con petróleo, inmediatamente con una mezcla de javón, agua y aceite de coco utilizando un brochuelo las talla en su interior y las limpia con un trapo para por último volverlas a cerrar y ponerlas en posición para el siguiente llenado. Mientras que esto sucede, la emulsión se esta preparando ya en la máquina y practicamente esta lista en el momento en que el obrero termina las anteriores operaciones de vaciado y limpieza de matrices, iniciando en consecuencia en ese momento de nueva cuenta el proceso de elaboración de moldes ya descrito. (Este método de trabajo de vaciado hacia este momento esta en su fase de aplicación experimental que se consolida hacia 1987 substituyendo en definitiva el viejo método de vaciado manual con jarras de acero inoxidable, cargadas directamente por el trabajador).

Los moldes que son depositados en carros anaquel son transportados al horno secadero del departamento, donde se produce la expulsión de los excesos de agua en los mismo, en promedio permanecen en esta área 24 horas, después de este tiempo se sacan por los trabajadores tableros y se preparan para su transferencia a las áreas de fabricación donde serán utilizados, o en su caso se trasladarán al almacen respectivo, según indique el maestro o supervisor.

Las labores de estos trabajadores se ven apoyadas por un obrero de servicios generales en cuanto a la limpieza general del departamento, que no del área específica de los molderos, labor exclusiva de éstos. En 1986 eran en promedio 35 obreros los que laboraban en las dos secciones mencionadas durante un solo turno, de 07:00 a 16:30 Hrs., de lunes a viernes.

En términos de sus características técnico sociales los trabajos realizados en el departamento se efectúan en un 50% a partir de métodos maquinizados-semiautomáticos y el otro 50% en base a sistemas manuales de trabajos.

Los sistemas de trabajo bajo los cuales se consume la fuerza de trabajo en este departamento definidos practicamente por su monto de producción realizado diariamente son tres; en la sección de elaboración de diseños, matrices y moldes se labora bajo el sistema de trabajo por día o jornada y se percibe en pago en salario del mismo nombre de acuerdo al puesto.

En la sección de vaciadores-fabricantes de moldes de yeso, se labora bajo el sistema de trabajo a destajo y se percibe el salario del mismo nombre.

Por lo que respecta a los trabajadores tableros y de labores varias se ocupan bajo el sistema de trabajo base más premio fijo y perciben el salario del mismo nombre.

Departamento de Fabricación.

La labor principal en esta parte del proceso consiste en la fabricación de platos, platonos, tazas, tazones, salceras, dulceras, etc., mediante el forjado de pasta semisólida y de artículos con cabidad hueca como jarras, cafetetas, azucareras, salseras, etc., mediante el vaciado de pasta liquida (barbotina).

El departamento de fabricación desarrolla dicha labor dividiendo el trabajo en 4 secciones formalmente delimitadas, abocadas respectivamente a la elaboración de algunos de los productos mencionados, las secciones son: platos, piezas especiales, posillos y barbotina.

Sección de platos.

En ella se elaboran todos los tipos de éstos, necesarios para los distintos modelos de vajillas. Los operadores de las máquinas automáticas de forja de platos, reciben del departamento de molinos los chorizos de pasta a trabajar una vez surtido el operador de la máquina, toma uno de los cilindros del carro, lo coloca sobre la base de la guitarra y corta el mismo en varias tortillas de pasta con las dimensiones requeridas para el forjado, éstas las deposita sobre las mesas de trabajo colocada a un costado de él y la máquina donde también tiene a disposición los moldes a trabajar que le fueron abastecidos por el departamento de molinos. Contando con las materias primas necesarias, el operador coloca el molde de yeso invertido en cada uno de los portamoldes giratorios (serquillo), situados en la plancha de la máquina, cuando se trata de máquina automática de forja múltiple o sobre el único portamoldes de éste si se trabaja en máquinas automáticas de plato monoforjadoras. Cabe señalar que las características interiores del plato a forjar estarán determinadas por su superficie del molde invertido de yeso.

El serquillo con su molde respecto para cada caso señalado queda justo debajo de la parte terminar giratoria del brazo automático de forja conocido como roller, en ella el trabajador coloca la matriz metálica del plato que se este trabajando en ese momento y que perfectamente ensamblara con el molde del yeso, al ejercer presión sobre la tortilla de pasta, esta matriz practicamente determinará las características de la cara exterior

del plato forjado. A diferencia de los moldes de yeso que se substituyen por otro después de cada forja, la matriz se retirará en el momento que cubra el número de forjados capaces de realizar de manera adecuada y de buena calidad.

Aparte de las máquinas señaladas en esta sección, existe la llamada máquina Ram que es una forjadora automática de platón, preparada para su funcionamiento de la misma forma que las arriba señaladas, la única diferencia importante de éstas con aquellas, consiste en que es: -monoforjadora, -serquillo y roller no giran solo se acomplan y presionan la pasta en el momento del forjado, -girarán juntos solamente para el recorte de la rasura y después de ello el proceso será el mismo que en las otras máquinas.

Realizada la labor de abastecimiento y preparación del material de trabajo, el operador pone en funcionamiento la máquina y se inicia el proceso de forjado, tomará primero una tortilla y la colocará sobre uno de los moldes de yeso sostenidos por el serquillo respectivo, activará el sistema y automáticamente el serquillo sobresale un poco de la plancha (máquina de forjado múltiple) o posición inicial (máquina monoforjadora), mientras el roller baja girando y presiona la pasta dándole la forma requerida, en este momento serquillo y roler se ensamblan y giran simultáneamente por la acción del roller, al tiempo que concurre un recortador sobre el perimetro del molde (un brazo metálico delgado con filo en la punta, de funcionamiento electromecánico, que forma parte del sistema automático de la máquina) prensado para eliminar los excedentes de pasta que serán recogidos y llevados al proceso de reciclaje de molinos por conducto del recolector de rasura. Forjado el plato de roller y serquillo regresan a su posición inicial (lo mismo sucede en el caso de forjado de platonos, salvo las excepciones arriba señaladas), en el caso de la máquina de forja múltiple, la plancha

portaserquillos de ésta gira para dar lugar a la repetición del proceso con otro portamoldes ya listo, mientras que el trabajador substituye el espacio vacío con otro molde limpio que toma del horno vertical con plataformas giratorias, sobre el cual coloca una tortilla de pasta. En las máquinas monoforjadoras de plato y platón, el molde con la forja respectiva se retira y el proceso se repite en el momento que el obrero coloca un nuevo molde con tortilla en el cequillo respectivo, este lo tomará también de las plataformas del horno vertical.

Al retirar el molde con el producto los operadores de las máquinas, lo depositan para su secado presancocho sobre las plataformas horizontales dispuestas a manera de anaquel en el interior del horno vertical, estas plataformas gracias al sistema electromecánico del secador de gas, se hacen rotar de arriba a abajo en forma circular, con la cadencia necesaria para que reciban el calor requerido. Cabe señalar al respecto, que dicho horno se encuentra justo atrás del trabajador forjador.

En la parte posterior del secador descubierta a una determinada altura, van pasando las plataformas antes mencionadas con la mercancía que está en proceso de presancocho, aquí un grupo de trabajadores se encarga de retirar el producto del portamoldes, cuando este ya haya circulado dentro del horno un promedio de 75 minutos, al retirarle lo van apilando a un costado de ellos sobre su mesa de trabajo en el primer nivel de la misma, hecho esto tomarán una pieza y la colocarán sobre la base de un torno vertical de funcionamiento electromecánico simple (bandas transmisoras de movimiento circular, de un motor eléctrico),

mientras el plato o platón gira, lo sostienen con una mano y con la otra utilizando una lámina (navaja hechiza), eliminan las rebabas del perímetro del plato e inmediatamente con una esponja humedecida con agua pulen los interiores y exteriores de la pieza, al terminar dichas operaciones ponen el plato sobre el segundo nivel de su mesa y repiten la operación. Al apilar un determinado número de platos y formar una cantidad "x" de pilas, éstas son retiradas de la mesa y depositadas en tablas por el tablero del área, las tablas así llenas serán colocadas al interior de los carros anaquel que se encuentran a un costado de esta área de trabajo, con el objeto de que el producto sea revisado por control de calidad, de pasar la prueba de calidad el tablero llevará la mercancía fabricada a los tendales de fabricación donde permanecerá hasta que sea llevada a los hornos para su cochura definitiva o a otras áreas donde se le practique otro proceso antes de ser cocida.

El trabajo descrito en la sección de platos se lleva a cabo las 24 horas del día en 3 turnos, de lunes a sábado y por un promedio de 66 trabajadores organizados en equipos de forja y trabajadores auxiliares, como nos lo ilustra el siguiente cuadro:

Sección de Fabricación	Puestos de Trabajo	Número de elementos que conforman un equipo de forja y uno de apoyo, auxiliar, por turno		Turnos - horarios y Número de Equipos de Forja y auxiliares por turno.			Total de trabajadores por Turno	Rolan Turnos	
		Equipo Forja	Equipo Aux.	Turno	Horario	Eq. For.			Eq. Aux.
P L A T O S	Operador	1		1*	06:00 a 14:30 de lunes a viernes más 5 horas	5 prom.	1	22	Si
	Terminador	2			06:00 a 11:00 Hrs.				
	Pellers		2						
	Rasureros		2						
	Tableros		3						
				2*	14:30 a 22:00 Hs. de lunes a vier- nes más 5 horas el sábado 11:00 a 16:00 Hs.	5 prom.	1	22	Si
				3*	22:00 a a 06:00 Hs. de lunes a sábado sale es- te últi- mo día por la mañana	5 prom.	1	22	Si
									Cada 8 días cambio de turno.

Sección de piezas especiales.

Aquí se laboran como su nombre lo establece productos muy selectos o con ciertas características de terminado técnico como: platos, platones, pieza hueca: tazas, soperas, dulceras, etc., a través del forjado con tarrajas, consistente en lo siguiente:

El forjador en tendal y su ayudante reciben la pasta respectiva del área de molinos y los moldes a trabajar del área de moldería, el molde de yeso se coloca sobre la base de un torno vertical de funcionamiento electromecánico que lo sujeta prácticamente y lo hará girar en su momento, justo arriba del molde se encuentra la extensión de la tarraja que sostiene el perfil de madera filoso con la forma exterior de la pieza (elaborado por un trabajador de este departamento llamado hacedor de maestras) y en el otro extremo un mojón de metal que sirve de contrapeso y ayuda a regular la presión sobre la pasta durante el forjado (a manera de máquina manual de tortillas). Este perfil de madera es colocado en su lugar por el trabajador forjador, realizada esta labor la pasta se secciona en los trozos requeridos, ocupando la gitarra e inmediatamente en su mesa de trabajo, el trabajador del tendal procede a amazar un trozo hasta tenerlo en las condiciones requeridas para su forjado, una vez listo lo coloca sobre el molde yeso, pone en funcionamiento el torno y con una mano lo va extendiendo sobre la superficie del molde, mientras que con la otra hace bajar la tarraja hasta el punto tope requerido para determinar el grosor de la mercancía y definir adecuadamente la cara exterior de la pieza trabajada, cabe señalar que la tarraja cae justo en medio del molde de yeso lo que permite manipular al obrero la pasta de un lado a otro, forjado ya el plato, platón

y pieza hueca, el obrero procede a realizar su terminado en el caso de plato y platón ocupando el torno, con una lámina (navaja hechiza) elimina las rebabas con agua la misma, hecho esto su ayudante retira el molde con la pieza la coloca en tablas y éstas en los tendales respectivos para su secado y posterior cochura, mientras el obrero forjador repite nuevamente las operaciones de forjado arriba señaladas.

En el caso de acabado de la pieza hueca, se utiliza solo el torno para eliminar las rebabas perimetrales de la pieza, el resto se efectúa rodeando a la misma sin que este en movimiento, de llevar asas, estas son surtidas por la sección correspondiente de fabricación y pegadas en este caso por el forjador en forma manual, en el terminado con esponja húmeda en los perímetros de la pieza se utiliza el torno, mientras que en el pulido de los costados y zonas de contacto de las asas con la pieza, se ocupa un instrumento llamado bolillo, consistente en un palo de las dimensiones de una regla de 30 cm. que en uno de sus extremos está forrado de esponja humedecida con agua, el forjador rodeando la pieza va puliendo las partes curvas y más escondidas de la misma con dicha herramienta, al terminar el molde y la pieza de igual manera que el plato y platón son colocados en tablas y llevados a los tendales respectivos para su secado y posterior decorado en crudo de ser necesario o cochura directa sin decorar. En el siguiente cuadro que se expone se ilustra acerca de los puestos de trabajo, número de trabajadores de la sección, equipos de trabajo de forja, turnos-horarios, etc., que existen en esta sección.

Sección de Fabricación	Puestos de Trabajo de la Sección	Número de Trabajadores por equipo de forja, por mesa	Número de trabajadores auxiliares, total en la sección	Turnos - Horarios, número de trabajadores auxiliares y equipo de forja por turno.				Total de Trabajadores de la Sección	Rol de Turnos de la Sección
				Turno	Horario	Equipos	Trabajad. auxiliares		
P I E Z A S E S P E C I A L E S	Oficial y Ayudante Trazajero Maestro (supervisor) de la plantilla del personal de confianza	2 trabajadores por mesa; 1 oficial y 1 ayudante.	3 trabajadores auxiliares en total por la sección, con opción a suplir por recorrido o sustitución del ayudante del oficial faltante.	Se trabaja solamente el 1° Turno	07:00 a 16:30 Hrs. aunque regularmente entraban antes de su hora de trabajo, para producir más trabajo a destajo.	3 de los trabajadores por equipo más el equipo auxiliar de sustitución de personal y labores generales de la sección	3 trabajadores auxiliares sustituyen a ayudantes por recorrido o en su defecto realizan labores de servicios generales de la sección	6 trabajadores fijos y 3 auxiliares de labores varias Total 9	No

Sección posillos.

En esta área se producen todos los diversos modelos de tazas requeridas para las vajillas a excepción de las piezas especiales, las labores a su interior son desempeñadas por dos grupos de trabajo: el grupo de posillos y de asas, el trabajo de ambos se conjunta en la elaboración final y terminado del producto, veámoslo.

Grupo de posillos.

Una vez abastecidos de los chorizos de pasta, los moldes de yeso y la matriz metálica a utilizar para el forjado de la taza (posillo), se inicia el proceso de preparación del equipo, herramientas e insumos a utilizar en el forjado del posillo.

Forjado.

Primeramente el obrero operador de la máquina automática de forja toma la matriz metálica y la coloca en el roler (parte terminal giratoria del brazo automático de forja), la ajusta hasta dejarla lista para efectuar su labor consistente en definir las paredes interiores del posillo y dar una distribución adecuada de la pasta en el interior del molde de yeso, así como determinar el grosor de las paredes del posillo.

En segundo lugar este mismo obrero auxiliado por sus compañeros del grupo de forja de posillo, colocará sobre una plancha giratoria de metal con orificios (la plancha mide aproximadamente 3 metros de diametro), los moldes de yeso a trabajar (boca abajo), cabe señalar que bajo la plancha giratoria se pone en funcionamiento en el momento del forjado los quemadores de gas que ofrecerán el calor necesario para el secado del posillo forjado y molde

utilizado. Plancha giratoria y quemadora constituyen el llamado secadero de posillo, mismo que descansa sobre la plataforma de un carro metálico.

Para terminar sus labores de preparación el obrero operador coloca sobre los portamoldes de la plancha giratoria de la máquina de forja, los moldes de yeso que definirán las características exteriores del posillo, cada uno de estos portamoldes quedará en su momento justo abajo del roler del brazo automatico de forja de la máquina, como en las máquinas de forja múltiple de plato. Efectuados los trabajos anteriores, otro obrero del equipo tomará de la carretilla o carro de molinos con pasta colocado a un costado de la máquina automática de forja, los chorizos de pasta y los apilará acostados en forma de pirámide sobre una charola colocada encima de la base de la guitarra que se encuentre sobre su mesa de trabajo, y los seccionará en tortillas pequeñas de las dimensiones requeridas para el forjado, mismas que llevará a la plataforma metálica de la máquina de forja de donde las tomará el forjador de posillo.

Terminado.

Los obreros encargados de eliminar rebabas y pulir el posillo revisan sus tornos verticales electromecánicos y ajustarán en éste el portaposillos a utilizar en la jornada.

Limpias sus mesas de trabajo, se abastecen de un bote con agua, esponja y su cuchilla hechiza para eliminar rebabas.

El trabajador pegador de asas, limpia su mesa de trabajo que se encuentra a un costado de él y se surte de un bote con agua y la esponja necesaria para el pegado de las asas en el posillo. Se cerciora que este surtido de las asas a trabajar en la jornada

y dispone los espacios y tablas que utilizará para apilar el posillo a trabajar, justo enfrente de la banda transportadora de posillos.

Por lo que se refiere a los obreros encargados de dar el pulido final a la taza ya fabricada, estos se abastecen de su bote de agua y la esponja necesaria para dicha labor y se aseguran de haber sido abastecidos de las tablas requeridas para el acomodo de las mercancías trabajadas.

Pegadores de asa y obreros responsables del pulido se aseguran también de que la banda transportadora de taza este en condiciones de funcionamiento.

Terminado el proceso de preparación del equipo, herramientas e insumos para el forjado de la taza y terminado de la misma arriba descrito se inicia el proceso de fabricación de ésta, de la siguiente manera:

El operador de la máquina de forja de posillo una vez encendida la máquina y el secadero toma una tortilla y la deposita dentro del molde de yeso, activa el sistema y automáticamente el brazo automatico con el roler girando, baja a una determinada posición presionando la pasta y distribuyendola uniformemente en las paredes de molde, los excedentes que tienden a subir hacia la parte superior del molde (rasura) son eliminados por una navaja hechiza que el trabajador sostiene sobre esta parte del molde mientras que el roler gira, estos excedentes de pasta se proyectan a manera de serpentinas en dirección a un cajón de madera donde se van acumulando para ser posteriormente reciclados en molinos. Forjado el posillo, el brazo mecánico se eleva automáticamente dejando libre el molde con el posillo forjado, para que sea retirado por el operador y colocado sobre la plancha giratoria del secadero

que se ubica a un costado de él y la máquina. Al dejarlo ahí, el operador tomará de la plancha del secadero un molde vacío que ocupará para cubrir el lugar libre, mientras que esto se lleva a cabo la plancha portamoldes de la máquina gira automáticamente poniendo en posición de forjado un nuevo molde vacío de los cuatro colocados inicialmente. Sucedido esto el trabajador inmediatamente colocará en el portamoldes de la máquina el molde vacío que tomo del secadero y colocará con la otra mano una tortilla de pasta dentro del molde dispuesto para forjar y activará de nueva cuenta el sistema para repetir el proceso.

Los moldes con posillo forjados permanecerán un tiempo considerable sobre la plancha giratoria del secadero para su secado presancocho, pasado este tiempo los obreros encargados de rebabiar el posillo y darle su pulido (colocados a un costado del secadero y de frente entre sí) tomarán estos moldes y colocándolos boca abajo sobre su mesa de trabajo, al golpearlos ligeramente sobre su base van siendo vaciados de su contenido y reitegrados inmediatamente a la plancha giratoria del secadero para su uso en su nuevo forjado (tantos como establezca control de calidad).

Dispuestos una serie de posillos en la mesa, uno por uno son tomados por el trabajador y colocados boca abajo sobre el portaposillos del torno electromecánico vertical (controlado por el obrero) y mientras gira el posillo a una velocidad mínima, con una navaja hechiza el obrero elimina las rebabas de la boquilla y exteriores del posillo, posteriormente con una esponja humedecida con agua pule las mismas partes, al terminar este trabajo toma el posillo y lo deposita boca arriba sobre la plataforma que queda justo encima de uno de los extremos de la banda transportadora (de la que forma parte) y que esta en línea justo a un costado de ellos.

Los posillos así trabajados son tomados también uno por uno

por los obreros pegadores de asas que se encuentran en un extremo de la banda a ambos costados de ésta, éstos toman un posillo y una asa y con la precisión y destreza que da la experiencia la pegan a un costado del posillo y presionan, como el posillo viene casi seco y la asa esta humedecida de sus extremos al juntarse ambas superficies se adhieren practicamente. Pegada el asa la taza es colocada boca arriba sobre la banda que la transporta unos metros hasta el lugar de los obreros que se encargarán de darle el terminado, aquí dos trabajadores uno de cada lado de la banda, toman una taza y la sostienen con una mano y rapidamente con la otra, utilizando una esponja humedecida con agua y un bolillo más pequeño que el ocupado en la sección de platos, pulirán las uniones de las asas con el posillo y las asperesas que ésta presente en general, al terminar esta labor colocarán el producto boca abajo sobre las tablas especiales (pues tiene bases de hule para no extropiar la boquilla de la taza), dispuestas frente a ellos por encima de la banda en soportes de solera que forman parte de la estructura metálica de ésta última. Inmediatamente de realizado esto, repetirán con un nuevo producto la operación de terminado descrita.

Al llenarse las tablas de mercancia son retiradas por el tablero del equipo y trasladadas de los tendales de la sección para su revisión por control de calidad y posterior cochura.

En los casos en que la banda esta saturada de producto de tal forma que éste puede caer al vacio de no ser retirado prontamente, pues en este lugar la banda termina su ciclo, los obreros de esta parte del proceso para darse tiempo, retiran primeramente toda la taza y la estiban sobre una tabla que a manera de repisa se encuentra en ambos costados frente a ellos, al mismo nivel de la banda y una vez vacia ésta de todo producto, inician la labor de terminado arriba descrito.

Grupo de Asas.

Aquí los trabajos correspondientes al proceso de preparación de equipo, herramientas, insumos, se resume a lo siguiente. El operador de la máquina de asas (consistente en un horno secadero circular aproximadamente de 2 metros de diámetro y 30 cm. de ancho de su base caliente a la tapa hermética que lo cubre, se encuentra colocado en promedio a 1.20 metros del piso, gracias a una estructura metálica de solera que lo soporta, el combustible que utiliza es gas, podríamos decir que el aspecto que tiene es como el de un gran horno asador de carne con tapa hermética), se ocupa inicialmente de verificar que la máquina este en condiciones de trabajo y el sistema de surtido de barbotina también este dispuesto para su uso (consistente en una extensión tubular del sistema de alimentación de barbotina que llega a esta área, en su parte terminal tiene adaptada una llave que regula la salida de la barbotina por una manguera más reducida de hule, dispuesta en dirección de los moldes para facilitar su llenado), checa además que cuente con los moldes necesarios para realizar la labor de la jornada y que su mesa de trabajo este a disposición, por último, prende el horno de gas.

Por lo que se refiere a los obreros encargados de rebabiar y pulir el asa fabricada, verifican que su mesa de trabajo este limpia, dispuesto su banco y que cuenten con las tablas necesarias para apilar las asas, además se aseguran de tener su cubeta o bote con agua, esponja y espatula (navaja hechiza), elementos básicos para desarrollar su trabajo. Efectuadas las labores antes descritas en este grupo, se da inicio al proceso de fabricación de asas, el operador de la llamada máquina de asas, toma uno de los moldes de yeso (que tiene la forma de una cuarta parte de la circunferencia interior de la planta caliente del horno), para

forjar varias asas a la vez y lo coloca sobre su mesa de trabajo, se acerca la manguera del surtido de barbotina, abre la llave y llena los huecos internos del molde, al terminar coloca el molde sobre la plancha caliente del horno e inmediatamente repite la operación de llenado y depósito del molde, una vez que el horno esta totalmente surtido de los moldes necesarios, lo cierra y espera a que se fragüe la barbotina, mientras esto sucede se ocupa del llenado de nuevos moldes, pasado el tiempo necesario destapa el horno y retira los moldes con las asas ya fraguadas y los apila sobre su mesa de trabajo, dispuestos para que sean tomados por los obreros terminadores de asas, para después volver a llenar el horno con nuevos moldes que previamente ha preparado como ya lo hemos señalado.

Esta operación de vaciado, carga y descarga del horno, se realiza las veces necesarias para conseguir tener un número considerable de asas fraguadas dispuestas para su terminado y posterior pegado en el posillo.

Una vez contando con una cantidad considerable de asas fraguadas, se da inicio al proceso de trabajo de terminado de las mismas, los trabajadores asistas dispuestos con sus herramientas de trabajo, se van acercando uno a uno los moldes y van vaciando su contenido sobre su mesa de trabajo, aquí auxiliados de sus navajas (lámina hechiza) eliminan las rebabas de pasta de cada una de las asas para posteriormente usando su bolillo y el agua darles el pulido requerido, una vez rebabiadas y pulidas las asas son dispuestas en pequeños montones sobre tablas cubiertas sobre un hule que se encuentra en un costado de su mesa de trabajo, llena una tabla es retirada por los tableros del área y llevada al lugar del trabajo de los pegadores de asas quienes se encargan de darles utilidad.

En el cuadro que a continuación se expone se señalan los puestos

Sección de Fabricación
Posillos

Grupos de Trabajo	Puestos	# de trab. que conforman los grupos de trabajo x turno.			Turnos - Horarios			Roles	Total de trabajadores por grupo de trabajo y por sección	
		1°	2°	3°	1°	2°	3°		r/t.	Grupo
Grupo de Posillos	Operador de maq. automát. de posillo, oficial y ayud.	10	10	10	06:00	14:30	22:00	rolan turnos en los mismos términos	1° 10	30
	Rebabeador de posillo				a	a	a	que fabrica cada 8 días cambian de turno los trabajadores en ambas secciones.	2° 10	
	pegadores de asas tableros suplentes.				14:30	22:00	06:00	Sus 5 horas restantes de la semana para completar la jornada oficial en los turnos 1° y 2° se trabajan el día sábado, en los siguientes horarios:	3° 10	
					06:00	11:00				
					a	a	-			
					11:00	16:00				
Grupo de Asas	Operador de horno de asas.	2	3		Estos turnos trabajan igual que en la sección de posillos, es decir tienen el mismo horario.				1° 2	5
	2° 3									
	rebabiador-pulidor de asas.									

de trabajo, número de trabajadores en general, por turnos y equipo o grupos de trabajo, los turnos de labor, horarios de jornada y roles de trabajo de los obreros de la sección de posillos que realizan el trabajo arriba descrito.

Sección barbotina.

A esta área de fabricación se le denomina así porque se emplea la pasta en forma líquida para el forjado de productos de formas irregulares y cavidades huecas, como: jarras, cafeteras, azucareras, salseras, etc., y también de formas semiplanas especiales como: platonos, platos etc., por medio de el vaciado manual de ésta en los moldes dispuestos en serie sobre mesas de trabajo.

El obrero barbotinero una vez que ha recibido los moldes a trabajar del departamento de molinos y los ha colocado en serie sobre las mesas de trabajo, se ha asegurado de que cuente con las tablas necesarias y los espacios dispuestos para el secado del producto y con las herramientas de trabajo requeribles para su labor, da inicio al proceso de elaboración del producto.

La barbotina que se hace llegar a esta sección a través de conductos tubulares metálicos, por medio de bombeo desde el área de molinos, es recibida aquí por extensiones de mangueras de hule que salen de estos conductos, dichas mangueras controlan la salida de la barbotina por medio de una llave que tienen adaptada en su extremo libre, el obrero barbotinero al recibir la materia prima, la deposita en barriles de madera, una vez llenos estos utilizando un batidor electromecánico, bate la barbotina para que obtenga un estado uniforme, sin grumos, necesario para su vaciado. Mediante una jarra de lámina de acero el obrero toma de los barriles la cantidad requerida de barbotina y la va vaciando cuidadosamente al interior de los moldes dispuestos en las mesas hasta llenarlos uno por uno, así llenara determinada cantidad dispuesta en las mesas de trabajo, al terminar de llenar los moldes los dejara fraguar entre 30 y 40 minutos (duante los cuales debido a una transferencia de masa y aprovechando la porosidad de las

paredes del molde se conforma la pieza a producir adquiriendo el espesor requerido), después del fraguado, los moldes serán volteados uno por uno para eliminar la barbotina que no formará parte de la pieza, estos sucede por medio del escurrimiento de la misma, efectuado lo anterior, se vuelve a voltear los moldes y se desboquillan, es decir, se les quita el excedente de pasta que no es parte de la pieza, una vez terminada esta operación se procede a sacar del molde las piezas forjadas y se inicia el terminado de las mismas.

Con una lámina (navaja hechiza) el barbotinero procede a eliminar la rebaba de cada una de las piezas, al terminar utilizando un trozo de esponja y el bolillo humedecido con agua va puliendo pieza por pieza pen su base, costado, boquillas, asas, etc., y las va depositando en tablas que una vez llenas de producto terminado son llevadas por los tableros del área a los tendales respectivos para su revisión por control de calidad y su secado presancocho, por medio del aire caliente que se hace llegar a través de tubos del departamento de hornos al área de tendales y secado de barbotina. Una vez terminados los productos de la primera vaciada de barbotina, el trabajador volvera a repetir el proceso de fabricación antes descrito, en promedio realizará de 3 a 5 vaciadas por jornada, secado y aprobado el producto por control de calidad se traslada al departamento de hornos para su cocido correspondiente o algún otro departamento donde se le practique otro proceso presancocho.

En el cuadro que a continuación se presenta se dan a conocer los puestos de trabajo, número de trabajadores en general y por turno, turnos-horarios de labor, roles de turno, etc., bajo los cuales trabajan los obreros de esta sección.

Sección de Fabricación			Barbotina			
Puestos y Carácter de los mismos			Número de Trabajadores x Turno y el total de la sección.			
Puesto	Básico	Auxiliar	1° T.	2° T.	3° T.	T.T. Sección.
Barbotineros. Tableros de Barbotineros.	X	X	Hacia 1986 existía solamente el primer turno con un horario de 7:00 a 16:30 Hrs., de lunes a viernes, en él laboraban 18 trabajadores barbotineros oficiales y 4 tableros barbotineros auxiliares, aproximadamente.			22 en promedio

Turno - Horario de labores y roles de trabajo.			
1° T.	2° T.	3° T.	R.T.
7:00 a 16:30 Hrs. de lunes a viernes	No.	No.	No.

Los trabajos antes descritos en las diversas secciones del departamento de fabricación se realizan en términos tecnológicos en base a distintos métodos de trabajo, y teniendo como criterio para la clasificación de las mismas, el monto de producción a realizar por jornada, se observa que se efectúan también a partir de distintos sistemas de trabajo que dan origen a distintos tipos de salarios percibidos por los trabajadores de este departamento, como nos lo ilustra el siguiente cuadro.

Area de revisión y almacen de crudo.

Es el lugar en el cual los tableros de los diversos departamentos depositan la mercancía elaborada en las secciones de fabricación, dentro de los tendales de madera, siempre y cuando ésta haya resultado sea aprobada por el personal de control de calidad que aquí se encuentra.

El producto aquí almacenado, seco y crudo a dureza de cuero, esta dispuesto para ser llevado por los horneros correspondientes a los hornos de sancocho donde se efectuará su cocido, necesario para pasar al siguiente proceso de elaboración o para su traslado al departamento de affo por los tableros de éste, para realizarle algún decorado con bandas de colores o figuras en crudo (engobe) y después de ello llevarlo a los hornos de sancocho para su cocido (calcina).

Las labores realizadas en esta área son las de supervisión, transportación y almacenamiento de mercancías. Tecnicamente se llevan a cabo por sistemas manuales de trabajo que a lo sumo requieren de algunas herramientas básicas como: carros de tiro, pluma, papel pero sobre todo mucha fuerza física. En términos de monto de producción a efectuar por jornada, los obreros laboran en base al sistema de trabajo por día y base más premio fijo, los salarios percibidos por el personal obrero de eésta área en pago de su fuerza de trabajo alquilada, son el salario por día y base más premio fijo.

Sin considerar los tableros de las distintas secciones de fabricación que llegan aquí, en ésta área hay 4 obreros y 6 trabajadores de confianza en promedio. Los primeros laboran de lunes a viernes solo el primer turno de 07:00 a 16:30 hrs.; mientras los segundos lo hacen de lunes a sábado, tres de ellos

en el primer turno, dos en el segundo y uno en el tercero, rolandose entre ellos de turno cada 8 días.

Departamento de Hornos.

La labor central en este departamento se resumen en tres objetivos:

1. El quemado de todo tipo de mercancía cruda en blanco y con engobe (es una barbotina coloreada aplicada sobre las piezas crudas con pistolas de aire para conseguir diferentes tonalidades o decoraciones, tales como bandas, esfumados, etc., utilizando generalmente chaflones de aluminio. Esta labor se realiza en el departamento de affo y se conoce como decorado en affo sobre mercancía cruda). Proceso llamado en el primer caso sancocho y en el segundo calcina.

2. El quemado de la mercancía barnizado en blanco y del producto sancochado decorado bajo el sistema de chaflón en el departamento de fillos, con pinceles cubiertos con barniz en el departamento de baño barniz (decorado bajo barniz). Este proceso de quemado es conocido como vidriado.

3. Y el quemado de calcomanías y fillos sobre barniz que decoran el producto (decorado sobre barniz), este proceso es denominado mufla. todos estos trabajos son realizados durante una jornada de labor en los hornos destinados para cada actividad, de los 8 hornos existentes 2 de ellos se abocan a realizar el sancocho de la mercancía, 4 el vidriado y los 2 restantes a la mufla, cada una de estas tareas como es lógico se incarta en una determinada fase y momento del proceso de fabricación de loza doméstica, que

fuera de sus características muy particulares, propias de la calidad del trabajo realizado, presentan elementos técnicos de organización social del trabajo muy similares entre sí. En este aparato nos abocaremos a analizar exclusivamente, siguiendo la secuencia del proceso aquí planteado, las características de las labores del cocido de mercancías cruda limpia y con engobe, que nos servirá de base para comprender los otros dos momentos de la actividad de este departamento cuando corresponda analizarlos.

Sancocho.

El hornero una vez conociendo la mercancía a quemar en la jornada, la toma de los tendales del almacén de crudo y la transporta a sus mesas de trabajo, colocada al costado del riel guía sobre el cual circulan los carros utilizados para el quemado por fuera del horno. Llena su mesa de mercancía, el hornero toma un carro de estructura de base metálica, cubierto con una placa de material refractario sobre la que se levantan varios niveles de placa refractaria a manera de edificio sin paredes (con uno o dos niveles), que a su vez contendrán si es necesario estructuras refractarias verticales en forma triangular (castillos) o circular (conchas) con pequeñas tiras refractarias dispuestas en serie a la misma distancia en los postes de éstas (las estructuras de uno y otro carro aquí descritas son armadas por el departamento de albañilería de la fábrica utilizadas por el hornero en distintos momentos, dependiendo del tipo de mercancía a tomar), y empieza a colocar cuidadosamente la mercancía de tal manera que quepa la mayor posible y reciba toda uniformemente el calor que la cocera. Realizada esta labor empuja el carro hasta colocarlo a la entrada del horno y ponerlo en disposición sobre el riel para ser impulsado al interior del túnel del horno por el empujador electromecánico, en este momento se da inicio a un ciclo de

recorrido del carro por el interior del tunel del horno, programado de antemano por la empresa, el carro será impulsado a un ritmo determinado de tiempo por el empujador electromecánico ajustado al riel, hasta su salida por el otro extremo del tunel. Efectuado este trabajo el obrero hornero repite el proceso hasta llenar el horno de carros, obviamente cada uno de éstos entre sí guarda un intervalo de tiempo en su entrada al tunel del horno, para evitar su encimamiento y en consecuencia rotura de mercancía.

En el otro extremo del tunel, el hornero recibirá los carros con la mercancía cocida, tirará de ellos hasta colocarlos a una distancia considerable de la salida en el lugar en que serán enfriados mediante ventiladores y el aire del medio ambiente, para que posteriormente se descargue la mercancía sancochada y se deposite en los tendales del área conocida como bodega de sancocho, utilizando para dicha labor, cajas, tablas y carros. La mercancía defectuosa que salga de este proceso se deposita en una gran caja para venderlas posteriormente como desperdicio industrial.

Cabe señalar que la temperatura a que trabaja el horno de sancocho es en promedio de 1,200 a 1,300 grados centigrados y utiliza como combustible gas.

En el siguiente cuadro podremos observar los puestos, turnos-horarios y roles, el número de trabajadores, los métodos de trabajo seguidos, así como los sistemas de trabajo adoptados y los tipos de salario existentes dentro del área de sancocho del departamento de hornos.

DEPARTAMENTO DE HORNOS

(SANGUCHO)

Puestos de Trabajo	# de Trabajadores por turno y total del área				Turnos-Horarios, roles de trabajo del área.				Sistemas de trabajo Criterios de Clasificación monto de producción x jornada	Métodos de trabajo Criterios de Clasificación, aspecto tecnológico.	Remuneraciones, tipo de salario.
	1T	2T	3T	T-A	1T	2T	3T	Roles			
Existen 2 hornos el 1 y el 2 por cada horno tenemos 2 hornos cargadores y 1 hornero descargador y la opción de ocupar a los suplentes del turno existentes en el departamento de hornos cuando se requieran.	3	3	-	6	7:00 a 14:30 de lunes a viernes + sábados 5 Hrs. de 7:00 a 11:00 Hrs.	14:30 a 22:00 Hrs. de lunes a viernes + sábados 5 Hrs. de 11:00 a 16:00	--	Solan cada 8 días los turnos extantant.	El 100% de la fuerza de trabajo ocupada lo hace bajo el sistema de trabajo base más premio variable.	El 75% de las actividades básicas de esta área son realizadas a partir de máquinas automáticas (quemado y el 25% restante a través de sistemas manuales (carga de carros, vigilancia descargas de carros clasificación de mercancía y depósito)	Se percibe en su mayoría el tipo de salario base + premio variable.

Departamento de Bodega de Sancocho.

Las labores centrales de este departamento se realizan al seno de dos secciones de trabajo; la sección de separación de rotura y la sección de bodega sancocho. En la primera los obreros acarreadores toman de los tendales respectivo la mercancía semiplana a trabajar, las colocan en plataformas de tiro manual y las llevan a la mesa de trabajo de los separadores de rotura o clasificadores, quienes la revisan y la van agrupando de acuerdo a su calidad en limpia o estrellada, para después volverla a colocar en una de las plataformas de tiro vacías dispuestas a un costado de su mesa de trabajo. Llena una de las plataformas con mercancía limpia, los acarreadores de la sección se las llevan para acomodar el producto en los tendales correspondientes, en el caso de la mercancía estrellada también transportada en plataformas, es llevada hasta el lugar donde se encuentra una gran caja de madera la cual es vaciada para después ser comercializada como desperdicio industrial. Este proceso de abastecimiento, clasificación y depósito del producto semiplano es en síntesis la tarea fundamental de esta sección llamada separación de rotura.

En la segunda sección del departamento la labor estriba en: -la limpieza de manchas en la mercancía, -la eliminación por esmerilado de protuberancias que presente la mercancía una vez cocida, -el sellado del producto con el logo de la empresa y -su clasificación a partir de dos criterios: calidad y agrupamiento para el proceso siguiente.

Cabe destacar que aquí se trabaja con mercancía semiplana, pieza hueca y posillo, en el caso de mercancía semiplana se la realizan los trabajos antes mencionados excepto el sellado (este

generalmente se efectúa en el departamento de baño barniz), en cuanto a la pieza hueca solo no se esmerila y por lo que se refiere al posillo unicamente se limpia y se sella.

El grupo de trabajadores de esta sección divide las actividades básicas arriba mencionadas de manera secuencial durante la jornada, entre sus miembros, así tenemos entonces que los esmeriladores y limpiadores de la sección transportarán la mercancía de los tendales a su lugar de trabajo, donde los primeros se encargarán de eliminar por medio de esmeriles fijos de pie las protuberancias de la mercancía cocida, mientras los segundos ocupando tornos de pie con escobeta limpiarán el producto de todo tipo de manchas producidas por el sancochado.

La mercancía esmerilada y limpia se va estibando sobre la mesa de madera colocadas frente a una banda transportadora en la cual se llevará a cabo su sellado. Un trabajador situado frente a la banda, en uno de sus extremos, va colocando en posición sobre ésta la mercancía a sellar, mientras otro casi el centro de la banda la sella con el logo de la empresa y al final de la misma otro obrero retira la mercancía sellada, la estiba y la pone a disposición de los clasificadores de la sección, que se encargarán de clasificarla en base a los criterios antes mencionados. Una vez clasificada la mercancía es trasladada a los tendales correspondientes por los estibadores del departamento, donde permanecerá hasta ser requerida para practicarle el siguiente proceso de trabajo.

En el cuadro que a continuación se presenta se nos indica los puestos, turnos, horarios, roles de trabajo, número de trabajadores por turno y en general métodos y sistemas de trabajo, tipos de salario percibidos en el departamento de bodega de sancocho.

DEPARTAMENTO DE BODEGA SANCOCHO

Puestos de Departamento Secc. Puesto:		Número de trabajadores por turno y total del departamento.				Turnos - horarios, roles del departamento				Métodos de trabajo. Criterios de clasificación en aspecto tecnológico.	Sistemas de trabajo, criterios de clasificación de producción y turnos.	Tipos de salario	
		I.T.	II.	III.	T.D.	I.	II.	III.	R.T.				
B A M D A S A N C O C O N O	Emesilador	7 trabajadores en promedio	-	-		07,00					Los métodos de trabajo a partir de los cuales se lleva a cabo el trabajo en este departamento son en un 75% de tipo manual y en un 25% mecanizados semi-automáticos	La fuerza de trabajo obrera de este departamento realiza las labores productivas en base a 3 sistemas de trabajo diferentes pero compatibles en la labor del departamento estos son: el sistema de trabajo base más premio fijo, variable y sistema de destajo.	Los tipos de salario percibido por los obreros de esta área son: el salario base más premio fijo y variable y el salario a destajo.
	Limpiador					a							
	Sellador	+ 2 suplentes a turno en todo el departamento.				16,30							
	Empacador					lunes							
	Acarreador				15 en promedio	a							
	Clasificador					viernes:							
	Ayud. de Clasificador					en							
	Clasificador					en							
	Reparador de rotura-Clasificador	6 trabajadoras en promedio				en							
	Acarreadores (abastecedores y retiradoras)	+ los dos suplentes por turno de todo el departamento.				del departamento							

Departamento de Affo

El trabajo en este departamento consiste en tres tareas principales:

- el engove, que es un decorado con barbotina coloreada para conseguir diferentes tonalidades o decoraciones, tales como esfumados, bandas, etc., sobre la mercancía cruda (decorado bajo barniz) utilizado para ello pistolas de aire y chaflores (plantillas de aluminio que dibujan alguna figura sobre el producto), esta mercancía será quemada en el departamento de hornos (sanchocho, proceso llamado calcina), antes de ser bañada nuevamente con barniz en este mismo departamento.

- el decorado con colores cerámicos de bandas y figuras sobre mercancía sancochada o cocida, ocupando también para esto pistolas de aspersión y chaflores, ambas labores anteriormente descritas son conocidas como decorado de affo.

- y por último el sistema de aspersión con pistolas de mercancía sancochada en blanco o decorada en affo, con barniz, llamado tapaporo.

Las tres actividades antes señaladas son efectuadas por el grupo de afistas de dicho departamento durante una jornada de trabajo, a todos se les surte de la mercancía respectiva en su lugar por parte de los abastecedores-tableros, a los afistas responsables del decorado en sus dos modalidades, se les da mercancía cruda o cocida según lo establezca el supervisor del departamento, de acuerdo a los requerimientos de la producción, mientras que a los dedicados a aplicar tapaporo se les surte de producto sancochado en blanco o previamente decorado en affo.

En términos generales cada uno de estos afistas realiza su trabajo de la siguiente forma:

Sobre una estructura de madera o metal (burro) que se encuentra a un costado del afista, el tablero del área coloca una tabla con mercancía a trabajar, al recibir la mercancía el afista toma una pieza y la coloca sobre una torreta giratoria impulsada manualmente (sirve para hacer girar el producto, en los casos de decorado el chafión es colocado sobre la pieza antes de ponerla sobre la torreta mencionada o de rociar la pieza sostenida en vuelo sobre una mano), que se encuentra al interior de una caseta metálica con cortinas de agua permanentes en tres de sus paredes (con la finalidad de eliminar los residuos de la aspersion), esta caseta se ubica justo enfrente del afista y es el lugar donde se lleva a cabo el bañado de la pieza, una vez colocada la pieza ahí, con su pistola (que en la parte superior de uno de los costados de la caseta tiene su tanque de alimentación, ya sea de color cerámico y barniz tapaporo), el obrero la rocía según el trabajo a realizar, al terminar la retira y coloca en la tabla de donde la tomo y repite la operación sucesivamente durante la jornada, una vez rociadas todos los productos de una tabla, el tablero la retira y la deposita en los tendales respectivos, donde la mercancía permanecerá en espera del siguiente proceso de trabajo, efectuada esta tarea este obrero tomará de los tendales una tabla con mercancía a trabajar y la pondrá a disposición del afista para que continúe su labor.

Cabe señalar que las casetas aquí citadas se encuentran alineadas en serie y que la alimentación de aire para todas se da por medio de un compresor central, cada una como ya se mencionó tienen su alimentador de materia prima, surtido manualmente por el afista. El agua de las paredes de cada una de las casetas viene de un alimentador único o central, el abastecimiento de ésta se lleva a cabo por un conjunto de extensiones en serie que salen del tubo central de alimentación.

Departamento de Baño Barniz.

La tarea de este departamento consiste en la aplicación de esmalte o barniz a diferentes tipos de mercancía: platos, platitos, platonés, jarras, tazas, etc., para su posterior quemado en el horno y lograr con ello el vidriado del producto. Esta actividad se realiza en 3 secciones distintas de acuerdo al método de trabajo adoptado para realizar el bañado con barniz de la mercancía, dichas secciones son:

- a. sección de la máquina bañadora.
- b. sección de bañado por aspersion con pistolas en caseta (permaflect).
- c. sección de bañado por inmersión en tina.

En la sección de la máquina bañadora las labores básicas realizadas sobre la mercancía previas a la aplicación del esmalte sobre ésta son las siguientes: utilizando una escobeta o cepillo circular, hecho girar por un motor eléctrico dispuesto sobre una estructura de metal, un trabajador del grupo de operaciones de la máquina bañadora, limpia la mercancía a barnizar que le ha sido traída de los tendales por el abastecedor del grupo. Y la deposita una vez limpia una por una boca abajo en una banda transportadora para que otro obrero colocado al centro de ésta la selle con el faccímel de la empresa y la voltee para facilitar el trabajo de otra persona que se encuentra al final de la banda, encargado de recibir la mercancía estibarla y colocarla en las torretas giratorias de la máquina bañadora que sujetan el producto gracias a sus patas metálicas de cangrejo invertidas. En el momento en que la mercancía es colocada sobre dichas torretas el trabajador imprime un pequeño impulso a ésta para hacerla girar sobre su propio eje, simultáneamente la torreta es desplazada en forma circular hasta completar una circunferencia de 4 metros de diámetro por un sistema de transmisión de la máquina bañadora, que mueve

en el sentido de las manecillas del reloj el carrusel portatorretas de la misma, cabe destacar que el carrusel cuenta con poco más de 50 bases portatorretas dispuestas en serie que son utilizadas de acuerdo al producto que se este trabajando, es decir, pueden ser ocupadas unas tras otras o de algún otra forma según lo decida el operador de acuerdo a la mercancía trabajada.

Estos dos movimientos circulares, simultáneos antes descritos a manera de un carrusel de caballos de feria se efectúa para permitir el paso del producto por las distintas fases del bañado de barniz en máquina y el rociado y secado uniforme de las piezas aquí trabajadas. Durante el recorrido señalado, la mercancía pasa por 4 fases distintas que en su conjunto se hayan articuladas para permitir el cometido laboral de esta sección, dichas fases son:

- a. depósito de mercancía a barnizar sobre la torreta correspondiente.
- b. bañado de la mercancía con barniz en caseta a través de aspersores fijos en serie de acción simultánea.
- c. secado de mercancía barnizada en caseta por medio de mecheros de gas fijos de acción sumultánea.
- d. y retiro de la mercancía barnizada seca para su almacenamiento y posterior vidriado.

Veamos de manera más particular el desarrollo y articulación de estas fases realizadas, todas ellas sobre el carrusel de movimiento de la máquina bañadora. Una vez colocada la mercancía sobre las torretas se inicia el proceso de circulación de la misma, al llegar a una parte del perimetro de la circunferencia que forma el carrusel, la mercancía entra a una caseta que guarda la forma curva de la circunferencia, esta caseta a manera de tunel queda justo encima del carrusel y no tiene más que un metro de longitud, en su interior más particularmente a sus costados contiene un

número determinado de aspersores fijos dispuestos en serie que alimentados por un tanque de barniz y un compresor central se encarga de rociar la mercancía que por ahí pasa libremente, debajo de esta caseta se encuentra adaptado justo abajo del carrusel un sistema de recuperación del barniz que se escurre para su posterior utilización. Bañada la mercancía continúa el proceso, ahora en una segunda caseta ubicada un poco más delante justo encima del carrusel, también en forma curva y de tipo tunel, que contiene en sus costados varios quemadores de gas dispuestos en serie, encendidos para crear un ambiente caliente al interior de la misma, se hace pasar el producto para realizarle su secado previadriado, saliendo de ésta última caseta la mercancía más delante justo antes de que se complete una vuelta de 360 grados es retirada y acomodada en tablas, cajas, etc., por otro trabajador del equipo, para su almacenamiento en los tendales correspondientes en espea de su quemado en los hornos para vidriado.

Las labores aquí descritas en los dos momentos citados, preparación y bañado del producto son realizadas de manera coordinada y a un ritmo de trabajo considerable por los miembros del equipo de la máquina bañadora, el ritmo de la banda y del carrusel de la máquina son establecidos previo acuerdo entre trabajadores y empresa.

El barniz aquí utilizados antes de ser depositados en los tanques alimentadores de la máquina es batido y tamizado con la máquina electroimán encargada de diluirlo adecuadamente y eliminar las impurezas metálicas del mismo, que pueden provocar problemas con la máquina, principalmente tapar los aspersores.

Las labores desempeñadas en la sección de bañado por aspersión

con pistolas en caseta (permaflect) son por sus características técnicas las formas de organización de trabajo adoptadas, básicamente las mismas que se realizan en el departamento de affo, con la diferencia de que aquí se barniza para el vidriado exclusivamente, por lo que recomiendo que para tener una mejor comprensión del proceso de trabajo en esta sección se revise el aparato dedicado al estudio del proceso de trabajo en affo, antes expuesto.

En la sección de bañado por inmersión en tina, el obrero responsable de esta labor una vez habiendo batido y tamizado el barniz a utilizar (la mayoría de las veces esto lo hace manualmente, utilizando a lo sumo para el tamizado algún trozo de tela), lo deposita en la tina (balde de plástico o barril de madera) de trabajo y se surte inmediatamente de la mercancía que el supervisor le indique que deberá bañar en esa jornada. Dispuesta la mercancía a trabajar en cajas, tablas o sobre una mesa justo a un costado de la tina, el obrero inicia la labor de bañado, auxiliado de una pinza metálica, toma una pieza y la sumerge en el contenido de la tina, la saca, la deja escurrir y después la deposita en las tablas correspondientes para su almacenamiento en los tendales, el bañado así realizado se repetirá una y otra vez durante una jornada sumerjiendo una sola pieza a la vez.

A continuación se presenta un cuadro que nos ilustra sobre las secciones existentes, los puestos de trabajo, número de trabajadores, turnos, horarios, roles de trabajo, métodos y sistemas de trabajo, etc., a partir de los cuales se desempeñan las labores en el departamento de baño barniz.

DEPARTAMENTO DE BAÑO BARNIZ

Secciones de Trabajo	Puestos de Trabajo por Sección	Número de trabajadores en cada Sección y en todo el departamento por turno, gran total.				Turnos, horarios y roles de trabajo de cada una de las secciones del departamento.				N de los métodos de trabajo adaptados por sección y en el departamento en general. Criterios de clasificación: nivel tecnológico del proceso.	% de los sistemas de trabajo adaptados por sección y en el departamento en general. Criterio de clasificación: Monto de producción por Jornada.	Tipos de salario percibidos por Sección y en General en el Departamento.
		1°	2°	3°	Total	1°	2°	3°	R/T			
Máquina Bañadora	*Acarreador de sancocho *Limpiador de banda *Sellador banda *Abastecedor de máquina *Operador de Máquina *Tablero *Tambor de barniz *Tablero auxil. *Lavador de maq	8	8	1 Lavador de Máquina	17	06:00 a 14:30 Hrs. lunes a viernes + 5 el sáb. 06:00 a 11:00	14:30 a 22:00 Hrs. lunes a viernes + 5 hs. sáb. 11:00 a 16:00	De 22:00 a 06:00 Hrs. lunes a sábdo.	Se rotan turnos cambian grupos cada 8 días.	En la sección de la máquina bañadora encontramos la presencia de métodos de trabajo semiautomáticos (máquina electroimán, escobeta, banda), automáticas (carrusel de máquina bañadora) y manuales (alimentación, sellado, retiro), predominando los métodos automáticos, seguidos de los semiautomáticos y manuales.	Todo el grupo esta en un 100% ocupado bajo el sistema "base más premio fijo, excepto el tambor de barniz y tablero auxiliar que se contratan por el mismo sistema pero su salario y premio es más bajo que los miembros del grupo que opera la mayoría. * de trabajo	Salario Base Más premio Fijo
Permaflex	*Bañador con pistola *Abastecedor-Tablero de mercancía* *Estos puestos eran provisionales, cuando no estaban asignados la labor la realiza el bañador.	5	2	-	7 (más ocasionales trabaj. aux.)	Mismo horario que la Secc. Maq. Bañadora	Mismo horario que la Secc. Maq. Bañadora	-	No rotan son puestos y horarios fijos, definidos a partir del calendario	En tanto que en la sección de permaflex, al igual que affo, un 50% promedio de las actividades se desarrollan en base a métodos de trabajo maquinizados semiautomáticos y otro porcentaje similar a partir de métodos manuales de trabajo. Por lo que se refiere al bañado por inmersión (tina) el 100% de las actividades se realizan en base a métodos manuales de tr.	Todo el personal de permaflex se contrata bajo el sistema "de trabajo base más premio fijo.	Salario Base Más Premio Fijo
Bañado por Inmersión (tina)	*Bañador de tina Las labores de abastecimiento y tablero de mercancía la realiza el mismo salvo algunas excepciones.	2	-	-	2 (Más eventuales trabajadores aux.)	De 07:00 a 16:30 Hrs. lunes a viernes	-	-	Haciendo un balance general de los métodos de trabajo mayormente adaptados en el departamento podemos decir que en orden de importancia los métodos maquinizados automatizados y manuales son los más adaptados en el depto. y van seguidos de los métodos maquinizados semiautomáticos que tienen menor incidencia aquí.	En un 100% los obreros de esta sección se contratan por el sistema de trabajo a destajo.	Destajo	
		15	10	1	27 27							

Departamento de Hornos (Vidriado).

La labor principal en esta sección del departamento de hornos, consiste en fundir en los hornos correspondientes el barniz o esmalte aplicado (tapaporo) a las piezas de loza en los departamentos de affo y baño barniz para que adquieran un aspecto vidriado y brillante, generalmente se vidrea aquí la mercancía en blanco o con decorado bajo barniz efectuado por los métodos de decorado en affo antes señalados y de chafión realizado en el departamento de filos sobre mercancía sancochada, que más adelante se describirá de manera particular. El proceso de trabajo para realizar esta labor es básicamente el mismo que se sigue en el sancocho del producto antes descrito, salvo las particularidades siguientes.

Aquí los hornos y los carros son más pequeñas, la mercancía a vidriar se estiba de otra forma al interior de los carros y el tiempo del ciclo del recorrido de éstos al interior del túnel, como la temperatura de los hornos es diferente, la mercancía vidriada es estibada en mesas primeramente, posteriormente en tendales, el área de trabajo es más reducida. Por lo que corresponde al personal encargado de efectuar esta labor podemos decir que el trabajo de carga y descarga de estos hornos es llevada a cabo por horneros cargadores y descargadores en número y funciones diferentes según el horno de que se trate.

A continuación se expone a manera esquemática la información de los puestos de trabajo, número de trabajadores, turnos del área, horarios y roles de la misma, así como los métodos y sistemas de trabajo que determinan la labor aquí descrita y por último los tipos de salarios aquí percibidos.

HORNO BARNIZ (VIDRIADO)

Puestos de Trabajo de la Sección	Número de trabajadores por Turno y del Total del Área.				Turnos - Horarios y Roles de Trabajo				Métodos de trabajo, Criterios de clasificación, aspecto tecnológico.	Sistemas de Trabajo Criterios de Clasificación, Montos de Producción por Jornada.	Remuneración Salarial, Tipos de Salario.
	1*	2*	3*	Total	1*	2*	3*	Total			
<p>En esta se labora en el horario 2, 3, 4 y 7 siendo los puestos de labor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hornero cargador • Hornero descargador <p>Al igual que las otras secciones de hornos, esta dispone de la posibilidad de ocupar a los tres horneros suplentes del departamento, que hay por turno.</p>	<p>En el primer, segundo y tercer turno el número de trabajadores que laboran en cada uno es el mismo.</p> <p>En cuanto a su distribución observamos que se sigue una misma forma de organización del trabajo en los distintos turnos.</p> <p>Esta es la siguiente: En el horno 2, laboran 3 horneros cargadores y un obrero descargador, mientras que en el horno 3 se ocupan 2 horneros cargadores y un descargador que trabaja también como tal; en el horno 4 donde existen 2 horneros cargadores; y por último en el horno 7 (de uso múltiple entre decorado, mufla y vidriado) existen 2 horneros cargadores y un descargador. En total podemos decir que hablan 12 trabajadores horneros por turno y 36 en toda la sección.</p>	<p>El primer turno tiene un horario de 07:00 a 15:00 Hra.</p> <p>El segundo de 14:30 a 22:00 Hra.</p> <p>Y el tercero de 22:00 a 07:00 hrs.</p> <p>Todos los turnos laboran los 7 días de la semana, los trabajadores de esta sección de hornos rolan turnos cada 8 días y tienen su día de descanso entre semana. En caso de faltar son suplidos por el equipo de hornos suplentes o trabajador que sale de laborar y desea doblar el turno.</p>	<p>En un 75% el trabajo aquí es desarrollado a partir de los métodos maquinizados automatizados (quema) y el restante 25% es efectuado a partir de métodos manuales de trabajo (carga y descarga de hornos).</p>	<p>Toda la fuerza de trabajo aquí ocupada labora bajo el sistema de trabajo base más premio variable, incluyendo a los suplentes.</p>	<p>El tipo de salario que reciben en pago a su labor los obreros de esta sección es el salario base más premio variable.</p>						

Departamento de Limpia y Clasificado.

Aquí la labor principal consiste en la eliminación de las partículas de vidrio sobrantes en la mercancía vidriada, como resultado de los apoyos de las piezas sobre las formas refractarias de carga y al fundirse el barniz, y en la clasificación de la mercancía de acuerdo a su tipo, línea y calidad para su posterior depósito en la bodega de blanco o envío a terminados de la mercancía trabajada en el departamento de affo, que ya no requiere decorado alguno.

Estos trabajos son desarrollados en tres secciones diferentes que conforman el departamento, esmeriles, clasificado y bodega de blanco, veamos las particularidades del proceso de trabajo por sección.

Sección de esmeriles.

En ella los esmeriladores se encargan de la eliminación de las partículas de vidrio antes citados, esta sección esta compuesta técnicamente por un conjunto de mesas en serie sobre las que se deposita la mercancía a esmerilar, en cada mesa, en uno de los extremos de ésta encontramos un esmeril fijo de pie de funcionamiento electromecánico que queda justo enfrente del banco en que esta sentado el esmerilador, en la parte superior de cada esmeril encontramos una extensión del extractor de polvo central del departamento (tubos de metal). Una vez abastecido de mercancía el esmerilador procede a eliminar las imperfecciones señaladas, la mercancía esmerilada se va poniendo en disposición para que sea trasladada a los tendales respectivos por los acarreadores, donde se encontrará dispuesta para pasar a la siguiente sección del departamento por conducto de los abastecedores o acarreadores correspondientes.

Sección clasificado.

En ella los obreros clasificadores se ocupan del agrupamiento de la mercancía aseada por tipos, líneas y grados de calidad: la, 2a, 3a. y hasta 4o. grado, tomando como parametro para tal trabajo los criterios de calidad definidos por la gerencia. La realización de estas labores se lleva a cabo de la siguiente forma: sobre mesas individuales de trabajo dispuestas en serie es depositada por los abastecedores de la sección, la mercancía por tipo y línea, que el clasificador revisara y según su calidad agrupará para su traslado por conducto de los acarreadores a los lugares correspondientes en espera del siguiente proceso. La revisión visual y táctil que aquí se realiza de la mercancía, se orienta a la búsqueda de las imperfecciones posibles en ella y en señalar la posible solución de algunas de éstas e incluso de llevar a cabo en el momento mismo su reparación (generalmente las imperfecciones sencillas de solucionar), cabe señalar que los criterios de calidad varían según el tipo o línea del producto que se este trabajando.

Sección bodega de blanco.

La mercancía una vez limpia y clasificada de acuerdo a su tipo, línea y calidad tendrá dos destinos posibles: aquella que ha sido trabajada en affo generalmente se traslada por los acarreadores directamente de la sección de clasificado al departamento de terminados para su empaque y almacenamiento antes de ser entregada al cliente, pues normalmente es mercancía decorada bajo barniz a través del sistema de engobe, que ya no requiere de ningún otro

trabajo. Mientras que la mercancia en blanco trabajada en affo y en baño barniz, es decir, que solo esta vidriada, sin decorar, para a ser depositada por los acarreadores de la bodega de blanco en los tendales de ésta, en espera de su traslado al siguiente departamento para darle su acabado final o ser llevada directamente al departamento de terminados si así se requiere .por la administración de la empresa.

En la bodega de blanco, los acarreadores se encargan de almacenar la mercancia en tendales de acuerdo a sus líneas y calidad y la ponen a disposición de quien lo solicite como ya lo señalabamos.

En el cuadro que a continuación se presenta exponemos cuales son las secciones que componen el departamento, los puestos de trabajo en éste, los turnos, horarios y roles de trabajo así como los métodos y sistemas de trabajo a partir de los cuales se desenvuelven las actividades antes descritas y por último los tipos de salario aquí percibidos.

LIMPIA Y CLASIFICADO

Secciones del Departamento	Puestos y número de trabajadores por sección y total del departamento			Turnos - Horarios y roles de Trabajo por Sección			Métodos de Trabajo, Criterios de Clasificación, Nivel tecnológico aplicado.	Sistema de Trabajo criterio de clasificación, monto de producción por jornada.	Remuneración Tipos de Salario
	Puestos	#	Totales	1°	2°	3° Roles			
Esmeriles	Esmerilador	8	11	Solo existía el primer turno de labor en todas las secciones del departa	---	---	Los trabajos realizados en la sección de esmeriles en un 75% se basan en métodos de trabajo maquinizados semiautomáticos y un 25% en sistemas manuales. En las secciones de clasificado y	Los trabajadores de este departamento en términos de la producción cotidiana a lograr, se contrata en el caso de los esmeriladores y clasificadores bajo los sistemas de trabajo a destajo mientras que los	Salario a Destajo ? Salario
	Abastecedor	3							
Clasificado	Clasificadores (de pieza hueca, plato, tiza, piezas especiales, etc). Ayudante de clasificador (reclasificadores)	8 7	19	mento, el horario era de 07:00 a 16:30 Hrs. de	---	---	bodega de blanco los trabajos son en un 100% realizados en base a métodos manuales de trabajo.	hacen de acuerdo a los sistemas de trabajo base más premio variable (de acuerdo a la producción total del esmerilador).	Base más premio variable
	Acarreadores	4							
Bodega de Blanco	Acarreador de Bodega de Blanco	6	6	lunes a viernes.	---	---		En cuanto a los ayudantes de clasificado y acarreadores de clasificado y bodega de blanco, observamos que se contratan por el sistema de trabajo base más premio fijo, por cierto sumamente bajo.	salario base más premio fijo
	Total de trabajadores								

Departamento de Decorado.

La labor desarrollada en esta área consiste en el decorado de la mercancía vidriada y sin barniz, con calcomanías, fillos de metales como el oro y el platino, bandas de esmalte de colores, sellos y figuras modeladas (rellenadas) a pincel (decorado colmar), dos secciones conforman este departamento: calcomanía y fillos.

La sección de calcomanía.

Tiene como función principal realizar el decorado del producto con calcomanías de diversos tamaños y motivos en forma manual o semiautomática.

El proceso de trabajo en el pegado de calco manual se desarrolla en la siguiente forma: los obreros acarreadores del área de bodega de blanco transportan la mercancía a decorar de aquí hasta el área de pegado de calcomanía utilizando carros anaquel, diablos, tablas, cajas, etc., ya en esta área la descargan y ponen a disposición de los trabajadores que la limpiarán de todas las impurezas posibles que presente en su superficie, utilizando trapos, esponjas, agua y aire a presión. La mercancía limpia se va poniendo en mesas o cajas y es llevada por los acarreadores al lugar en donde se encuentran los calentadores de gas (hornos pequeños), ahí la van colocando al interior de éstos para que adquiera una temperatura determinada, que para el caso será la requerida al abastecedor por el pegador de calco, este detalle técnico del proceso tiene la finalidad de facilitar la pega de la calcomanía y esta determinado directamente por el pegador de calco. Caliente la mercancía a la temperatura solicitada, se le lleva al obrero pegador de calco hasta el lugar de trabajo en cajas o tablas que se colocan sobre una mesa o a un costado de ella, mientras esto sucede otro obrero (o un empleado de

confianza) llamado cortador de calco, lleva a cabo el corte de las calcomanías a utilizar en esta jornada (como parte de las labores de apoyo que realiza dentro del departamento), las agrupa en el orden de pegado y las pone a disposición de los pegadores de calco. Estos últimos una vez abastecidos de las materias primas básicas inician su trabajo, primeramente depositan en una cubeta con agua las calcomanías para que se reblandezcan y faciliten así el desprendimiento de su base y pegado de las mismas, después, toman un producto (plato, taza, salsera, etc.), a decorar y lo colocan en la posición adecuada según el tipo de pieza y de acuerdo a su costumbre muy particular de realizar el pegado, inmediatamente de esto toman una calcomanía, la desprenden de su base y la pegan en el lugar adecuado (definido de antemano por la gerencia), con una esponja la asientan y la limpian de todos los excesos de agua, decorada la mercancía la colocan en tablas o cajas según se les requiera, llenas ésta son retiradas por los tableros del área y llevadas a los tendales correspondientes para que se les practique algún otro trabajo.

Por lo que se refiere al proceso de trabajo en el caso de la máquina pegadora de calco, solo puedo señalar que hacia 1986 prácticamente ya no se trabajaba esta máquina, pues anteriormente a esta fecha, su funcionamiento experimental era superado en cantidad de piezas y calidad de trabajo por la labor de los obreros pegadores, como nos informan los miembros del sindicato y trabajadores del área.

En la sección de fillos la tarea principal consiste en decorar el producto con fillos de oro, platino o esmalte de colores, bandas de este último material y el relleno de figuras mercadas sobre el producto con tisne, utilizando chafiones de aluminio, con esmaltes de diversos colores por medio de pinceles. A partir de esto podríamos señalar que el decorado en fillos se efectúa

en tres formas distintas: fillos por medio de pinceles en forma manual, fillos y bandas interiores a través de sistemas automatizados y relleno manual con pinceles de figuras delineadas con tisne, llamado decorado colmar. En líneas generales las características más sobresalientes del proceso de trabajo en cada subsección serían las siguientes:

Fillos manual.

En carros anaquel, cajas o tablas del obrero acarreador de la bodega de blanco transporta la mercancía a decorar de las bodegas respectivas al área de trabajo de fillos, ya ahí la limpia (el obrero limpiador) y la pone a disposición del obrero fileteador, en tablas, cajas o estibadas simplemente sobre una de sus mesas de trabajo. Este último de acuerdo al tipo de mercancías que le surtan, tienen una orden específica del tipo de fileteado a realizar sobre el producto y del material a trabajar (oro o platino). Sentado a un costado de su mesa de trabajo sobre la que se encuentran sus materiales de labor: oro y platino líquidos, solventes, pinceles, trapos, etc., y frente prácticamente de un torno de pie con plancha de funcionamiento manual, el obrero fileteador toma un producto y lo coloca sobre la plataforma del torno para realizar los fillos de los perímetros circulares de los mismos, (plato, taza, tazón, etc.), haciendo girar el torno y fijado firmemente en un punto el pincel húmedo del líquido metálico correspondiente, hasta completar una sola vez el círculo y lo retira. Los fillos exteriores de asas, bases de salceras, boquillas y tapas, generalmente curvas, los efectúa tomando la mercancía en sus manos y corriendo el cincel en la forma requerida por el perímetro. Terminado el decorado de un producto lo coloca cuidadosamente sobre las tablas o cajas para su traslado a los tendales respectivos por conducto de los tableros del área, donde permanecerá en espera del siguiente proceso.

Filos a través de sistema maquinizado automatizados.

El trabajador acarreador de la bodega de blancos surte de la mercancía correspondiente a los operadores de la máquina de filos (mercancía vidriada o sancochado) para que la decoren con filos o bandas de colores de pintura esmalte.

Una vez puesta a disposición de los operadores la mercancía a decorar y alimentado los depósitos de pintura de la máquina, preparados los aplicadores a utilizar, en si revisado el funcionamiento electromecánico en general de la máquina, se inicia el trabajo. Uno de los operadores toma la mercancía de la que se este trabajando y la coloca de manera adecuada para su decorado en una de las dos plataformas de la máquina (en este caso será la plataforma de inicio o a), activa esta y automáticamente uno de sus seis brazos (dispuestos en regilete hasta completar una circunferencia horizontal) bajo ligeramente al nivel donde esta la mercancía y la subciona con sus ventosas por su base, realizada esta operación el brazo con la mercancía vuelve a su lugar inicial y el regilete gira en sentido contrario a las manecillas del reloj, 60° en promedio, otro brazo vacío repetira la operación del primero arriba descrito, mientras que el brazo con el producto ahora dispuesto frente a uno de los tres aplicadores de banda o filo con que cuenta la máquina, sujetará el producto firmemente mientras el aspersor del aplicador se acerca al punto de contacto y ya en el lugar gira ya sea al interior del plato o costado de la taza para hacer el decorado correspondiente (cabe señalar que el aplicador gira y dispara simultáneamente la pintura), o en el perímetro de platos, tapas o tazones para realizar los filos, según este programa.

Llevado a cabo el decorado el aplicador se retira y el regilete a girar, 60° dando paso a un nuevo producto a decorar y a otro más para que inicie el proceso, mientras que el inicialmente

decorado de ser necesario pasa por los otros dos aplicadores de color para concluir su decorado o en definitiva con un solo filo o banda(s) continuará girando hasta completar 300°, momento en el que llegará a la segunda plataforma de la máquina (en este caso la plataforma de terminado, retiro o b), aquí el brazo bajara como al principio y dejará de subcionar el producto que al quedar libre sobre un contenedor de la plataforma será retirado por el trabajador. Al termino de esta operación el brazo se elevará nuevamente o girará para iniciar nuevamente el proceso de decorado con otro producto y a la par dar lugar a que otro sea liberado. Como puede observarse de lo arriba expuesto, el proceso de sujetar el producto, decorarlo y liberarlo, una vez que los 6 brazos de la máquina contienen mercancía a trabajar o trabajada se realizan simultáneamente una y otra vez conforme gira el eje que sostiene los brazos de la máquina, es necesario aclarar que el que marca la pauta de inicio de un nuevo giro practicamente es el trabajador que va colocando las piezas a trabajar en la plataforma, pues él tiene el control operativo de la máquina y puede parar el sistema apagando simplemente o no depositando mercancía alguna.

Una vez que el producto decorado ha sido retirado por uno de los operarios de la máquina, es depositado en tablas que son acomodadas una vez llenas en carros anaquel, completo un carro esto es llevado a los tendales correspondientes donde se almacenara en espera de su siguiente proceso de trabajo.

Decorado colmar.

En esta sección de fillos, un trabajador trae la mercancía de las bodegas de sancocho al lugar de las decoradoras de colmar (puede ser un trabajador de sancocho o auxiliar del departamento

de decorado), ya teniendo una buena cantidad de producto en el área, otro obrero utilizando alguno de los varios chaflores de aluminio con que cuenta para el caso, será el que el supervisor le indique (elaborados por el chaflonero de la sección según indicaciones técnicas del dibujante responsable de realizar los bocetos de acuerdo a los requerimientos de la administración), va a marcar en forma manual el motivo sobre el producto, de la siguiente manera: toma la pieza, le coloca el chaflore de aluminio perforado con pequeños orificios que definen el contorno del motivo a decorar sobre la taza, plato, platón, etc., en el lugar correspondiente y con una escobeta impregnada de tizne rocial éste sobre el chaflore perforado y una vez que considera que el motivo se ha marcado, retira el chaflore y va estibando la mercancía trabajada, la que se irá poniendo conforme se vaya acumulando a disposición de las decoradoras de colmar. Estas trabajadoras sobre su mesa de trabajo, utilizando sus pinceles, esmaltes de diferentes colores y solventes, rellenarán los motivos marcados con los colores respectivos y una vez que han decorado la mercancía la van depositando en tablas que serán colocadas por el tablero de la sección en carros anaquel para después ser llevadas a los tendales respectivos donde la mercancía así trabajada será tomada para su bañado de barniz y posterior cocido, cabe aclarar que la mercancía aquí trabajada solo está sancochada y que una vez que pasa a los hornos en ellos se efectúa de una sola vez el horneado del decorado y vidriado del producto.

En el cuadro que a continuación se presenta nos ilustra acerca del número de trabajadores, puestos, turnos y horarios de trabajo, métodos y sistemas que dominan la labor productiva, formas de pago en el área, etc.

Departamento de Horno (Mufla).

En esta sección del departamento de hornos se realiza el quemado de la mercancía decorada sobre barniz, aquella que lleva filos y calcomanías o solo filos y bandas (pues la mercancía sancochada, decorada por el sistema de filos colmar, se traslada una vez decorada al departamento de baño barniz y después es llevada a la sección de horno vidriado para su quemado correspondiente, al salir de aquí esta mercancía pasa el proceso de esmerilado, clasificado y por último al departamento de terminados, para de ahí salir a la venta), en este horno se busca, obviamente a temperaturas menores que en el sancocho y vidriado del producto, que la calcomanía se quede fundida sobre el barniz y la emulación de oro y platino obtenga el punto y aspecto metálico deseado, así también debe suceder con los esmaltes de colores al fundirse con el barniz.

Las características del proceso de trabajo en esta sección son similares a las demás secciones de hornos, a continuación se realiza una breve semblanza del proceso de trabajo en esta sección, para comprender de manera más particular el mismo: los horneros de esta área toman la mercancía a trabajar de los tendales de decorado (filos y calco) y las trasladan a sus mesas de trabajo (que se encuentran a un costado del horno o de frente a él), una vez teniendo sobre sus mesas una cantidad considerable de producto y dispuestos los carros que transportarán la mercancía al interior del horno, el obrero hornero armará cochas y castillos de material refractario (estructuras verticales de base triangular (castillos) y redondas (conchas), sobre las cuales se erigen tres columnas delgadas, cada una con orificios dispuestos a 5 cm., uno del otro orientados al interior de la estructura y simétricos entre sí, estas columnas dibujan en el espacio un triángulo y son fijadas en su parte superior por una tapa similar a la base, en los

orificios de las columnas se introducen pequeñas tiras refractarias que sirven de soporte y separadores de la mercancía que se coloca al interior de estas estructuras, por uno de sus lados descubierto, del triangulo mencionado), según se necesite y los colocará llenos de mercancía sobre la plancha base del carro, en el segundo nivel de éste hará lo mismo y ya en el tercero acomodará producto hueco o taza. También puede unicamente ocupar la base o el segundo nivel del carro y colocar pieza hueca en el primero, etc., esto dependerá de los niveles con que cuente el carro y de la altura de los mismos, pues hay una altura tope en el tunel del horno. Preparado un carro el hornero cargador lo colocará a la entrada del tunel donde el sistema semiautomático de impulsión lo empujará progresivamente hacia adentro del mismo, hasta que sale al otro extremo de éste con la mercancía decorada ya quemada, esta operación de preparación e introducción de carros en el horno la realiza de manera programada el hornero cargador con la finalidad de mantener durante su jornada lleno siempre el horno. Al ir saliendo los carros por la parte posterior del tunel, el hornero descargador tira de él y lo coloca sobre el riel exterior que se encuentra flanqueado por un costado del horno y sus mesas de trabajo ocupadas para la descarga, justo debajo de un ventilador utilizado para enfriar la mercancía.

Una vez enfriada la mercancía el obrero descargador retira los castillos o conchas del carro, las pone sobre su mesa de trabajo y las vacía, estiba la mercancía quemada y la va a depositar a los tendales de clasificado utilizando carros anaquel, cajas, tablas o directamente cargando pilas de producto sobre sus brazos, en este lugar la mercancía esperará el siguiente proceso de trabajo que le corresponda.

Por lo que se refiere a la información sobre los puestos de trabajo, número de trabajadores, turnos, horarios y roles de trabajo, sistemas y métodos de trabajo, así como tipo de salarios

en esta sección de hornos, en el cuadro que enseguida se presenta se nos informa de manera clara y concisa al respecto.

DEPARTAMENTO DE HORNOS SECCION MUFLA

Puestos de trabajo	Número de Trabajadores en la Sección	Turnos-Horarios-Robes de Trabajo				Método de Trabajo Criterios de Clasificación, nivel tecnológico aplicado.	Sistemas de Trabajo Criterios de Clasificación, método de producción por jornada.	Remuneración Tipos de Salarios
		1° T	2° T	3° T	R/T			
<ul style="list-style-type: none"> - Horneros cargadores - Horneros descargadores - Horneros suplentes, 3 en promedio por turno en todo el departamento a ocuparse en la sección de hornos que lo requiera. 	<p>Existen 2 hornos en la sección, el No.5 y en No. 6 cada uno operado al promedio por 2 horneros, cargadores y un descargador sumando un total de 6 obreros horneros por turno.</p>	<p>El primer turno tiene un horario de 07:00 a 15:00 Hrs., el segundo de 14:30 a 22:00 Hrs., y el tercero de 22:00 a 07:00 Hrs.</p> <p>Todos los turnos laboran los 7 días de la semana.</p> <p>Los trabajadores de esta sección rotan turno de trabajo cada 8 días y gozan de su descanso semanal generalmente entre los días de la semana.</p> <p>En caso de faltar al trabajo son suplidos por el equipo de horneros suplentes o trabajadores que salen de laborar y están dispuestos a doblar turno.</p>	<p>El 75% de las labores aquí efectuadas tienen como base los métodos de trabajo maquinizados (quemal), mientras que un 25% es realizada teniendo como fundamento los métodos de trabajo manuales (carga descarga de hornos, acarreo y depósito de mercancía, vigilancia del horno).</p>	<p>Los horneros cargadores y descargadores de esta sección laboran en un 100% bajo los términos del sistema de trabajo base más premio variable, incluyendo a los suplentes.</p>	<p>El tipo de salario aquí percibido es el Salario base más premio variable.</p>			

Departamento de Clasificado.

Este departamento cuenta con dos secciones, esmeriles y revisiónclasificado, su labor principal en 1986 consistía en esmerilar las mínimas impuresas que existían en la mercancía, revisar y clasificar el producto decorado sobre barniz (filos y calco), para su posterior empaque. En la sección de esmeriles el proceso de trabajo presenta las siguientes particularidades: sobre una mesa metálica que en uno de sus extremos cuenta con un esmeril fijo de pie y su correspondiente extensión de extracción de polvos (tubo de metal), la mercancía a esmerilar es depositada por un obrero abastecedor de los tendales de mufla, de aquí la tomará el obrero esmerilador y se empeñará en eliminar las imperfecciones de la mercancía haciendo uso de un esmeril (basicamente el grano provocado por la tira refractaria al contactarse con el barniz). Al terminar la operación de limpieza el obrero deposita el producto sobre la mesa para que sea estibado y trasladado por el abastecedor a la sección de revisión y clasificado, esta labor descrita en promedio se realiza por dos esmeriladores y un abastecedor de carácter temporales, pues su labor depende principalmente del monto de la mercancía en existencia o de los criterios de calidad existentes en un momento dado sobre el producto trabajado, pues no existe el puesto fijo realmente de esmerilador y abastecedor en esta sección, por lo que podríamos decir que la sección como tal tiene una existencia extraordinaria.

Sección de revisión y clasificado.

Una vez estando la mercancía en el área, los abastecedores la van agrupando en montones sobre las mesas de trabajo de los clasificadores y reclasificadores, que se encargan de revisar producto por producto e ir separándolo de acuerdo a su calidad de acabado en standar, popular, terceras y cuartas (abolladoras o imperfecciones) y también en base a las líneas de producción correspondientes, que en ese momento se estén trabajando. Efectuada esta labor, la mercancía clasificada, cuando es plato, platón, platito, etc., la van estibando en pilas que serán depositados en carros de tiro manual con huacal y en cajas estibadas en carros y diablos cuando se trata de mercancía hueca o taza, para su traslado al departamento de terminados donde permanecerá en espera del siguiente proceso.

La información sobre los puestos de este departamento, el número de trabajadores del mismo, los tipos de salario percibidos, los sistemas y métodos de trabajo adoptados, etc., que nos expone más particularmente las características del proceso de trabajo aquí adoptado, se desglosa de manera sucinta en el siguiente cuadro.

DEPARTAMENTO DE CLASIFICADO

Secciones de Trabajo	Puestos de Trabajo por Sección	Turnos, Horarios Roles de trabajo	Número de trabajadores del departamento.	Número de Trabajadores, Criterios de Clasificación, nivel tecnológico aplicado.	Sistema de Trabajo Criterios de Clasificación, monto de Producción por Jornada.	Remuneración Tipos de Salario
		1°T 2°T 3°T R/T				
E S M E R I L E S	- Obrero A abastecedor - Obrero Esmerilador	- En este departamento solo se labora en ambas secciones, el primer turno con un horario de: 07:00 a 16:30 hrs., de lunes a viernes de cada semana.	En total podemos decir que encontramos en el departamento 7 trabajadores, un abastecedor, tres acarreadores y tres clasificadores. Cabe destacar que los puestos de la sección de esmeriles, como la labor misma, existen así los trabajadores que ocupen estos puestos y realicen este trabajo de manera permanente, pues cuando se requiere este trabajo, es realizado por alguno de los 7 obreros arriba señalados, generalmente el más habil para efectuar la labor. Solo en el caso de carga de este tipo de trabajo, la labor la desempeñan los obreros esmeriladores y clasificado a manera de obreros de apoyo temporal, en un número no máximo de dos obreros.	En la sección de esmeriles, el trabajo en un 75% esta determinado por métodos de trabajo maquinizados, semiautomáticos (esmerilado) y el restante 25% se desempeña a partir de métodos de trabajo manuales (alimentación y retro de mercancía). Por lo que se refiere a la sección de clasificado las labores aquí realizadas se subordinan totalmente al método de trabajo manual (100%).	En la sección de esmeriles la fuerza de trabajo se ocupa a partir del sistema de trabajo por día (el monto de la paga o diferencia del sistema de trabajo por día arriba expuesto, en el punto referido a sistemas de trabajo, era el salario promedio percibido por el obrero de apoyo, en su sección o departamento, un día anterior a el de una semana anterior, según se acuerde entre las partes) En tanto que en la sección de clasificado se trabaja en base a sistema de trabajo a destajo (clasificado) y el de base más premio fijo (acarreadores, abastecedores).	Los salarios percibidos en este departamento son: - Salario promedio determinado a partir de un salario base más premio fijo o variable. - Salario a destajo Salario base más precio fijo.
Revisión y Calificado	- obrero abastecedor - Obrero Clasificador - Obrero Reclasificador - Obrero Acarreador					

Departamento de Terminados.

La labor principal aquí consiste en almacenar ordenadamente por criterios de calidad, líneas de producción y tipos de pieza, toda la mercancía terminada y tenerla a disposición para realizar el armado de las vajillas y el empaque en cajas de las mismas para su expedición al mercado. Dos secciones conforman este departamento, la bodega de terminados y empaque.

Sección de bodega de terminados.

En esta sección los trabajadores conocidos como bodegeros reciben la mercancía terminada de los departamentos de limpia y clasificado como de clasificado de mufla, la cuentan y la van acomodando en los tendales correspondientes por líneas de producción, tipos de piezas y calidad del producto, a la par que van anotando la cantidad y las particularidades de la mercancía recibida en unas tarjetas que son entregadas al supervisor de la sección encargada del control de dicho trabajo.

El conteo, acomodo y traslado de la mercancía a los tendales es una actividad totalmente manual, que se lleva a cabo auxiliándose en el caso de éste último trabajo de carros y diablos de los acarreadores de los diferentes departamentos que llevan el producto a la bodega de terminados. Cabe destacar que en esta sección el trabajo lo realizan en promedio 8 trabajadores, tres de ellos efectúan el trabajo de recepción del producto, mientras que los otros 5 conocidos como grupo de reacomodo de mercancía se responsabilizan de la colocación del producto en los tendales en los términos antes señalados.

Sección de empaque.

Una vez correctamente almacenada la mercancía en los tendales de la bodega, los obreros de la sección de empaque al recibir por conducto del supervisor los lineamientos de su orden de trabajo del día, inician sus labores de manera coordinada, los cuatro grupos de trabajo que conforman esta sección, formadores, alzadores, empacadores y cajistas trabajarán con la finalidad de empacar la mayor cantidad posible de vajillas armadas en una jornada, veamos como se da este proceso.

Los formadores, en promedio 12 personas organizados en grupos de 2 ocupando carros de tiro manual, se encargarán de tomar de los tendales de la bodega, la mercancía necesaria para formar las vajillas de la línea y modelo que el supervisor les haya indicado. Esta mercancía es depositada en sus mesas de trabajo (mesas de madera de proporciones amplias dispuestas en serie) y cuando se cuenta con un número considerable de la taza, plato, platón, platitos, pieza hueca, etc., los formadores inician el trabajo de armado de vajillas consistente en agrupar las cantidades necesaria de cada tipo de pieza que forman una vajilla, de tal manera que puedan ser tomadas fácilmente por los alzadores. Formadas las vajillas, el grupo de alzadores en promedio 6 trabajadores (1 por mesa de formadores), utilizando unicamente su fuerza física y destreza para cargar, trasladan al área de empaque todas y cada una de las vajillas formadas durante la jornada, 1 a la vez, esta área queda justo enfrente de las mesas de los formadores (2 o tres metros de distancia en promedio), la mercancía así trasladada será depositada en las mesas de trabajo de los empacadores de donde será tomada por éstos para ser empacada en cajas. Dispuestas las vajillas sobre las mesas de trabajo de los empacadores, los trabajadores de este grupo en promedio 10 obreros, utilizando cajas con estructuras de madera internas

(para obtener una mayor resistencia en las paredes y base de la caja de cartón) fibra humeda (viruta de madera) o papel cartón (para la protección interna del producto), tomará una a una o por grupos las piezas de las vajillas y las irá acomodando en el interior de la caja de tal manera que queden dentro todas sin presiones y bien protegidas, al terminar esta labor, cerrará la caja y la sellará con un listón del cartón que contiene pegamento (goma árabiga), concluyendo con esto el empaque del producto. La vajilla empacada inmediatamente será depositada por el obrero empacador en un transportador de cilindros fijos rodantes (una escalera de cilindros dispuesta horizontalmente frente a las mesas de los empacadores, cuyos cilindros giran permitiendo así por la acción del peso y la fuerza del empuje que aplica el obrero sobre la caja, que ésta se desliza hasta la parte terminal de dicha escalera denominada rielera), llamada rielera, aquí un trabajador del grupo se encargará entre otras actividades que desarrollan, de ir empujando las cajas depositadas para que se deslicen hasta el departamento de expediciones y repartos, lugar hasta donde llega la rielera y termina el trabajo de empaque.

El grupo de cajistas, compuesto por 3 obreros, realiza paralelamente a las labores arriba descritas de los otros grupos de la sección el armado y reforzamiento interno de las cajas utilizadas en el empaque. Dos obreros de este grupo toman del depósito de materia prima los paquetes de cajas desarmadas y los rollos de alambre para las grapas y los trasladan a su área de trabajo, ya ahí realizan las siguientes labores: primeramente preparan su engrapadora (electromecánica de pie) e inmediatamente después se disponen a armar las cajas de cartón, desatan los paquetes de éstas y tomando una por una de las planchas de cartón

troqueladas con los dobleces de la caja los van armando, al tener un número considerable de cajas armandas iniciarán el engrapado de las esquinas de éstas con la finalidad de reforzarlas, para este trabajo utilizan una engrapadora electromecánica de pie, controlada por el obrero a través de un pedal, en esta máquina las grapas se forman a partir de un rollo de alambre que va pasando a través del troquel de la misma cuando se pone en operación, podríamos decir que prácticamente las grapas son troqueladas por la máquina a la vez que son engrapadas en el cajón.

Una vez armadas y engrapadas las cajas el tercer trabajador de este grupo las toma y va depositando en su interior las estructuras de madera que les darán mayor resistencia y garantizarán una mejor protección al producto empacado, al trabajar un número considerable de cajas, las apila y pone a disposición del trabajador de empaque que maneja la rielera, mismo que se encargará de distribuir las a sus compañeros trabajadores conjuntamente con la cantidad de fibra o papel cartón que le soliciten.

En el cuadro que a continuación se presenta podemos observar los puestos de trabajo, el número de trabajadores, los turnos, horarios y roles, los métodos y sistemas de trabajo, así como los tipos de salario percibidos en este departamento.

DEPARTAMENTO DE TERMINADOS

Secciones de Trabajo	Grupos de Trabajo por Sección	Puestos de Trabajo	Número de Trabajadores por Sección y total del Departamento		Turnos, horarios y roles de trabajo				Métodos de trabajo Criterios de clasificación, aspecto tecnológico	Sistemas de Trabajo Criterio de clasificación, monto de producción por jornada.	Formas de Pago Tipos de Salario		
			por sección	Total	1° T	2° T	3° T	R/T					
bodega de Terminados	Recibidores	Bodegueros: Recibidores	En promedio existen ocho trabajadores	8							En un 75% las labores de este departamento se desempeñan determinados por métodos de trabajo manuales, mientras que un 25% del 100% de las mismas se efectúan a partir de métodos de trabajo mecanizados semiautomáticos (engrapado y elevador).	En el caso de los trabajadores de la bodega de terminados, observamos que laboran bajo los términos del sistema de trabajo base más premio fijo. Mientras que los de la sección de empaque lo hacen a partir de los criterios del sistema de trabajo base más premio variable.	El tipo de salario que perciben los trabajadores de la bodega es el salario base más premio fijo y los de la sección de empaque el salario base más premio variable (cabe destacar que aquí cada grupo tiene su salario base definido de acuerdo al trabajo realizado y sus montos de premio también, estos últimos se determinan en su porcentaje diario.
	Reacomodadores.	Reacomodadores: - Acomodador Standar - Repartidor de etiquetas	Tres de ellos reciben, mientras los restantes reacomodan la mercancía										
Empaque	Formadores	Formador	Doce formadores seis alzadores diez empacadores y tres cajistas, en promedio conforman el total de trabajadores de la sección	31									
	Alzadores	Alzador											
	Empacadores	Empacador											
	Cajistas	Maquinista o Cajista											
		Rielero											
				39									
				Trab. en prom.									

Departamento de Expedición-Repartos.

En este departamento la labor básica consiste en recibir la producción empacada del departamento de terminados, clasificarla y enbodegarla en base a los pedidos existentes para posteriormente distribuirla a los clientes.

Una vez recibida la mercancía empacada, es clasificada por dos checadores del departamento quienes de acuerdo a los pedidos existentes marcarán las cajas con letras del abecedario para distinguir su destino, posteriormente dos estibadores las van agrupando en estibas de 3 a 5 cajas de alto, según el tamaño de la caja y el tipo de vajilla de que se trate. Una vez clasificada la mercancía será transportada en diablos por dos acarreadores del departamento hacia el almacén de expedición donde las acomodarán en diferentes filas según su destino en espera de salir a la venta, en dichas filas se pueden concentrar de manera ordenada uno, dos o más pedidos del mismo cliente o de varios clientes, tratando de que siempre exista una fila exclusiva para el consumo del personal obrero.

Ya en las filas y una vez verificado por conducto del obrero checador que los pedidos requeridos para ese día estén surtidos, éste por medio de notas informa al supervisor el total de cajas y mercancía en existencia, en este momento el supervisor en base a este informe selecciona los clientes y lugares a abastecer y

procede a dar las notas respectivas (copias) de los pedidos para su localización en el almacén a los choferes de la sección de repartos, éstos en base a estas notas harán su rol de recorrido y a partir de ésto les solicitará a sus ayudantes (macheteros) que localicen en la bodega de repartos la mercancía a entregar y la trasladen de las filas a la camioneta o camión, cabe destacar que un machetero de los dos asignados a una camioneta transportará la mercancía hasta ésta, mientras otro la recibe y la acomodará en el interior de la misma, en el caso de un camión serán dos macheteros los encargados de acarrear la mercancía y uno de acomodarla.

Una vez secada la mercancía de la bodega el chofer la verifica antes de ser acomodada en el interior de la camioneta o camión, según se trate y reporta los folios de los pedidos que saldrán a ser entregados en la caseta de vigilancia. Efectuado esto se procede a acomodar la mercancía y posteriormente se sale al reparto por zonas, como ya señalabamos en cada camioneta un chofer y dos ayudantes realizarán esta labor mientras en un camión será el chofer y tres ayudantes los responsables de este trabajo.

En el cuadro que a continuación presentamos se nos ilustra sobre los puestos de trabajo, número de trabajadores, horarios, turnos, roles, sistemas y métodos de trabajo, tipos de salario percibidos, etc., existentes en este departamento.

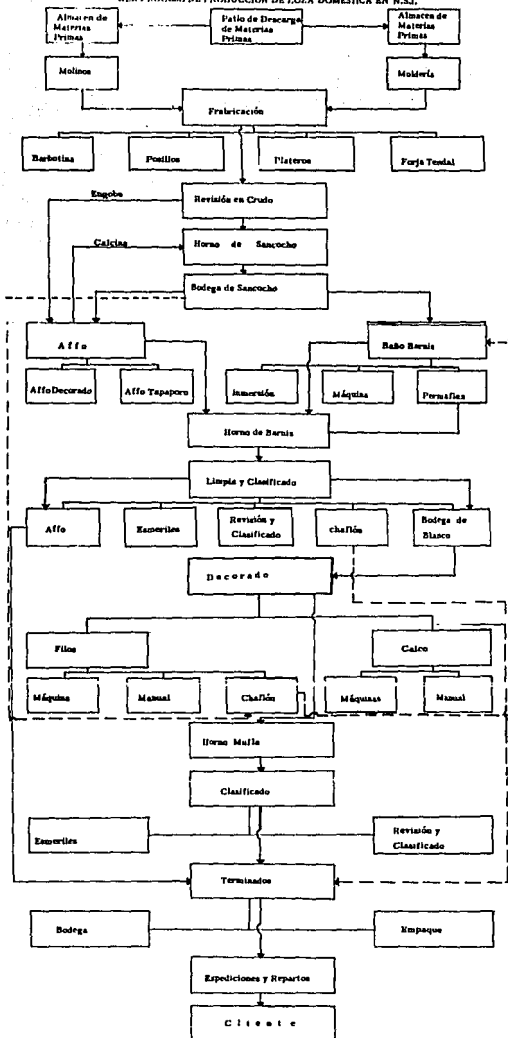
DEPARTAMENTO DE EXPEDICION - REPARTOS

Puestos de Trabajo	Número de Trabajadores	Turnos - Horarios y Roles de Trabajo					Métodos de Trabajo Criterios de Clasificación, Nivel Tecnológico Aplicado en el Proceso.	Sistemas de Trabajo, Criterios de Clasificación, Monte de Producción por Jornada.	Remuneración Tipos de Salario
		1°	2°	3°	R./T.				
Ubreros macheteros.	11						El 50% de las actividades básicas de este departamento se desarrollan en base a métodos de trabajo maquinizados semiauto máticos (reparto), en tanto que el restante 50% se hace a partir de métodos de trabajo manuales.	Dentro de este departamento existen dos sistemas de trabajo bajo los cuales labora la fuerza de trabajo aquí ocupada, en orden de importancia serían los siguientes: - Sistema de trabajo por día - Sistema de trabajo base más premio	Salario fijo por día jornada Salario base más premio fijo.
obrero checador	2								
obrero estibador	2								
obrero acarreador de fila.	2								
Chofer (personal de confianza).	5								
	Suman un total de 22 trabajadores en promedio de los cuales son de confianza.								

- Diagrama de flujo del proceso de producción de loza doméstica.

Como parte final del análisis de la organización técnico social del proceso de producción realizado hasta aquí, a continuación expongo el diagrama de flujo del proceso de producción de loza doméstica seguido hacia 1986 en la planta. Mismo que nos permitira comprender más claramente el análisis antes señalado y las modificaciones que trae consigo la concretización de la política de reconversión industrial sobre el proceso de producción de loza.

DIAGRAMA DE FLUJO
DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN DE LUZA DOMÉSTICA EN N.S.E.



3.2.4 Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial del Proceso de Producción de Loza Doméstica.

En el proceso de producción capitalista, la burguesía industrial expropia el producto excedente del trabajo generado durante el consumo de la fuerza de trabajo obrera en una jornada y generalmente lo hace sin importarle, bajo formas técnicas y sociales que tienen repercusiones profundas en la vida de la clase obrera, tanto físicas como psicológicas a corto y largo plazo, que van generando un proceso de desgaste obrero, entendido éste como el deterioro biológico permanente, patológico o no del trabajador dentro del proceso de producción. Este enfoque del desgaste obrero que tiene su materialización en el estado que guardan la relación salud-enfermedad del trabajador, ha pretendido ser encubierto e ignorado con enfoques biologists, casualistas-ahistóricos, propuestos por la medicina del trabajo dominante en nuestro país. Es decir, se ha pretendido establecer que el proceso de envejecimiento paulatino o prematuro y la enfermedad misma del trabajador, son fenómenos biológicos de orden natural, o que las enfermedades tienen una o varias causas específicas generalmente de orden biológico o ambiental "aislables", "prevenibles", en consecuencia que no necesariamente están presentes en el proceso de producción capitalista, etc.

Adoptar dicho enfoque nos llevaría a considerar el proceso de producción en la fábrica como una posible condición ambiental riesgoza en la vida del trabajador en cuanto a su estado de salud-enfermedad ahistoricamente considerado. Por el contrario, retomar el enfoque de lo que significa el desgaste obrero no solamente nos ofrece una visión más global e histórica del fenómeno, sino también pasar al nivel del conocimiento y efectiva eliminación de los agentes reales del desgaste obrero que se expresan más allá de la frontera de la degeneración biológica natural del hombre, en esa línea consideramos que el trabajo no es sólo un proceso de transformación

de la naturaleza, sino a la vez un modo biológico-psíquico de vivir, que juega el papel protagónico en la determinación del nivel del proceso de desgaste del trabajador, porque hay una clara relación entre la forma como un determinado grupo humano trabaja para producir y reproducirse y la manera como este grupo se desgasta, enferma y muere.

Si el trabajo se expresa y desarrolla al interior del proceso de producción capitalista, el nivel y forma del desgaste del trabajador, tiene su explicación entonces en las condiciones que éste presenta al seno de la fábrica y en sus efectos sociales más allá de la frontera de ésta, centralmente en el consumo reproductivo del obrero.

Por tanto, en la tarea de averiguar las causas y alternativas reales del desgaste obrero al seno del proceso de producción capitalista, nos impone abordar el análisis de los elementos básicos constitutivos de éste: los medios de producción y la fuerza de trabajo (formas de consumo), así como su relación dinámica en la fábrica pues las condiciones de trabajo del obrero no son más que la concreción de la particular combinación de dichos elementos.

Las condiciones de trabajo pueden ser higiénicamente limpias, de una seguridad satisfactoria para el obrero que labora en equis proceso, o totalmente lo contrario y es precisamente en el grado en que se encuentran muchas condiciones de trabajo que la situación biológica-psíquica del obrero, su salud, sufrirá un desgaste normal al provocado por toda actividad humana desarrollada en condiciones óptimas de higiene y seguridad laboral, o un desgaste y deterioro prematuro que repercuta negativamente en su salud y por tanto en su período vital de existencia, como consecuencia de condiciones de trabajo insalubres y altamente inseguras.

Por último,

... "Habría que insistir en que las formas concretas bajo las cuales se desarrolla el proceso laboral que materializa y sintetiza las relaciones de clase no sólo implican determinadas condiciones de trabajo externas al obrero, sino son esencialmente formas específicas de desgaste obrero. Como tales son formas biológicas y psicológicas concretas de vivir." (31)

ello nos lleva a admitir que cada proceso laboral dentro de una fábrica tiene sus características singulares de desgaste, sin ignorar también que presenta una patología global correspondiente al nivel del desarrollo de las condiciones de trabajo generales que guarda el proceso de producción capitalista hasta ese momento (predominantes).

En el caso de la definición de la forma y grado del desgaste de los trabajadores de Nueva San Isidro hacia 1986 y en consecuencia del estado que guarda la relación salud-enfermedad de los obreros, desde la perspectiva analítica adoptada, podemos decir que ya hemos efectuado el análisis particular de los componentes del proceso y el estudio de la combinación dinámica de ellos, por lo que sólo nos resta ahora para cubrir la tarea encomendada citar los efectos dañinos sobre la salud obrera y abordar el análisis sobre las condiciones de higiene y seguridad industrial en que se desenvuelve el proceso de producción antes citado, así como de los organismos de higiene y seguridad industrial existentes en la fábrica y las acciones que se supone tomarán para generar y mantener condiciones salubres de trabajo en el proceso de producción.

La información que vertiré a continuación sobre el tópico la he recopilado a través de entrevistas personales a los responsables obreros de la Comisión de Higiene y Seguridad Industrial, informes

escritos de la Comisión, análisis sensorial, charlas con trabajadores, etc., lo que pienso nos facilitará hasta donde sea posible definir el patrón de desgaste y el perfil patológico general existente en la fábrica en el año citado y a partir de ello poder observar su estancamiento-superación o agravamiento a consecuencia de la implementación de la política de reconversión industrial en la planta.

En 1986, las condiciones de higiene en el trabajo era pésimas y la seguridad laboral consecuentemente insuficiente, existían una serie de agentes físicos, químicos, biológicos, etc., que generaban condiciones laborales dañinas en el proceso de trabajo, a las que generalmente se intentaba corregir cuando pusieran en peligro no la vida del trabajador sino del proceso de producción mismo.

En el cuadro que enseguida veremos se establece cuales son los agentes físicos, químicos, biológicos más destacados, existentes en el proceso de producción de loza doméstica de la fábrica, que generan condiciones insalubres de trabajo y provocan inevitablemente un tipo de desgaste en los trabajadores, expresado en una patología determinada: accidentes, malestares, enfermedades profesionales y no profesionales, etc., que modifica la relación salud-enfermedad obrera en favor de ésta última, veámoslo.

Tipos de Agentes	Agente	Características Dañinas más destacadas de la Gente	Tipo de Molestias o Daños a la Salud Obrera	Principales Áreas en que se expresa
F I S	Iluminación (Flujo luminoso recibido por una superficie determinada).	<ul style="list-style-type: none"> - Alumbroado insuficiente - Presencia excesivas de sombras - Uso inadecuado de fuentes fluorescentes - Iluminación inadecuada de áreas específicas de trabajo 		En todas las áreas de la fábrica
I C	Ruido Sonido inarticulado, confuso indeseable de gran magnitud que impide la comunicación	Estable de alta intensidad durante prolongados períodos de tiempo		<ul style="list-style-type: none"> - Bodega Sancocho - Limpia y Clasificado - Horno Mufla - Clasificado - Empaque
O S	Condiciones Térmicas	Exposición prolongada a condiciones térmicas caloricas elevadas (altas temperaturas) generadoras de un calor seco a través de fenómenos físicos como la convección y la radiación. Combinados con un trabajo que requiere de un esfuerzo físico mediano.		Hornos en todas sus fases

Q U I M I C O S	<p>Polvos (Partículas sólidas producidas por la trituración, perforación, choque o molienda de materiales, etc.)</p>	<p>Exposición permanente a la aspiración e ingestión de polvos inorgánicos de origen mineral (silíce, yeso, feldespatho, talco etc.)</p>	<p>Molestias y deficiencias respiratorias variadas Silicosis</p>	<p>Todas las áreas de trabajo pero principalmente: patio, molinos, moldería, fabricación, limpia y clasificado, baño barniz, clasificado.</p>
	<p>Humos (Partículas sólidas producto de la combustión de materiales orgánicos o por la sublimación, condensación y oxidación de metales.)</p>	<p>Exposición indirecta y parcial por aspiración o ingestión de humos producidos por la quema de combustibles y de barnices inorgánicos.</p>	<p>- Irritación de vías respiratorias - Intoxicación permanente del cuerpo.</p>	<p>Hornos</p>
	<p>Rocios (Dispersión de líquidos en un gas por acción mecánica).</p>	<p>Exposición directa y permanente a barnices minerales inorgánicos y colorantes en el área de trabajo</p>	<p>Diversas deficiencias respiratorias y silicosis.</p>	<p>Año : decorado y tapa poro Baño Barniz: máquina y permaflox</p>
	<p>Vapores (sustancias gaseosas que tienen su origen en un líquido u sólido, disolvente orgánico).</p>	<p>Exposición directa y permanente a la inhalación (aunque en bajas dosis) de vapores generados por solventes orgánicos en el área de trabajo (diluyen oro, platino, esmaltes).</p>	<p>Sangrado de nariz Irritación de la garganta dolores de cabeza</p>	<p>filos</p>

B I O L O G I C O S	<p>* Los microorganismos que actúan de diferentes formas y en distintas partes del cuerpo. Unos realizan todo su ciclo vital dentro del cuerpo humano (bacterias-virus) mientras que otros solo parte de su vida la desarrollan dentro de nuestro cuerpo (paludismo), necesitan de otros organismos (mosquitos y garrapatas) para completar su ciclo vital.*</p> <p>(32)</p>	<p>Para el desarrollo de las enfermedades provocadas por microorganismos se necesita que el organismo humano presente las condiciones que las favorezcan * por ejemplo: los trabajadores en estados de mal nutrición y contacto prolongado con agentes irritantes o fibráticos (silicatos) desarrollan más fácilmente una tuberculosis pulmonar o la maceración de la piel por el contacto prolongado con el agua, favorece las infecciones por hongos en pies y manos, etc* (33)</p>	<p>Entre los males más mencionados por agentes biológicos, podemos mencionar las infecciones en la piel y gastrointestinales, sin descartar las de la garganta y vías respiratorias, así como el peligro del agravamiento del estado de silicosis de los trabajadores.</p>	<p>En el caso de Nueva San Isidro podemos señalar que los microorganismos biológicos encuentran condiciones adecuadas de incubamiento y desarrollo, sobre todo en las áreas de los baños (sanitarios y regadera) para el personal obrero, el comedor y en diferentes áreas de trabajo al interior de la planta en épocas de lluvia, pues estas se inundan y el drenaje se desborda, además de que algunas se gotean que tienen eficientes sistemas de ventilación y en algunas excesiva humedad</p>
--	--	---	--	---

En lo relativo a la seguridad industrial observamos una serie de carencias entre las que podemos mencionar:

- la falta de anuncios en las áreas que establezcan los agentes dañinos que ahí se puedan encontrar, los índices de tolerancia mínimos de exposición y las consecuentes sugerencias a adoptar como medidas de seguridad y equipo a utilizar para evitar sus efectos anómalos.
- se carece también de la señalización correspondiente que establezca una división clara y secuencial del proceso, territorialmente definida, departamento por departamento, que fije de manera oficial las vías de circulación y áreas de producción y dentro de éstas últimas las zonas de riesgo y de descanso.
- no se cuenta con el equipo de seguridad industrial necesario ante percances considerables (alarmas, sistemas contra incendios, luces de emergencia, sistemas de intercomunicación, equipo y personal adiestrado contra siniestros, etc.).
- la capacitación del personal en cuanto a las medidas de higiene y seguridad industrial a adoptar en su área, contra los percances que pueda ocasionar "x" o "y" agente, prácticamente no se imparten.
- la solución de las anormalidades que presenta los medios de producción e instalaciones en el orden mecánico, eléctrico, operativo, etc., son muy deficientes y en consecuencia superficiales, pues solo se dan paleativos al problemas y básicamente se actúa al respecto cuando la anomalía de algún equipo o instalación puede frenar o reducir la dinámica del proceso de producción, ya que si la falla permite seguir laborando aún en condiciones insalubres e inseguras por encima de lo que dicta la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo, se trabaja así.

Hacia 1986 las instalaciones de la fábrica tiene en su mayor parte una antigüedad de más de 50 años de existencia y las más recientes 30 años. Por lo que el mantenimiento permanente y programado de las mismas en todos los ordenes (techos-pintura, muros,

instalaciones eléctricas, ventilación, iluminación, drenaje, inmuebles internos, etc.), es una necesidad insoslayable, que desafortunadamente por la falta de inyección de recursos en el rubro por conducto de la empresa se efectúa muy esporádicamente y cuando se da es mínimo, pésimo y superficial, buscando solo paliativos al problema y no soluciones de fondo, obviamente esto genera condiciones antihigiénicas e inseguras de trabajo en todas las áreas, por ejemplo.

El sistema de drenaje de la fábrica presenta muchas deficiencias en la época de lluvia, se satura y provoca inundaciones en diversas áreas de trabajo, que se agrava por las goteras debido al mal estado de los techos. Los servicios de higiene que existen para los obreros (wc, regaderas, áreas de lockers, comedor) son los mínimos indispensables y generalmente se encuentran en mal estado o sin aseo adecuado. Para concluir el desarrollo de este punto nos resta señalar cuales eran los organismos de higiene y seguridad industrial en la fábrica y algunas de sus principales funciones. En 1986 dos son los organismos responsables de este trabajo, la comisión mixta de higiene y seguridad industrial y el servicio médico de la planta, por lo que corresponde al primero, de acuerdo a los que establece la ley federal del trabajo y reglamenta en su artículo 86 el Contrato Colectivo de Trabajo ésta se compone y tiene como funciones las siguientes:

"La empresa y el sindicato mantendrán en funciones en la fábrica la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Industrial, por medio de representantes de ambas partes, obligándose a que sus respectivos comisionados, colaboren eficazmente en el seno de dicha comisión, igualmente se obligan a acatar inmediatamente todas las resoluciones que dicte esta comisión para el efecto de evitar riesgos en el trabajo y los perjuicios a la salud del trabajador." (34)

El número de representantes de cada parte ante la Comisión es de 5 miembros, cada grupo tiene su presidente que funge como representante de la comisión ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el año que analizamos la comisión por la parte obrera se concretaba a realizar mensualmente un recorrido por las instalaciones con el objetivo de detectar las anomalías correspondientes en el proceso de producción (técnicas, sociales, ambientales, materiales, etc.), generadoras de condiciones insalubres del trabajo, al terminar levantaba una acta reporte de lo observado con las sugerencias de solución más pertinentes para superarlas, este documento se entregaba al presidente de la parte patronal de la comisión para su aprobación y posteriormente éste, se suponía se encargaría de solicitar a las instancias correspondientes de la administración la corrección de las anomalías reportadas en un tiempo razonable.

Este funcionamiento de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Industrial visto así parece adecuado e incluso riguroso, pero en realidad se veía truncado por dos razones básicas:

a) la carencia por la parte obrera de la formación necesaria en el rubro de la higiene y la seguridad industrial, al grado tal que sus miembros mayoritariamente desconocían las reglamentaciones oficiales al respecto y particularmente los procedimientos legales que podían utilizar para hacer valer en un momento dado su investigación sensorial y demandas específicas ante la negligencia de la empresa para cumplirlas. Esta desinformación no les permite efectuar un análisis sensorial, profundo y sistematizado de las condiciones de trabajo, concretándose usualmente a señalamientos, críticas simples a los efectos de una anomalía mayor que no alcanzan a detectar, por ejemplo; se cuestiona la descompostura de las extensiones de los extractores de polvos, mas no la manera de poder eliminar la generación y dispersión de los mismos, solución que

esta en el estudio del proceso de trabajo mismo. Ante su ignorancia de los mecanismos legales de presión para hacer cumplir sus demandas, se conforman en el mejor de los casos con la monetarización de las mismas, que los lleva a tolerar la situación antihigiénica e insegura en el trabajo por unos cuantos pesos, y en el más desfavorable a esperar pasivamente el momento en que de "buena fé", la empresa desee realizar las correcciones pertinentes, solicitadas por ellos.

b) la actitud negligente y prepotente de la empresa para cumplir a cabalidad aún las demandas mínimas de los trabajadores en este aspecto, mientras que no afectaran de manera directa el proceso productivo, la empresa prefería pagar el costo de los accidentes (en 1986 el promedio diario de accidentes en el trabajo era de 6 a 7 trabajadores accidentados, siendo los daños más comunes en la salud del obrero: dislocación de cintura, golpes contusos en alguna parte del cuerpo, cortadas en las manos, quemaduras, mutilación de falanges, etc.), y enfermedades profesionales y no profesionales de sus trabajadores vía cuotas del seguro social, pago de incapacidades, o sobornar a los inspectores que realizan las inspecciones de higiene y seguridad industrial en el trabajo por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Instituto Mexicano del Seguro Social, para que no reporten las anomalías existentes, antes que invertir en la generación de condiciones seguras e higiénicas del trabajo, espíritu que guía aún las más simples demandas obreras en este punto.

En cuanto al servicio médico de la planta se observa lo siguiente. Existe un "consultorio" al interior de la fábrica con los requerimientos mínimos (primordialmente para primeros auxilios), a cargo de un médico y enfermera contratados por la empresa, el servicio que prestan según versión de los trabajadores es sumamente deficiente y burocrático, al grado tal que denotan la falta de formación profesional y un alto grado de negligencia en sus

funciones. Su trabajo mas que orientarse a resguardar la salud de los trabajadores, se centra a dar aspirinas y justificaciones vanales sobre el estado de salud del obrero que los visita y sobre todo evitar que este abandone el área de trabajo ante algun malestar o considere al trabajo que desempeña como el culpable de sus males. Esta situación a orillado segun versión de los trabajadores a evitar al máximo, aún en condiciones de enfermedad, la asistencia a este servicio practicamente incompetente.

3.3 La adquisición de N.S.I. por la burguesía industrial y la realización de la política de "Reconversión Industrial" en la Fábrica.

3.3.1 La venta y adquisición.

Parte de la política de reestructuración del sistema capitalista mexicano son las acciones dirigidas a redefinir el papel del estado dentro de la sociedad, que buscan abandonar el viejo modelo del llamado estado social benefactor, vigente en décadas anteriores, para adoptar ahora los patrones de funcionamiento del llamado estado neoliberal. La reducción o anulación de la participación del estado en los distintos sectores de la economía del país es una de tantas acciones en esta linea de reestructuración estatal, que se engarsa con otras, iniciada con el régimen de Miguel de la Madrid Hurtado y que hoy continua el gobierno de Carlos Salinas de Gortari.

" ...de diciembre de 1982 hasta agosto de 1988, según los "Cuadernos de Renovación Nacional" (reestructuración del sector paraestatal), se autoriza la desincorporación de 722 empresas: 260 por liquidación, 136 por extensión, 80 por fusión, 28 por transferencia y 218 por venta" (35)

Nueva San Isidro formo parte de esas 218 empresas paraestatales, estatales que se vendieron al capital privado en estos años, por medio de subastas públicas, en el caso particular de la fábrica esta fue adquirida hacia mayo-junio de 1986 por capitalistas pertenecientes al grupo industrial vitro, pagando por ella 480 millones de pesos aproximadamente, como informo en su momento a la dirección sindical el gerente de relaciones industriales.

Los nuevos propietarios de una empresa, que en los últimos años de acuerdo a los reportes financieros de los adminsitradores del grupo somex, trabajaba con numeros rojos, inicialmente no plantearian cambios trascendentales en las relaciones laborales empresa-sindicato (federación), ni en el nivel técnico y de organización social de producción de loza, má bien reconocieron de entrada la personalidad juridica y político-sindical de la organización de los trabajadores y aceptaron como lo marca la ley en los casos de compra-venta de una empresa el Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo vigente y las condiciones reales en que se venia realizando hasta ese momento el proceso de producción. Podriamos decir que se hicieron ver ante la base trabajadora y su dirección, como sujetos que desconocian el proceso de trabajo de la industria de la loza, carentes de un proyecto definido a impulsar en la planta en el corto plazo en todos los ordenes (administrativo, laboral, comercial, sindical, etc.), y cuyo objetivo económico al adquirir la planta es basicamente ligar su monopolio comercial de los productos domésticos de loza y otros materiales, con la producción de los mismos, sin embargo, como bien lo comenta uno de los dirigentes sindicales de la época, "los nuevos patrones desde antes de concretar la compra de Nueva San Isidro, tenían un proyecto bien definido acerca del futuro de la empresa una vez en sus manos, caracterizado basicamente por dos grandes ejes:

a) que la compra de Nueva San Isidro sirviera para acelerar el

proceso de monopolización de la industria de loza doméstica en manos de los nuevos propietarios (dueños de Euromex, inversionistas de Lofisa y El Anfora), para tener una mejor posición en la competencia dentro del mercado nacional, abierto al producto extranjero.

b) y hacer de San Isidro una empresa que produzca más y de acuerdo a las demandas del mercado nacional abierto a la competencia internacional, eliminando todos los elementos de orden técnico, social, político-sindical que obstruyan este objetivo.

Estas afirmaciones producto del análisis de la realidad y la experiencia misma del trabajador, nos dejan ver claramente que los nuevos propietarios de la fábrica, desde el primer momento dirigirían todas sus acciones a la concreción de sus objetivos, pues contaban con un proyecto bien definido, enmarcado por la política de reconversión industrial nacional. Conocer el significado, la orientación el sentido, el concepto que de ésta última ellos guardaban en ese momento, nos permitirá más adelante comprender las pautas, mecanismos, direcciones precisas de su política de reconversión industrial específica para Nueva San Isidro.

3.3.2 El concepto de "reconversión industrial" de los nuevos propietarios.

El objetivo por obtener una idea precisa de la concepción que los nuevos propietarios tenían de la política de reconversión industrial, de palabras de ellos, nos llevo a realizar una entrevista a los representantes de la Gerencia de Relaciones Industriales de la empresa, desafortunadamente por razones que desconocemos (pero que hoy entendemos, 1992), se nos nego la posibilidad de efectuarla e ironicamente se nos invito a asistir hacia febrero-marzo de 1992 para llevarla a cabo, fecha en que la empresa, responde a un movimiento de huelga por revisión salarial, con el cierre definitivo

de la planta arguyendo motivos de orden económico. Esta negativa nos llevaría a buscar un nuevo camino para resolver nuestro problema, fue así como a través del análisis de un documento titulado "propuestas preliminares que la Confederación Patronal de la República Mexicana, presenta para la discusión del anteproyecto de una Nueva Ley Federal del Trabajo", fechado en junio de 1989 y de la información obtenida a través de entrevistas a dirigentes sindicales de la época y de la recapitulación de la experiencia personal en la asesoría político-sindical en esos años, que logre obtener un acercamiento a los postulados más importantes, que normaron el comportamiento de la empresa en su relación laboral con los trabajadores sindicalizados hacia 1986 y hasta el cierre de la misma. Veámoslo.

El enfoque global que registré los criterios más particulares de la política de reconversión industrial, aplicada por los nuevos propietarios de San Isidro, para ellos era claro, aunque no lo expresaran públicamente comprendían que la reconversión industrial puesta en marcha en la industria nacional presenta dos formas básicas de realización de una misma política, a saber: la reestructuración tecnológica de los medios de producción utilizados en los procesos productivos, que necesariamente generaran una transformación substancial o parcial en las formas de organización social de los procesos de trabajo correspondientes a "x" o "y" proceso de producción industrial (calificada por algunos investigadores como una reconversión estructural de la planta productiva), ésta se expresa en el uso de modernos sistemas maquinizados, que en un grado superior, cuentan con las más avanzadas aplicaciones tecnológicas de disciplinas como la informática, computación y la electrónica; y consumo de insumos de nuevo tipo, adecuados a las nuevas características de la demanda. Y la reconversión de las formas de organización social de los procesos de trabajo, adoptados en la actividad de la planta industrial nacional, sin ningún cambio

substantial que le anteceda o continúe, en los medios de producción utilizados (denominada por los interesados en la materia reconversión política o popularmente reconversión salvaje), ésta se orienta a liberar el consumo de la fuerza de trabajo en los procesos de producción fabril, de servicios, etc., en interés de la actividad productiva del capital, eliminando de facto, por convenios negociados con la burocracia sindical o impuestos de manera forzada, toda reglamentación contractual, postura o acción sindical y legislación laboral federal, que en la práctica trabe el consumo flexible de la fuerza de trabajo y no permita los cambios al respecto planteados.

Entendian en consecuencia también que el objetivo de este nuevo enfoque de la vida industrial, es básicamente readecuar los procesos productivos a los nuevos tiempos y retos del mercado capitalista nacional abierto a la competencia con otros países, para recuperar por una parte la depreciación del capital por la crisis e iniciar un proceso de elevación de sus ganancias vía productividad o incremento de la producción en su caso, de productos de calidad, variedad y bajos costos que ganen mercados.

A partir de esta perspectiva global es claro para ellos que ambos procesos se pueden realizar conjuntamente, por separado, a ritmos y grados diferentes, etc., dentro de la fábrica y que uno de ellos requiere de inversiones fuertes de capital (reconversión estructural), mientras que el segundo de acciones políticas laborales negociadas o de facto para consumarse. Al respecto se observó que a nivel de la reconversión tecnológica en particular, los nuevos propietarios orientaron sus acciones, en la búsqueda de la aplicación de las siguientes directrices:

- implementar innovaciones tecnológicas, en los puntos del proceso de trabajo de las distintas áreas de la planta, que permitan incrementar la producción de loza doméstica bajo los nuevos criterios

de producción de capital (cabe señalar que las innovaciones técnicas aplicadas generalmente serán equipos elaborados en la empresa, que no rebasan el parametro técnico de los sistemas maquinizados automatizados aquí descritos. En el mejor de los casos algunos tendrán una aplicación victoriosa y otros serán un rotundo fracaso, volviendose en estos casos a los viejos métodos de trabajo.).

- reparar y adecuar la base técnica en las áreas de trabajo que lo requieran, cuando los problemas de índole técnico sean un obstáculo para mantener e incrementar la producción de loza doméstica.

- modificar el tipo y origen de los insumos ocupados en el proceso de elaboración de loza doméstica, que lleve a reducir costos, sin dejar de responder a las demandas del mercado.

- Desaparecer las líneas de producción costosas y mejor pagadas por su elaboración y sustituirlas incorporando líneas de producción económicas, de vida relativa, costos de elaboración menores, etc., para ello abra que realizar las adecuaciones técnicas pertinentes.

- Implementar la rotación permanente de líneas de producción con una tendencia a priorizar la elaboración de las menos costosas.

- Modificar la composición de las vajillas, substituyendo las grandes y costosas, por las menos numerosas y economicamente accesibles.

La realización de estas directrices sobre el proceso de producción durante el período de 1986-1992, provoca como es lógico modificaciones en la base técnica y sus correspondientes formas de organización social del trabajo, en las áreas en que se implementaran directamente y efectos de menor nivel en el resto de las áreas de trabajo de la planta, como un reflejo de las

primeras. No obstante la importancia de estos cambios para nuestro estudio, no serán la parte substancial del proceso de reconversión industrial concebido para San Isidro, por los nuevos propietarios, ya que estos considerarán la reestructuración de las formas de organización social de los procesos de trabajo en la planta, el elemento clave de su política de reconversión a implementar en la gran mayoría de las áreas de trabajo. Enseguida se desglosa el listado de directrices y mecanismos que guían la mencionada reestructuración.

- Cambios en el perfil del trabajador (ver punto 2.2)
- Flexibilización en el consumo de la fuerza de trabajo por el capital.

Esta propuesta persigue basicamente lo siguiente:

- * eliminar la regulación excesiva de los Contratos Colectivos de Trabajo, Convenios Departamentales de Trabajo y en General los lineamientos que la Ley Federal del Trabajo plantea en torno al consumo de la fuerza de trabajo en el proceso de producción, pues afecta la rentabilidad del capital.
 - * compactar los tabuladores de la planta laboral reduciendolos a pocas categorías de trabajo (multihabilidades), que permitan homogenizar también los salarios de los trabajadores y multiplicar sus funciones laborales.
 - * recortar el personal no requerido, sin obligación de reponer en lo inmediato o posteriormente la plaza vacante.
 - * establecer convenios o acuerdos con la organización sindical que permitan la movilidad laboral de la fuerza de trabajo obrera al interior de la planta productiva, independientemente de su puesto, pues
- * Propiciar la utilización de servicios de trabajadores en actividades múltiples, independientemente del puesto asignado, debido a que la

tendencia de la empresa moderna, esta orientada al desarrollo de lo que se ha dado en llamar multihabilidades" (36)

es un requerimiento necesario.

* intensificar los ritmos de trabajo con la finalidad de eliminar los tiempos muertos y en consecuencia el mal uso de la fuerza de trabajo.

* crear nuevos puestos de trabajo con una amplitud laboral considerable y criterios de flexibilidad laboral máximos (movilidad).

- Flexibilización de los tiempos de trabajo (jornada).

Aquí podemos señalar como mecanismos operativos más importantes de esta directriz:

* la flexibilización del término de la jornada diaria en base a la necesidad de la producción, que bien puede llevar a concluir la antes del tiempo normalmente planteado o alargarla más allá de este, esto en base a convenios entre las partes representativas, o por encima de la voluntad de los trabajadores.

- La posibilidad de creación y desaparición de turnos de trabajo a partir de las necesidades de producción de la empresa, en los mismos términos antes planteados

* "Reducir los días festivos o bien, trasladarlos a domingo pudiéndose incrementar proporcionalmente las vacaciones anuales" (37)

* a partir del criterio de que la actividad productiva se debe normar por los principios de productividad, laboriosidad del trabajador y la empresa, se considera indispensable eliminar los llamados puentes.

- Flexibilización de las formas de pago, de los tiempos de consumo de la fuerza de trabajo obrera.

En este punto observamos que se tienen planteadas las siguientes propuestas operativas:

- Durante el tiempo de una jornada, pago único de las horas efectivamente laboradas, compensación o no pago de las no trabajadas, sin importar el motivo por el cual no se laboraron.

* establecer el principio de remuneración en base al trabajo efectivamente realizado, mediante la aplicación del concepto del salario por hora.

- "Establecer reglas claras que permitan fijar un salario mínimo único, revisando el concepto de los salarios mínimos profesionales, ..."
(38)

estandarización salarial al máximo.

* "Actuar con equidad en el pago del salario relacionandolo a productividad, antigüedad, servicio efectivamente prestado, resultados, asistencia y la calidad mostrada por el trabajo de cada persona."
(39)

* hacer compatible la remuneración del trabajador con los resultados y situación de la empresa.

* "Revisar el sistema de otorgamiento de incapacidades y permisos de tal manera que no afecten la productividad, ni la salud de los trabajadores." (40)

* propiciar el reparto de utilidades en base a la productividad, los logros de cada trabajador, estableciendo bases que permitan la distribución de estos recursos de acuerdo a la capacidad de reinversión de la empresa.

* clarificar el concepto de utilidades en cuanto a la aportación del propio proceso productivo de la empresa, mismo que no puede incorporar los conceptos de rendimiento financiero.

- Flexibilización de las formas de terminación de las relaciones laborales.

En este apartado encontramos como ejes de aplicación más importantes los siguientes:

* reestructurar el concepto de estabilidad en el empleo ante la nueva perspectiva económica de la industria.

* simplificar los procedimientos de retiro revisando los conceptos de indemnización, retiros y salarios caídos.

* conceder a trabajadores y empresa la facultad de negociar retiros en un marco de franca libertad de concertación.

* reducir a dos faltas injustificadas en un período de 30 días la tolerancia para rescisión del empleo.

* indemnizaciones razonables ante la terminación del Contrato Individual del Trabajo o Colectivo, por equis causas, que no afecten a la empresa.

- Flexibilización de las relaciones colectivas de trabajo y sobre los alcances del sindicato y su personalidad.

Al respecto, los siguientes son los más destacados mecanismos operativos, que se persiguen aplicar:

* exigir un trato igual a la autoridad laboral, sin privilegios para una u otra parte en el manejo de los conflictos obrero-patronales.

* establecer en los contratos colectivos de trabajo y la ley cláusulas, normas precisas y flexibles, respectivamente, que permitan llevar a cabo sin inconvenientes la modernización de la planta productiva.

* adelgazamiento o remozamiento vía convenios departamentales, de los principios normativos rígidos, formalmente pactados en los contratos colectivos de trabajo.

"Unificar los procedimientos especiales y el conflicto colectivo de naturaleza económica y evitar que éstos no se suspendan en su tramitación por el emplazamiento a huelga.

Redimensionar el sistema de la huelga a fin de preservar en lo posible el ritmo de la producción en las empresas.

Establecer un procedimiento sumario y flexible para resolver un conflicto colectivo, jurídico encaminado a la huelga.

Eliminar las huelgas por solidaridad." (41)

- Flexibilidad en la organización del proceso de trabajo.

Aquí principalmente se plantea:

* eliminar procesos de trabajo innecesarios y en consecuencia el personal excedente dentro del proceso de producción.

* generar formas de organización social de los procesos de trabajo

idoneas a los requerimientos de producción, calidad, mayor control empresarial de la producción, etc., a partir del consumo de los menores recursos humanos y materiales.

- Flexibilidad externa de la fuerza de trabajo.

En este punto destaca el impulso del:

* contratismo productivo (se realiza con empresas propias del ramo, con otra razón social, encargadas de efectuar trabajos sobre el producto semi-terminado en la planta original o contratante).

- Cierre parcial o total de la empresa por diversos motivos y su posterior reapertura con nuevas condiciones de trabajo, (favorables abiertamente al capital).

- Creación de nuevas plantas productivas, (tecnológica y socialmente flexibles a los intereses del capital).

3.3.3 Implementación de la política de "reconversión industrial" sobre el proceso de producción de loza doméstica.

Al abordar el estudio de la aplicación de la política de reconversión industrial en la fábrica, se pretende señalar las principales tácticas adoptadas por el capital al interior del proceso de producción. Para realizar este objetivo, pasare a exponer:

- los resultados obtenidos del seguimiento efectuado sobre las modificaciones sufridas por el contrato colectivo de trabajo en 1985-1992, y su carácter.

- las gráficas, que exponen el número de convenios departamentales

firmados en el mismo período entre empresa y sindicato, su tendencia y orientación.

- y el señalamiento de las modificaciones practicadas en el mismo período sobre el reglamento interior de trabajo, ya que el contenido de estos documentos expresan de una manera directa la política laboral adoptada por la patronal en este lapso, como parte de la concreción de la política de reconversión industrial durante 1986-1992. En ese tenor paso a desarrollar el trabajo planteado.

Contratos.

Hacia 1986 la relación laboral se normaba por el contrato colectivo de trabajo, convenido en el año de 1985, cuando aún la empresa era de propiedad paraestatal, este documento tendría vigencia hasta febrero de 1987. Al adquirir la iniciativa privada la planta, en mayo-junio de 1986, no plantea de manera inmediata ningún cambio sobre el contrato colectivo, así entonces de 1985 hasta 1992, se realizarán con la nueva administración solo 3 revisiones contractuales convencionales, una en febrero del 87, otra en febrero del 89 y la última en febrero de 1991.

En la primera sufren modificaciones 18 artículos y se agrega al contrato un artículo nuevo. El sentido de dichos cambios es el siguiente:

- Cuatro de ellos afectan la organización social del trabajo: se reglamenta el consumo de la fuerza de trabajo en tiempo extra, se flexibiliza el uso de la misma para garantizar la salida de la producción (artículo 51), se definen criterios más accesibles para el establecimiento de tarifas de nuevos trabajos y líneas de producción, que de entrada garanticen la realización del trabajo (artículo 63), se reglamentan los términos de pago del trabajo ante

la presencia de agentes físicos ajenos a la voluntad obrera, que lo paraliquen (artículo 97, nuevo), se monetarizan los incentivos por asistencia perfecta y antigüedad, se alarga el tiempo de asistencia perfecta para obtener el premio económico (se busca abatir permanentemente el ausentismo, sus criterios son exagerados, artículo 104).

- Doce incrementan los montos económicos percibidos por el trabajador en varias áreas (salario social básicamente): se amplia la plantilla de tiempo completo de la dirección sindical, un miembro más y se otorga una ayuda para gastos funerarios de la familia del trabajador (artículo 55), aumentan dos días de vacaciones (artículo 58), se otorgan 12 días más por liquidación a los trabajadores reajustados (artículo 72), aumenta dos días más la prestación del pago de aguinaldo (artículo 77a), se modifica los términos del pago al comité ejecutivo y se le aumenta su salario (artículo 80), se redefinen los términos de la venta de loza a los obreros (artículo 99), aumenta el monto de la aportación de apoyo de la empresa a la caja de ahorros obrera (artículo 101), aumentan los premios por puntualidad y antigüedad (artículo 104), aumenta el monto de la despensa (artículo 110), aumenta el monto de útiles (artículo 111), aumenta el monto de ayuda de deportes (113), se redefinen los términos de ayuda de becas e incrementa su monto (artículo 114), se incrementa el monto de despensa y se modifica la tienda de cambio (artículo 115).

- Y los restantes solo sufren modificaciones de sintaxis en su redacción (artículo 77 y artículo 87, este calendariza además la salida de los liquidados).

Durante la segunda revisión se agregan al nuevo contrato 4 artículos: el artículo 117 que deja abierta la posibilidad de negociación de los montos salariales que por fuera de revisiones convencionales, puedan obtener los obreros a partir de la

determinación de aumentos salariales de emergencia generales, dictados por la comisión nacional de salarios mínimos (económico), el artículo 118 que establece la obligación de la empresa a otorgar un regalo a las obreras madres el día 10 de mayo (económico), el artículo 119 que establece el compromiso de la empresa de una ayuda mensual a la dirección sindical para gastos de la administración del sindicato (económico) y el artículo 105 que surge de la división del artículo 104, se plantea reglamentar los premios por antigüedad, modalidades y define nuevo monto (económico). Y paralelamente 62 sufren por lo menos una modificación en los siguientes aspectos: 47 de ellos afinan su redacción (sintaxis), por medio de la eliminación de toda impresión expresiva, actualizando algún concepto o substituyendolo por sinónimos y agregando en los casos que se requiera la sustentación jurídica básica que le da origen, sentido o validez. Todo esto con la finalidad clara de evitar cualquier escollo que permita una interpretación ambigua de los mismos para ambas partes, esos artículos fueron los números: 1, 3, 4, 28, 31, 33, 35, 37, 38, 39, 40, 43, 45, 46, 51, 55, 56, 60, 63, 66, 67, 69, 72, 73, 74, 75, 77, 77a (ahora 78), 79 (ahora 80), 80 (ahora 81), 81 (ahora 82), 83 (ahora 84), 84, (ahora 85), 86 (ahora 87), 87 (ahora 88), 88 (ahora 89), 89 (ahora 90) 91 (ahora 92), 96, 98, 101, 102, 113 (ahora 114), 1, 2, 3, y 4 transitorios.

Diecisiete verifican ya sea un cambio progresivo en los montos económicos que regulan o establecen la posibilidad de percibir en lo individual o colectivamente una nueva prestación de tipo económico (por primera vez), dentro de este rubro estan basicamente los siguientes artículos: 55 (aumenta el número de miembros del sindicato con tiempo completo a 5, el monto por gastos funerarios y contempla a la concubina como sujeto reconocido, para que el trabajador pueda disfrutar de dos días de permiso con goce de salario, cuando ésta dé a luz), 58 (incrementa días de vacaciones), 77a (ahora 78, incrementa aguinaldo), 80 (ahora 81, incrementa salario del Comité Ejecutivo), 99 (aumenta descuento en compra de vajillas), 101 (aumenta aportación de la empresa para la caja de ahorros obrera),

104 (aumenta premio por asistencia perfecta), 105 (artículo nuevo, aumenta premio por antigüedad), 110 (ahora 111, aumenta ayuda de alimentos), 111 (ahora 112, aumenta ayuda de útiles), 112 (ahora 113, aumenta seguro de vida), 113 (ahora 114, aumenta ayuda de deportes), 114 (ahora 115, aumento a becas), 115 (ahora 116, aumenta despensa), 117, 118, 119 (arriba definidos).

Cinco observan una variación que tiene una incidencia en mayor o menor grado en la organización social del trabajo, al respecto tenemos los siguientes artículos: 3 (modifica el concepto de patrón y trabajador), 14 (precisa de manera más exacta quien es el personal de confianza, agrega categorías al respecto, se incluye como criterio para convertir al personal obrero en personal de confianza, la voluntad del trabajador para aceptarlo, se abre la posibilidad para que el personal del comité ejecutivo a un año de su retiro del puesto se pueda convertir en personal de confianza), 81 (ahora 82, se elimina totalmente su contenido anterior, y es substituido por uno acorde a lo planteado en el artículo 63 del contrato colectivo de trabajo, que permite la flexibilización de las tarifas en función básicamente de la demanda del producto en el mercado), 106 (ahora 107, se enriquece el artículo en cuanto a la argumentación de la necesidad de la capacitación obrera), artículo 104 (se incluye formalmente el concepto de asistencia perfecta y se reduce su período de existencia para hacerlo más efectivo y motivante).

Y dos plantean alguna modificación mínima, que afecta a las condiciones de higiene y seguridad industrial en la planta: el artículo 21 (se agrega un párrafo que monetariza la prestación en caso de incumplimiento de la empresa, entrega de uniformes de trabajo), y el artículo 86 (ahora 87, se le da sustentación jurídica y se precisan funciones de la comisión mixta de higiene y seguridad industrial en la planta).

Por último en la revisión de 1991, se acordará crear un nuevo capítulo, dándole número y una nueva definición al apartado de "prestaciones y varios", quedando ahora así: "capítulo 14, varios y otras comisiones mixtas", con la creación de éste, se agregan al nuevo contrato 2 artículos, el 120 que establece la obligación y compromiso de ambas partes para conformar una comisión mixta de acuerdo a los criterios y para los trabajos que establece el artículo 158 de la ley federal del trabajo, y el artículo 121 que señala también la obligación y el compromiso de las partes para construir la comisión mixta de reparto de utilidades en base a los lineamientos del artículo 125 de la ley federal del trabajo. Además de estos cambios el nuevo contrato presentara modificaciones sobre 18 artículos (algunos de ellos en mas de una forma), en los siguientes niveles: 9 de ellos en su redacción, para precisar, eliminar o aumentar algún punto sobre el asunto reglamentado, que en su mayoría no afecta el sentido básico del artículo, estos serían los artículos: 21, 39, 57, 78, 88, 105, 111, 116, 119.

Dieciseis, aumento en los montos de la prestación económica que regulan o algún cambio en la modalidad para otorgar y recibir la misma, sin afectar sustancialmente la existneicia de ella, en este caso estan los artículos 55, 57 (se agrega los días de descanso obligatorios, producto de la realización de los procesos electorales), 78 (se incluye una escala para el pago), 81, 88 (se elimina la condicionante de enfermdad profesional para recibir la prestación), 99, 101, 104, 105 (se modifica la escala de antigüedades y aumentan los montos del premio), 111 (se condiciona la prestación a día realmente trabajado, se suma a la misma una aportación del trabajador y se aumenta su monto), 112, 113, 114, 115, 116 (aumenta su monto y se suma a la misma una aportación mensual del trabajador), 119 (cambia la modalidad de otorgar la prestación, no se da ya una cantidad fija mensual, ahora se dara una cantidad fija mensualmente por cada trabajador sindicalizado que exista, practicamente aumenta el monto).

Dos, la eliminación del algún párrafo que quita u otorga implícitamente alguna garantía para una de las partes, estos artículos son: el 21 (elimina el párrafo final que permitía a la empresa monetarizar una prestación (entrega anual de uniformes),) y el 39 (se elimina el inciso 4 que reglamenta los términos generales de la labor de las suplencias, los derechos de la empresa y sindicato al respecto. Al hacer esto se busca garantizar un uso flexible de la fuerza de trabajo en este nivel, eliminando basicamente el derecho de veto del sindicato respecto a las formas de consumo de la fuerza de trabajo en las suplencias).

En seguida presento graficamente la evolución del sentido de las modificaciones practicadas al contrato colectivo de trabajo de Nueva San Isidro durante sus 3 últimas revisiones, que nos permitirá deducir de forma más practica, algunas conclusiones sobre el punto tratado. Los documentos cotejados para hacer el seguimiento expresado, fueron las siguientes parejas de contratos:

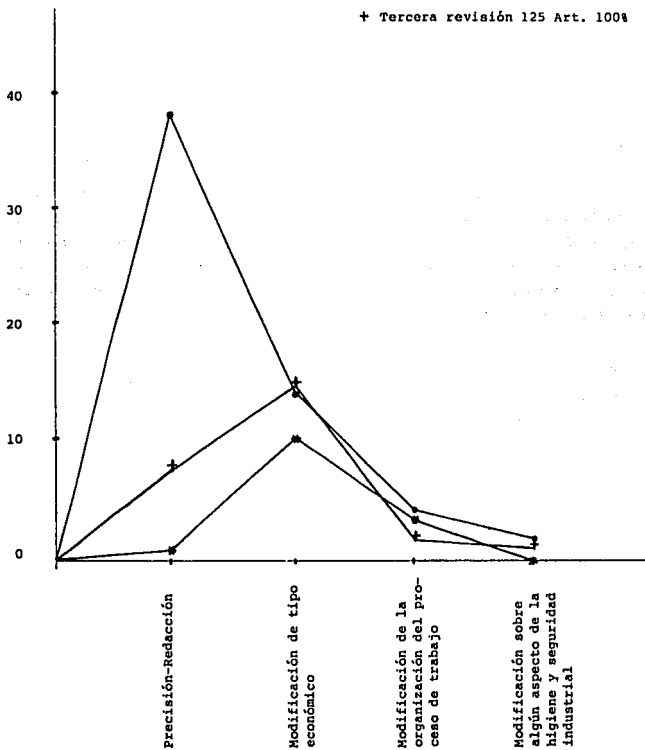
Número de Revisión	Contrato a revisar vigencia de:	Contrato producto registrá de:
1	1985 - 1987	1987 - 1989
2	1987 - 1989	1989 - 1991
3	1989 - 1991	1991 - 1993

% de artículos
modificados del
total por revisión

* Primera revisión 120 Art. 100%

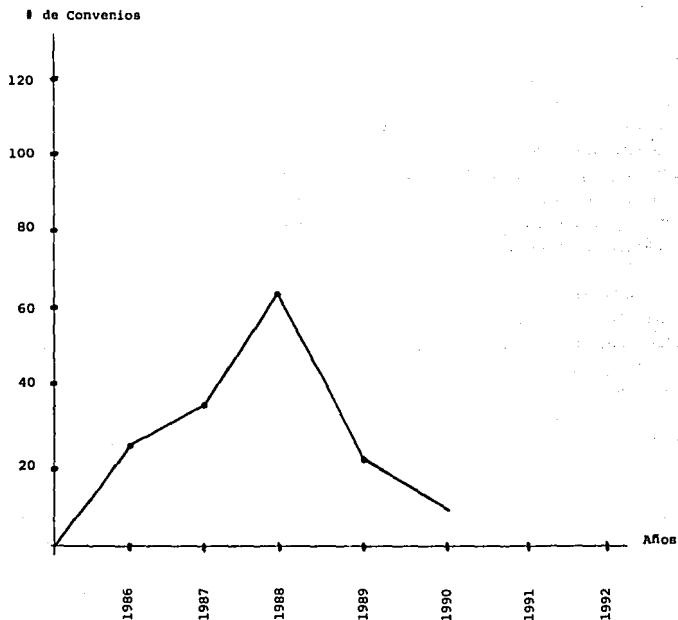
• Segunda revisión 123 Art. 100%

+ Tercera revisión 125 Art. 100%



Convenios.

- Gráfica 1. Esta nos ilustra sobre el número de convenios departamentales anualmente pactados entre empresa y sindicato durante el período de 1986-1992. No incluyo la información de los años 1991-1992, pues no cuento con los datos respectivos. El gráfico es realizado por mí a patir del análisis de la información disponible.



- Gráfica 2. Nos señala las tendencias de la normatividad de los convenios departamentales celebrados entre empresa, dirección sindical e interesados, durante el período de 1986-1990, los porcentajes aquí citados se obtienen de una base total de 154 convenios celebrados en el período, a los que tuvimos acceso, la clasificación y definición de las categorías y la gráfica es producto de mi análisis.

Categorías, definición y clasificación.

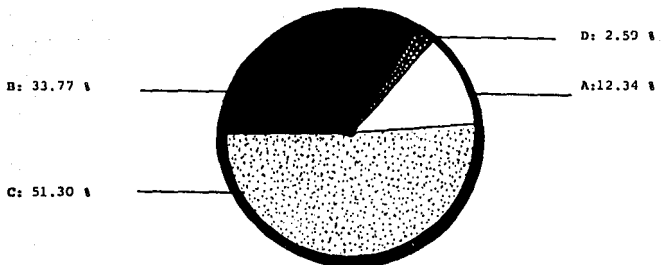
A). Convenios que norman la adopción de nuevos sistemas de trabajo (definitivos-temporales-combinados), montos de las tarifas o salario percibido, premios, formas de pago (ordinarias y extraordinarias), de manera exclusiva, (no se incluye modificación de las actividades del puesto y organización social del trabajo específico del área). Por motivos como: introducción de nuevas líneas, cambio en los insumos por la calidad del trabajo a realizar, demanda productiva, existencia de materia prima, incentivos salarios mínimos, etc.

B). Convenios que establecen modificaciones o los términos (temporales o definitivas, en lo colectivo o individual), en las condiciones de trabajo del personal obrero, respectivamente, a nivel de: la organización social del trabajo (suma de actividades nuevas a un puesto, uso de nuevos medios de producción, movilidad de la fuerza de trabajo obrera, dentro y fuera del departamento para efectuar labores no clasificadas en su puesto, cambio definitivo o temporal del puesto, intensificación del trabajo, creación de nuevos turnos de trabajo de duración flexible, elevación de la calidad y eficiencia en el trabajo, uso flexible en el tiempo extraordinario de trabajo, etc.); los sistemas de trabajo (cambio de uno a otro definitivamente o dejando abierta la posibilidad de combinaciones flexibles en función de las necesidades de producción

de la empresa, etc.); las formas de pago (incremento mínimo definitivo o temporal, directo al trabajo o tarifa, por fuera de éstos, creación de algún premio fijo o variable, todo generalmente condicionado a aceptar los dos apartados anteriores y a elevar en consecuencia la producción); y en ocasiones términos de liquidación y otros asuntos (tiempos, montos de liquidación, periodización de vacaciones): como consecuencia de: asistencia a los servicios médicos del IMSS, modificación o instalación temporal o definitiva de nuevos medios de producción (métodos de trabajo), creación o desaparición de áreas de trabajo (departamentos), parcial o totalmente), reducción o desaparición de la materia de trabajo (por flexibilización de líneas de producción, etc.), desaparición de puestos o readecuación de funciones, búsqueda del incremento de la producción o regulación de la misma de acuerdo a la demanda del mercado, por conducto del capital, etc. Estos cambios usualmente se permiten por el trabajador a condición de mantenerse en el trabajo (cuando se dan las reestructuraciones de personal) o por lograr un incremento salarial pirrico (en relación a las cargas de trabajo y responsabilidades nuevas que asume) y una liquidación "decorosa" para los que se van.

C). Convenios que definen el monto de las tarifas de nueva creación (ante la introducción de nuevas líneas de producción, generalmente bajas y con una clara tendencia a la homogenización de precios) y los aumentos otorgados a las existentes por revisión (compromiso básico para lograrlo: mejor calidad, eficiencia en el trabajo, mayor producción, flexibilización en el consumo de la fuerza de trabajo, tendencia a la homogenización de tarifas).

D). Convenios que regulan la aplicación de alguna prestación del contrato colectivo de trabajo en lo general y particular (montos, tiempos de liquidaciones por contrato, capacitación y lo relativo a ésta, etc.,).



- Reglamento Interior de Trabajo.

El que existe cuando la empresa es adquirida por el capital privado (sumamente riguroso, represivo, etc.), en las dos revisiones que sabemos se le practicaron, (1987 y 1989), no observa cambio fundamental alguno. En la primera, solo cuatro artículos sufren modificación, el artículo 2 (elimina de su inciso 3, la tolerancia de 5 minutos a la entrada), el artículo 3 (en su punto 5 señala un cambio en el días de corte semanal), el artículo 6 (precisa su redacción en el punto 19) y el artículo 8 (precisa su información en el punto 2). Mientras que en la segunda, unicamente 2, el

artículo 1 (en su parte 5 agrega la sustentación legal de ésta) y el artículo 2 (en su parte 3 modifica los términos de entrada al trabajo y vuelve a incluir los 5 minutos de tolerancia). Esta casi nula modificación del reglamento interior de trabajo, se explica porque en realidad como ya se dijo, su contenido no podía ser más riguroso sin el riesgo de contrariar los derechos de los trabajadores planteados en el contrato colectivo y la misma ley federal del trabajo.

Hasta aquí hemos expuesto el análisis sobre la evolución y tendencias que rigieron la vida laboral en la fábrica. Y como pudimos observar, la implementación de la política de reconversión industrial, hasta el cierre de la fábrica, va a consignar la aplicación de una serie de medidas, que modificarán substancialmente la situación laboral prevaleciente en 1986 y prepararán las condiciones para la consumación de esta reconversión política en 1992.

Pero cntrariamente a lo que podría pensarse, el capital no lo hará aplicando una reestructuración directa, abrupta o lenta, de los contenidos del clausulado del contrato colectivo de trabajo, tabulador o reglamento interior de trabajo, etc. O via introducción de medios de producción tecnológicamente modernos, que modifiquen de entrada el proceso de producción en todos sus aspectos. Más bien lo llevará a cabo, a través de la consertación de convenios departamentales (aprovechando factores como: el deterioro salarial obrero, la desorganización-desmovilización sindical, la desmoralización-desinformación obrera de los cambios en el mundo del trabajo, el viraje político sindical e ideológico de la dirección, etc.), pactados directamente ahí, en el lugar de trabajo, con los involucrados en el cambio planteado, más que del orden tecnológico, en las formas de organización social del trabajo (ver gráfica 2), que le permitirán sin inconveniente alguno realizar sus objetivos productivos e incrementar su ganancia.

Este fenómeno confirma que durante la nueva administración, el contrato colectivo en Nueva San Isidro, sin sufrir modificaciones importantes, prácticamente quedo reducido a regular las prestaciones generales de tipo económico y laborales de tipo general e insidencia mínima en el proceso de producción, pues en los hechos desde 1986 hasta el cierre, la actividad laboral de cada departamento, grupo o equipo de trabajo, trabajador individual, etc., en casi todos sus aspectos se vio gobernada por un nuevo contrato colectivo, que permanentemente se revisaba, en función directa de la dinámica en la aplicación de la política de reconversión industrial, este se conformo basicamente por el grueso de los convenios departamentales firmados hasta 1992. Si bien es cierto, como observamos en la gráfica de la evolución de los cambios en el contrato colectivo de trabajo, se le practicaron a éste algunas precisiones necesarias en su redacción y se modifico el sentido de algunos artículos relativos a la organización social del trabajo (mínimos), esto se hizo para adaptarlo a la nueva normatividad laboral que se daba en la practica a partir de lo establecido en los convenios, para que no fuera un inconveniente ante la nueva política laboral, y no para que determinara o regulara directamente la misma. Si esto último hubiese sucedido, muchos convenios de entrada enfrentados al contrato, aceptados a cambio de ciertas prerrogativas de caracter económico, entre otras razones, se hubieran suspendido, pero en realidad eso no paso, existieron, se generaban porque fueron en su momento, el instrumento más idóneo, que permitio sin mayores sismas, aplicar la nueva política laboral del capital.

Para concluir nuestro punto se presenta ahora un listado de las tácticas asumidas por el capital, en los diversos departamentos (en ocasiones una o varias a la vez , o de manera diferida, de un mismo o distinto genero), como parte de la ejecución de la política de reconversión industrial durante 1986-1992, que vistas de conjunto, nos exponen la orientación de la nueva política laboral de la empresa

y permiten deducir sus efectos sobre los trabajadores. La información que nos permitió la elaboración de este listado, se obtuvo a través de el análisis de los convenios departamentales negociados en el período y la versión oral de miembros del comité ejecutivo, delegados y trabajadores de base de esos años (guiada y codificada a través de un cuestionario), acerca del estado y evolución de: las condiciones tecnológicas, las condiciones de la organización social del trabajo y las condiciones de higiene y seguridad industrial del proceso de producción de loza doméstica de Nueva San Isidro durante el período citado.

Tácticas en el orden de la organización social del proceso de producción.

* Flexibilización del consumo de la fuerza de trabajo obrera, es decir, el desplazamiento dentro y fuera del departamento de los trabajadores de puesto fijo para efectuar labores diferentes a las que fueron contratados. Esto a consecuencia de: escases de trabajo en su área, desaparición de la materia de trabajo por: retiro del equipo técnico, flexibilización de líneas de producción y fracaso técnico ante el intento de modificar el viejo método de trabajo, la necesidad de sacar la producción de alguna de las otras secciones del departamento, etc.

* Formación de válvulas de escape a demandas obreras, sin cambio en las condiciones de trabajo del área. Ante las demandas y presiones obreras (a través de la iniciativa sindical) por tener perspectivas de superación (trabajadores de áreas de trabajo pesado, antihigienicas, inseguras, mal pagadas) en su departamento, la empresa les ofrece moverse a otros departamentos del proceso de producción con mejores condiciones de trabajo y substituye su

ausencia con el personal de nuevo ingreso, definitivo o temporal, sin modificar las condiciones de trabajo del área indicada.

* Fusión de departamentos afines. Obviamente esto se realiza con fines productivos, las condiciones de trabajo que prevalecen, serán las del departamento que absorbe.

* Flexibilización de la jornada laboral ordinaria y extraordinaria, semanalmente definida en la ley, y aplicación también flexible de tal medida, dependiendo de las necesidades de producción (cabe destacar que los tiempos extraordinarios trabajados, en una y otra modalidad, se pagan como horas extras, en los términos que marca la ley federal del trabajo.

* Flexibilización de los sistemas de trabajo adoptados, dentro de un área de trabajo, durante el consumo de la fuerza de trabajo obrera, a consecuencia de: la evolución que presenta la demanda de producción en el mercado de loza (esta medida se plantea que tenga vida permanente), la reducción de la materia de trabajo básica y consecuentemente de la plantilla laboral del área, etc.

* Modificación de las formas de organización del trabajo productivo dentro del área, como consecuencia de la reducción de personal en las secciones (por motivos como: rescisión contractual, liquidación por antigüedad, abandono del trabajo, falta de materia de trabajo), o desaparición de secciones completas en los departamentos al suspenderse en definitiva los puestos de trabajo en el tabulador, de tal manera que se logre, ahora con menos trabajadores, sacar adelante la demanda de producción, etc.

* Contratismo, es decir, buscar los servicios productivos de otras empresas, desconocidas o de la que se sea copropietario, para llevar a cabo trabajos productivos propios de Nueva San Isidro, generalmente porque resultan menos costosos.

* Generación y mantenimiento de una descompensación salarial entre trabajadores de puesto (sometidos a sistemas de trabajo de destajo, base más premio variable, son obreros altamente productivos, autosupervisados, presionados a intensificar su trabajo ante la caída de su salario como consecuencia de la flexibilización de las líneas de producción) y sus auxiliares (obreros, obligados a trabajar al ritmo e intensidad de trabajo, de los destajistas, durante una jornada, por un salario bajo, compensado en ocasiones por un premio fijo pirrico) dentro de las secciones de trabajo, que permite sacar adelante la producción en términos económicos rentables, en cuanto al costo de la fuerza de trabajo obrera, pues el pago de los salarios altos de uno, se compensa con el ahorro que la empresa obtiene al pagar salarios sumamente bajos a otros, en relación del trabajo realizado.

* Flexibilización de las líneas de producción y modelos de las vajillas, para responder a la demanda del mercado nacional de la loza, mantenerse en él y ampliarlo. Consiste en la alineación de las líneas de producción que planteen la fabricación de vajillas, numerosas, lujosas, de alta calidad de insumos y trabajo, larga vida en el mercado y de uso, alto costo de producción y precio en el mercado, etc. Y su substitución por líneas de producción que establecen la elaboración de vajillas menos numerosas, de modelos variados y vistosos, de insumos más económicos y calidad promedio, de bajos costos de trabajo, de vida de consumo menos prolongada, de existencia relativa en el mercado y sobre todo de precios accesibles.

* Desaparición total o parcial de secciones de trabajo en equis áreas o del departamento completo, a consecuencia de la eliminación o reducción de la materia de trabajo básica, por la flexibilización de líneas de producción. Se van quitando las piezas más costosas y de menor utilidad a las vajillas, como las llamadas piezas especiales y todos los trabajos con ellas relacionados (soperas,

salseras, jarras, cafeteras, platos, tazas, platonos, etc.), los trabajadores afectados por este fenómeno son: liquidados, reacomodados dentro o fuera de su departamento, flexibilizado el consumo de su fuerza de trabajo (con garantía salarial), etc.

* Deterioro salarial e intensificación del trabajo para recuperar la perdida, provocada por la desaparición de producto tarifado a alto precio y substitución por mercancía tarifada a bajo precio (este fenómeno tiende a estandarizar en un promedio las tarifas de todas las líneas de producción y modelos de producto), como resultado de la flexibilización de líneas de producción. Se producirá una caída promedio de 35% del salario de los puestos más altos de los distintos departamentos según el escalafón ciego, pues eran estos trabajadores, los que tenían el derecho de laboral la mercancía mejor pagada y los que ahora se veían en la necesidad de producir un número mayor de producto al día, de bajo precio, para recuperar su pérdida salarial.

* Compromiso empresarial, de revisar a fondo el salario de los trabajadores de x o y departamento, que busca resarcir su pérdida salarial, como consecuencia de la flexibilización de líneas de producción, después de haberse celebrado revisiones salariales generales, contractuales o haberse introducido alguna nueva línea de producción. Los acuerdos al respecto se plasmarán en convenios, que serán asumidos siempre que los trabajadores se comprometan a: Someterse a criterios de disciplina laboral más rigurosos, trabajar con un alto nivel de calidad, no desperdiciar materia prima, intensificar el trabajo, eliminar los tiempos muertos, la impuntualidad y el ausentismo en el trabajo, etc.

En respuesta a demandas de aumento salarial extraordinario y mejores condiciones de trabajo por la parte obrera, que utiliza medidas de presión, que afectan el proceso productivo, la empresa acepta la modificación de los criterios particulares de aplicación de los

sistemas de trabajo base más premio variable (Montos: se compromete a bajar su base de producción por semana, sin importar la línea de producción que se trabaje. Precios: pagara la pieza excedente al mismo precio que la pieza base semanal, sin distinción de líneas de producción), a cambio de que la parte obrera acepte, redefinir los criterios para el establecimiento de las tarifas (se establece una sola tarifa, definida en el siguiente planteamiento: Una pieza igual a x precio, sin importar su línea de producción, para el caso solo se considera la tabla de equivalencias, donde se estipula que productos, de cualquier línea, equivalen a x o y número de piezas de precio definido y único. Esto elimina el mecanismo clasico de definición de tarifas por líneas de producción, productos, la multitud de tarifas existentes, los criterios excesivos para determinar bases de producción, etc., y homogeniza el costo del producto a trabajar, garantizando de entrada la producción requerida, sin mayor trámite, que observar la tabla de equivalencias, la base única y tarifa única), laborar sin ningún inconveniente todas las líneas de producción que se le planteen, de manera eficiente, tanto en su producción base como excedente. Al pactarse este tipo de medidas, la empresa asegura el flujo permanente de su producción, elimina los procedimientos engorrosos paralizantes, adoptados por la organización sindical para presionar en la definición de tarifas, y se asegura un mecanismo de control de la producción de acuerdo a la demanda del mercado, e incluso del monto salarial percibido por el obrero, que ante demandas altas se eleva y se reduce ante la caída de ésta, etc.

* Sometimiento vía control de la producción, a un proceso de competencia y división de la solidaridad obrera, de los trabajadores de un departamento, que los lleva a enfrentarse entre sí, para conquistar la mayor cantidad de mercancía a trabajar, mejor cotizada olvidandose de analizar las causas reales de los problemas laborales que los afectan.

* Regulación de la producción, por la parte empresarial, a partir

de su demanda en el mercado y gracias a ello el control del nivel salarial de los trabajadores (aumenta vía premio, recientemente) pues los hace trabajar a base por día cuando su demanda es baja y si requiere producción a base mas premio variable, flexibilización implícita de los sistemas de trabajo.

* Eliminación de trabajos de un departamento (sobre los cuales se ha convenido con anterioridad breve, un incremento salarial) y su traslado a otro, inmediato anterior en el proceso productivo, para que lo realice como parte de sus funciones (también redefinidas) generales, pues no es un trabajo central en esta área, por lo cual no es necesario cotizarlo por aparte. Con esta acción la empresa anula el aumento otorgado y se garantiza el trabajo sin mayor problema.

* Deterioro salarial, por la falta de materia de trabajo o desaparición de la misma, que no se logra recuperar por ningún medio, pues la tendencia de las secciones o áreas completas que la viven es a la liquidación total de los mismos.

* Desplazamiento de la materia de trabajo de unas secciones a otras que realizan similar actividad, pero que formalmente no le corresponde, para que sea trabajada por los obreros, con la finalidad de garantizar la producción demandada y no frenar el proceso productivo, a cambio de ello el obrero recibe una compensación económica por encima de su salario, cristalizada de formas diversas.

* Desaparición del escalafón ciego por homogenización de costo de las tarifas (tendencia a una sola y de bajo costo), en lo relativo al privilegio de trabajar la mejor mercancía en línea de producción (mejor pagada).

* Conformación de una nueva sección de trabajo dentro de un departamento a partir de la integración al proceso de un sistema maquinizado automático, con condiciones de entrada acordes al interés

del capital. Se somete al obrero destajista a sistema base más premio y se garantiza de entrada, ante inconvenientes dentro del trabajo realizado, la posibilidad de su uso flexible dentro y fuera del departamento (con la sola garantía salarial) de la fuerza de trabajo obrera. Se busca con este nuevo método de trabajo, incrementar la producción y responder a los requerimientos de calidad, variedad y bajos costos planteados por la flexibilización de líneas de producción, cabe destacar que los obreros aquí ocupados (nos estamos refiriendo a la máquina de filos) son fileteadores (de filos manual) que se ven afectados por la flexibilización de líneas, pues ya no tienen mucho trabajo en su área y aceptan ser reubicadas aquí.

* Aplicación simultánea de dos sistemas de trabajo para realizar una misma labor productiva en el área, pues permite garantizar la salida de la producción, eliminando de ser necesario los métodos engorrosos de definición de tarifas y otros impuestos por los trabajadores; un bajo costo de la fuerza de trabajo obrera ocupada (de uno de los grupos), pues se genera una descompensación salarial a la larga entre los dos grupos de trabajadores: control de la producción tanto en distribución y costos de trabajo; romper la solidaridad obrera-sindical imponiendo un espíritu de competencia entre obreros, manejando su interés salarial; neutralizar aumentos indirectamente otorgados a uno de los dos grupos, etc.

* Creación implícita de una sola tarifa de costo uniforme (salario promedio) para sus nuevas líneas de vida relativa, no concretando la negociación correspondiente de la tarifa (hace uso de su derecho de plazo para su definición y los refrenda con aval del sindicato), más que en aquellos casos que le interesan o se le vencen los plazos. Esta acción le permite entre otras cosas: eliminar la definición tradicional de tarifas, controlar el salario de los trabajadores, garantizar con un costo definido de la fuerza de trabajo obrera su producción requerida, responder prontamente a las demandas de

producción variable en el mercado, sin mayores costos o procedimientos engorrosos que paralicen la producción, flexibilizar los sistemas de trabajo según le convenga, flexibilizar el consumo de la fuerza de trabajo obrera, dentro y fuera del área, en los momentos de cambio de línea, etc.

* Implementación de una modificación experimental de los insumos básicos de un proceso de trabajo concreto (empaqué) y en consecuencia de las formas tradicionales de realización, sin modificar el sistema de trabajo a que se somete el obrero y sus términos de pago durante la prueba, para responder adecuadamente a las exigencias de calidad, ahorro, bajos costos, variedad, etc., planteados a este nivel por el fenómeno de flexibilización de líneas de producción. Este cambio es aceptado por los trabajadores a condición de una garantía de pago de salario promedio por la base de producción y ante la falta de trabajo en el área, durante la prueba.

* Obtención por parte de la empresa de prorrogas, para continuar su análisis, estudio, de las conveniencias e impedimentos, de las modificaciones experimentales, en los insumos básicos de un proceso de trabajo concreto, y en consecuencia de las formas tradicionales de la realización del mismo, sin alterar la producción del área donde se aplica, a cambio de compensaciones salariales, con premios y otras formas (terminados).

* Abandono de proyectos experimentales que buscan modificar las características técnicas y formas tradicionales de realización de un proceso de trabajo concreto (empaqué), al observarse inconvenientes externos e internos que lo hacen poco viable, al interés del capital, y en consecuencia regreso sin mayor compromiso empresarial a las viejas formas de realización del trabajo, preparando con ello el terreno para una modificación trascendental de éste, pues el personal obrero ante este cambio, ve afectadas sus condiciones de trabajo (temporales), a las que se ha adaptado)

y buscará un regreso al proyecto experimental de la empresa, que ahora ésta, negociará con la fuerza de presión de su parte, de acuerdo a sus intereses.

* Otorgamiento de incrementos salariales (a trabajadores de salario base por día y de premio fijo) o aumento a los precios de las tarifas, premios, etc., nominalmente atractivos, pero realmente bajos, a cambio de que el trabajador acepte la gran mayoría de las modificaciones en el proceso de trabajo en los niveles antes planteados.

* Etc.

Tácticas en el orden tecnológico.

* Modificación de los medios de trabajo a partir de la introducción experimental de una máquina semiautomática de funcionamiento electromecánico (máquina dosificadora de yeso), con la finalidad de incrementar la producción y como consecuencia de ello se produce un cambio de los sistemas de trabajo existentes en el área (respetando el salario promedio).

* Reestructuración técnica, de un sistema maquinizado semiautomático (horno tradicional), al introducir uno del mismo genero pero más versatil y de mayor capacidad productiva (horno cilindrico de base rotativa), en respuesta a las exigencias planteadas por la flexibilización de líneas de producción e incremento de la producción.

* Retiro del proceso de producción de equipo maquinizado automático (prensa-ram, forjadora de platón) al no convenir empresa y sindicato la tarifa del producto en ésta elaborado (de nueva creación forma parte de las nuevas líneas de producción).

* Introducción al proceso productivo de un equipo de forjado de plato completo, maquinizado automático, para elevar la producción de plato, demandada considerablemente por las nuevas líneas de producción introducidas en el mercado por la empresa (las máquinas de forjado citadas, no son nuevas, es equipo viejo, abandonado años atrás en la fábrica, que es reparado y puesto en funcionamiento por técnicos y trabajadores de mantenimiento que laboran en la planta.

* Incorporación al proceso de producción, al interior del departamento de fabricación, de una banda transportadora de la rasura, para acelerar el proceso de recuperación y reciclaje de la misma en el área de fabricación. Este método maquinizado automático, viene a substituir el viejo método manual seguido para efectuar este trabajo (el diseño y construcción de este equipo es realizado por técnicos y trabajadores de mantenimiento que laboran en la planta).

* Introducción al proceso de la producción, en el departamento de baño barniz (tina) de un sistema maquinizado automático llamado máquina bañadora lineal, creado por ingenieros y técnicos de la planta, que pretende: eliminar el método manual de bañado en tina, reducir el personal ocupado en esta sección de 3 a 4 obreros y modificar substancialmente sus condiciones de trabajo, elevar la producción, hacer el trabajo eficiente y de bajo costo. Después de 6 meses de experimentación el proyecto es abandonado, pues no cumple las expectativas de la empresa.

* Retiro del proceso de producción del esmeril por pistola a consecuencia de la desaparición de la materia de trabajo en el área (limpia y clasificado), debido a la flexibilización de líneas de producción.

* Eliminación del método de transporte de mercancía al interior

de la bodega de blanco (carros de tiro manual), por constituirse en un dique a la dinámica fluida del trabajo (genera muchos tiempos muertos por exceso de tráfico) y reestructuración de las áreas de almacenamiento de la bodega, para responder al flujo de mercancía a almacenar proveniente de los departamentos correspondientes.

* Introducción de una máquina fileteadora, de funcionamiento electromecánico (sistema maquinizado automático), para responder a los requerimientos de la flexibilización de líneas de producción. Esta máquina existía ya en la planta con anterioridad, pero no se había puesto en funcionamiento, sus expectativas de funcionamiento no se cumplen a cabalidad, se utiliza eventualmente.

* Introducción experimental de una máquina de funcionamiento electromecánico, llamada máquina de calco (sistema maquinizado automático), para responder a los requerimientos de producción en decorado. Esta máquina existía al igual que la de fillos en la planta, pero no se había puesto a funcionar, ante la imposibilidad de ponerla en funcionamiento adecuadamente, su uso se desecha en definitiva, al parecer se vende o se traslada a otra fábrica de la empresa).

* Creación de una sección de decorado llamada cerigrafía, a partir de la introducción de dos máquinas de funcionamiento electromecánico y neumático de impresión de decorado por el método de cerigrafía. Una se encarga del decorado de plato y otra de taza y pieza hueca, el equipo es adquirido por fuera y al no resultar acorde a las expectativas productivas de la empresa, al poco tiempo de establecido es retirado del proceso de producción.

* Introducción de una banda transportadora de funcionamiento electromecánico en el área de calco para el decorado eficiente y rápido (bajo barniz) de la mercancía. Al parecer este equipo fue construido por técnicos y obreros de mantenimiento de la planta, sus expectativas de producción fueron las esperadas por la empresa, pues desde su creación se le utilizó hasta el cierre de la fábrica.

El siguiente cuadro nos expone las condiciones de higiene y seguridad industrial en el proceso de producción de loza doméstica, la patología presentada por los obreros en él ocupados y la postura del capital sobre el tópico, durante el período de 1986-1992

Departamento	Condiciones de higiene y seguridad industrial	Patología Obrera			Postura empresarial	
		Profesionales		Accidentes de trabajo		Padecimientos de trabajo
		Profesionales	No Profesionales			
Patio	Condiciones materiales de trabajo insalubres, inseguras. Equipo de trabajo y seguridad industrial mínimo indispensable de baja calidad, entrega burocrática.	silicosis	reumatismo	lumbagos caídas	agotamiento.	Tendencia al ahorro máximo de recursos, a través de la omisión incumplimiento de las sugerencias de higiene y seguridad industrial que pretenden un ambiente laboral sano para el trabajador.
Moldaría	Falta de herramienta de trabajo, contaminación por ruidos, polvos, humedad, cambios de temperatura considerables, falta de puertas de acceso y emergencia, acceso fluido, etc.	sordera silicosis	artritis reumatismo	lumbagos de cadera	agotamiento	Se ignora la demanda, la situación anti-higiénica o insegura, mientras el proceso de producción no se ve afectado directamente en su desarrollo.
Fabricación	Condiciones insalubres de trabajo, falta de extractores de polvo suficientes, iluminación y ventilación pesima, exceso de humedad en el área, equipo de seguridad insuficiente y de mala calidad, etc. (sección piezas especiales.)	silicosis	artritis, reumatismo	lumbagos de cadera	embajecimiento prematuro	Tendencia a monetizar las prestaciones contractuales sobre higiene y seguridad industrial, no las cumple y a cambio otorga un pago "x"
	(Sección barbotina)	" "	" "	" "	" "	Lo mismo hace con las demandas de condiciones
	Además de la falta de servicios sanitarios en el área de trabajo, de la definición precisa de las áreas productivas y de circulación, etc. (Sección posillos).	" "	reumatismo	golpes con tuos y cortaduras, fracturas en manos		
La humedad, el ruido, el exceso de polvos en el ambiente de trabajo, junto a una iluminación y ventilación deficientes, que se agrava en las épocas de lluvia por las goteras e inundaciones que en esta área de fabricación se manifiesta, son algunos de los agentes que conjuntamente con el mal funcionamiento --	silicosis sordera	reumatismo	lumbagos mutilaciones, caídas, fracturas	molestias de la vista		

Limpia y clasificado en sus 3 secciones	condiciones insalubres, se carece de información relativa de las medidas a adoptar sobre higiene y seguridad industrial, no se aplican procedimientos adecuados en el trabajo a este nivel. Se presenta una excesiva contaminación de: polvos, ruido, existen variaciones permanentes de temperatura (caliente-frío, sobre todo en esmeriles, revisión y clasificado, se manifiesta un exceso de humedad por inundaciones y mala ventilación (bodega, por esta última razón todo el año). El equipo de seguridad es mínimo, de baja calidad y entrega burocrática cuando se da.	silicosis sordera	pérdida de la vista	lumbagos cortaduras en manos caídas, machucones	las correspondientes por permanecer de pie o sentado demasiado tiempo.
Decorado (Incluye banda y carigrafía)	Area en general expuesta a contaminación por ruido, polvos, mantiene una iluminación inadecuada y ventilación deficiente, presenta humedad por inundaciones en época de lluvias. Equipo de trabajo y seguridad mínimo indispensable, de mala calidad y entrega burocrática cuando se da. Nulas medidas de seguridad y de información al respecto.	silicosis	artritis reumatismo migrañas enfermedades de la vista.	cortaduras caídas y lumbagos	" "
Horno Mufla	Condiciones antihigienicas de trabajo: polvos, ruidos, humedad por inundaciones, ventilación e iluminación deficiente, - exposición permanente al calor y cambios bruscos de temperatura. Equipo de seguridad mínimo de baja calidad y entrega burocrática, carencia de medidas de seguridad e higiene en los hechos y a nivel informativo.	silicosis sordera	enfermedades por exposición excesiva al calor, Artritis y reumatismo.	quemaduras cortaduras lumbagos caídas	
Clasificado	Lo mismo que Limpia y clasificado				
Terminados (incluye bodega y mercancía term)	En este departamento las condiciones de trabajo a este nivel son pésimas, existen deficiencias como: mala iluminación, ventilación deficiente, exceso de polvos, bajas temperaturas, inundaciones en época de lluvias, ruido excesivo en el área de armado de cajas.	silicosis sordera	reumatismo enfermedades de la vista	lumbagos caídas cortaduras caídas y machucones	

	del equipo, la falta de capacitación, - etc., generan condiciones altamente insalubres. (Sección)					más salubres de trabajo, va imponiendo en la conciencia del trabajador (vía omisión del reclamo y disposición a compensarlo económicamente), la idea de aceptar las condiciones antihigiénicas de trabajo en su área y laborar bajo ellas, a cambio de una pírrica compensación y de la posibilidad de hacer uso del daño en su salud, para buscar un incremento en las pensiones por enfermedad profesional.
Horno Sancocho	Exposición a altas temperaturas, faltas de sistema de ventilación en el área, contaminación por ruidos y de polvo, -- falta de equipo de seguridad y de la calidad requerida, carencia de indicadores de medidas de seguridad industrial, goteras e inundaciones.	silicosis sordera	enfermedades derivadas por exposición al exceso de calor	quemaduras lumbagos caídas cortaduras	malestares de la vista	
Bodega Sancocho	Iluminación adecuada, ventilación deficiente, por la ubicación del área condiciones térmicas de extremo calor, exceso de ruido, goteras, inundaciones, no se definen medidas de seguridad ni siquiera se toman, equipo de seguridad mínimo indispensable de mala calidad y entrega burocrática.	Silicosis y sordera		lumbagos		
Baño Barniz en sus 4 Secciones	Deficientes, tienden a agravarse y estancarse. alumbrado inadecuado, contaminación excesiva por polvos y ruido, existen goteras y se manifiestan en inundaciones en épocas de lluvia, no hay señalamientos de seguridad industrial, equipo de seguridad mínimo, de mala calidad y entrega burocrática	sordera silicosis	reumatismo	lumbagos caídas fracturas mutilaciones, golpes contusos	molestias de la vista	
A f f o	La insalubridad en el ambiente de trabajo es considerable, se manifiesta un exceso de polvos, ruido, hay mala iluminación - (noches), exceso de humedad a consecuencia de inundaciones en época de lluvias, equipo de seguridad mínimo de mala calidad y entrega burocrática, nula difusión de medidas de seguridad a adoptar.	sordera silicosis				
Horno Barniz	Lo mismo que horno sancocho					

<p>Expediciones y Repartos.</p>	<p>En cuestiones de seguridad laboral los trabajadores de la sección de repartos viven en constante peligro de sufrir: asaltos, agresiones personales, etc., pues laboran básicamente en la calle. En las áreas de almacenamiento y carga los trabajadores se exponen a la contaminación por polvos, a la mala ventilación que provoca una humedad excesiva, al mal alumbrado, etc. El equipo de seguridad es mínimo de mala calidad y burocráticamente entregado.</p>	<p>silicosis</p>	<p>desvalance dietético</p>	<p>lumbagos</p>
	<p>En todas las áreas se carece de un programa de mantenimiento de las máquinas y de implementación de medidas de seguridad en el trabajo, como de la información programada y permanente sobre temas de higiene y seguridad industrial para trabajadores (salvo algunos destellos). Los organismos encargados de higiene y seguridad industrial corren la misma suerte que en 1986, incluso se agrava al grado de existir solo formalmente, sin fungir como tales, sus recomendaciones difícilmente son tomadas en cuenta por la empresa.</p>			

Cierre y Reapertura de Nueva San Isidro.

Hacia principios de mayo de 1991, en una de las reuniones semanales de los miembros activos de la corriente democrática guinda (este grupo desde tiempo atrás, venía reuniéndose a pesar de la parálisis político-sindical de la base y dirigencia de la misma corriente y la organización sindical como tal. Su objetivo en este período, aparte de fomentar la formación de cuadros sindicales, consistía en un análisis de la problemática sindical-laboral, del sindicato y empresa respectivamente, en la definición, de acciones concretas a impulsar con sus mínimos recursos, para reactivar la vida sindical de la organización a través de las banderas de la corriente, y generar alternativas de respuesta obrera, claras y conscientes al proyecto de reconversión industrial, que la empresa venía impulsando.), a la que pertenecía la dirección en pleno del sindicato. al analizar una serie de versiones que a manera de rumor se difundían en la planta, acerca de la posible quiebra económica de la empresa y su cierre definitivo, y la posición de la dirección sindical sobre el fenómeno, llegarían después de una discusión, a una serie de conclusiones que aquí vierto, pues exponen nitidamente como preparaba la empresa su golpe final, para culminar la reconversión industrial de tipo político puesta en marcha, y el intento de algunos trabajadores para concretar una acción obrera unitaria y firme que lo frenara.

Conclusiones:

- Estos rumores vienen desde la revisión pasada del Contrato Colectivo de Trabajo, son parte de la agudización de la ofensiva patronal hacia nuestras condiciones de trabajo.
- El ambiente que reina entre los trabajadores es de preocupación, existe un sentimiento de desesperación e impotencia, pues se cree

que realmente la empresa esta en quiebra. Ante esto mucha gente que no se había planteado retirar del trabajo, ahora busca, solicita al comité ejecutivo y empresa que le tramiten su liquidación.

- No hay una verdadera conciencia sindical en la base y mucho menos una información seria que le permita entender el fenómeno y enfrentarlo, al respecto el comité ejecutivo solo hace eco de estos rumores para solicitarnos que no hagamos "olas" y utiliza la desesperación por liquidarse, para fincar más su presencia ante la base, negociando segun ellos buenas liquidaciones.

- No se analiza en la base los pros y los contras de esta situación, todo queda en la desinformación, la dirección sindical, el sindicato esta pasivo. El caciquismo sindical de la dirección combinado con una actitud paternalista y de compadrazgo hacia la base que domina, traba la discusión de manera objetiva y evita la toma de acciones de hecho por parte de los trabajadores.

- La base esta cada vez más apatica, indiferente, se desmembra su unidad sindical, se prioriza la individualidad.

- Las instancias sindicales por fuera de la dirección no desarrollan adecuadamente su papel, estan en gran medida paralizadas y controladas por la actitud caciquil y paternalista de la dirección sindical y concretamente de la secretaria general.

- Las condiciones de trabajo se continuan deteriorando en todos los aspectos, aunque la producción de una u otra manera, ahora controlada abiertamente por la empresa, sale adelante.

- La empresa se queja de que no hay dinero, ni para pagar los salarios en ocasiones, por lo que sus compromisos extra contractuales de aumento salarial se nulifican y así también la entrega de utilidades.

- El comité ejecutivo esta cada vez más alejado de la base, de la problemática que se vive en la planta, se responsabiliza más por fuera (Federación, PRI, otros organismos oficiales), realmente solo hace eco pasivo de la situación o movimientos ofensivos de sombra.

- La empresa esta a la ofensiva, prepara un golpe fuerte, busca desmoralizarnos ante todo como sindicato, para menguar nuestra respuesta, debemos superar por una parte la pasividad, el caciquismo, el paternalismo de la dirección sindical, que prioriza la negociación a puerta cerrada sin una alternativa clara para los trabajadores, por la otra, la apatía y desmoralización de la base. De lo contrario vamos a tener mayores problemas, debemos denunciar, informar a la base, darle alternativas, aclararles que el objetivo de fondo de esa situación es reestructurar la fábrica y que hay que tomar una postura como sindicato, sino para evitarla, si para salir lo mejor librados y enteros de la misma.

- Hay que sacar un boletín, que maneje un análisis serio de la situación, que orille a la dirección sindical a trabajar, a que hable con la verdad, ese documento tiene que salir con recursos propios, no lo debe de firmar el Comité Ejecutivo sino los trabajadores.

- Etc.

El boletín a que se hace referencia se elaboraría al día siguiente, en él se planteaba un testimonio preciso de lo que había venido siendo la política de reconversión industrial en Nueva San Isidro, y la necesidad de que los trabajadores le den respuesta, para evitar que se siga efectuando en la forma en que se ha hecho y se consume un ataque mayor, como sería el cierre de la fábrica, cuya justificación real no sería la crisis económica, sino la búsqueda de los canales más directos para concretar la política de reconversión industrial totalmente en Nueva San Isidro, acabando

con el contrato colectivo y el sindicato. Este documento no vería la luz, abortaría, al ser infiltrado por la dirección sindical, el grupo de trabajadores mencionado. Después de una discusión fuerte y agria con el comité ejecutivo, estos trabajadores aceptarían bajo los argumentos y promesas de la dirección sindical, suspender su publicación. Básicamente se les advertía que publicar un documento de este tipo, podría alarmar más a la gente, sería hacerle el juego a la empresa y nos metería más en problemas, pues no tenemos la información para demostrar nuestras afirmaciones, nos haría ver como francotiradores a la base, etc. Si ya tenemos una apreciación clara de los objetivos de la empresa, se decía, mejor será abocarnos a formar un equipo de cuadros que nos sirva para dar respuesta a esta política empresarial, a la par que constituiremos la corriente y concientizamos a la base sobre el fenómeno, etc.

Después de la reunión del 18 de mayo de 1992, con el comité ejecutivo, este grupo de trabajadores de la corriente y el resto de sus miembros que asistirían a las reuniones que se convocarían, con la participación directa de miembros del comité ejecutivo (al principio, después dejarían de asistir a las mismas, como lo acostumbraban), serían enrolados hasta el estallido de la huelga, en una aparente dinámica de trabajo sindical, sobre los ejes antes señalados, porque en realidad, a través de estas reuniones, primero numerosas, luego reducidas, con presencia de miembros del comité ejecutivo al principio y su ausencia total después, el trabajo de formación político-sindical y de organización de la resistencia obrera, que llevaban a cabo, fue paralizado, las reuniones mencionadas se convertirían en meros foros de denuncia y lamento de temas diversos, donde se elaboraban grandes planes sobre variados asuntos y se practicaban pocas o ninguna acción efectiva sobre los mismos, mientras que la situación de deterioro de las condiciones generales de trabajo en la fábrica, preparatorias al cierre, continuaba.

La postura de la dirección sindical (que vive un proceso de

descomposición agudo, caracterizado por un alto grado de desviación en el desempeño de sus funciones, caciquismo político sindical a su interior, orientación caciquil y paternalista hacia la base, contubernio y corrupción en sus relaciones con la empresa, giro de izquierda a derecho en su postura político sindical e ideológica, desmembramiento, etc.) respecto a esta situación sería la misma que empezó a adoptar más abiertamente, después de la primera revisión contractual con la empresa. Ante la base se presenta, practicando un alarde verbal de lucha, de ofensiva sindical, de combate por la defensa de los intereses de los trabajadores, pero sin llevar a la acción concreta, a cabalidad, sus posiciones expresadas y mucho menos si enfrentan directamente al capital. Esto se combina con el otorgamiento de ciertos logros económicos básicamente (mínimos, neociados a cambio de algo) para ganarse la confianza obrera; y con la empresa asume una actitud sumisa, de concertación, de buenos vecinos, buscando siempre la negociación cupular y a últimas fechas de ser posible sin la presencia obrera ya, para obtener algunos logros otorgados a sus representados y beneficios personales utilizados (los primeros) para controlarlos, mantenerlos dentro de los márgenes de la inmovilidad sindical como parte del contubernio de ella y la empresa, (se sabía ya por algunos cuadros sindicales, que la dirigencia sindical desde años atrás recibía un sobresueldo por fuera de su salario, de parte de la empresa, a cambio de mantener el control de la base sindicalizada, además de que se le permitía negociar con los fondos de la caja de ahorros y otros medios, al respecto tenemos testimonios de miembros del comité ejecutivo de esas épocas).

En una asamblea ordinaria previa al estallido (6 de febrero de 1992), la dirección sindical definía públicamente su posición, el secretario general, único orador en la misma, decía: "la situación de la empresa compañeros es difícil según ellos, pero se vende y liquida millonariamente, eso deja ver que no hay tal crisis. Nuestro contrato es bueno, no de los mejores pero hay que estar alertas

a su defensa, debemos estar unidos, debe haber confianza entre las bases, sus dirigentes y demás para enfrentar la situación actual. La situación económica, salarial, no es muy grata, pero hay que dar la lucha, no creer en los rumores de la empresa, acerca de que esta mal, pues la situación de la producción demuestra todo lo contrario. Si estallamos la huelga debe ser bien hecha y con buenas bases. Producimos mas de un millón doscientas mil piezas mensuales, no hay que creer en rumores, hay que unirnos y dar la lucha y si decidimos huelga, debe ser justa y adelante, etc."

Combativa y alentadora sería esta única intervención, pero no pasaría de ahí, pues no se popondría en esta asamblea ni en ninguna otra posterior, acción concreta alguna que hiciera frente realmente a la ofensiva patronal, como se decia.

En una junta de la corriente, inmediatamente después de terminada la asamblea, las intervenciones de los miembros de la dirección sindical fueron aún más ilustrativas al respecto, la dirección sindical dejaba claro que estaba dispuesta al análisis y denuncia en corrillos cerrados o amplios, pero no a adoptar posturas de acción sindical directa individual o colectivamente, pues la táctica correcta para mantener a salvo el sindicato, el contrato colectivo y sus conquistas, antes que la movilización es la concertación, la negociación con la empresa sobre los hechos mismos, ante los cuales no podemos oponernos tajantemente, etc. Estas serian las ideas que determinarian la actuación de la dirección hasta el momento del estallido y se agravarian negativamente durante el movimiento de huelga que se realizaria posteriormente, como una respuesta inevitable sobre una acción consumada de la empresa, la quiebra.

Por lo que corresponde al grupo activo de la corriente, ante este deterioro laboral, asumiría una postura de denuncia clandestina y aceleraría la organización de la resistencia. Publicaría dos boletines denunciando la situación y llamando a cerrar filas, hacer

frente de manera objetiva y seria a la empresa, como una acción de defensa y resguardo de sus intereses ante la próxima revisión salarial. Desafortunadamente, sus acciones tendrían poco eco, en ese momento (febrero de 1992) el golpe a los trabajadores ya estaba prácticamente consumado, la empresa solo esperaría hasta el 17 de febrero para hacerle llegar al sindicato una demanda de cierre por quiebra, interesada ante la autoridad correspondiente, en respuesta a su demanda de revisión salarial general, no dejando otro camino a los trabajadores que el estallamiento de huelga (por revisión salarial era el emplazamiento a huelga) como vía de defensa ahora ya no solo de su deterioro salarial, sino de su fuente de trabajo básicamente.

Con el estallido de la huelga el 20 de febrero de 1992 (poco preparada en términos logísticos, político-sindicales, etc., para la lucha que se requería librar), se da inicio al proceso de consumación del cierre de Nueva San Isidro. Durante 22 días los trabajadores fuertemente golpeados, dirigidos bajo la idea contradictoria de la dirección sindical, de "desarrollar una huelga activa, más no ofensiva", librarán una resistencia casera, pobre, burocráticamente dirigida, ante la actitud recia, prepotente del capital y pro patronal de la autoridad laboral, que los orillaría a ir abandonando poco a poco sus banderas de combate, hasta aceptar en definitiva su liquidación.

Veamos a través de la evolución de las negociaciones realizadas como se llevo a cabo este proceso:

Primer nivel (del 17 al 20 de febrero de 1992, audiencia día 20).

Postura sindical: Emplazamiento por revisión salarial, 35% de aumento negociable o en su defecto huelga. La descalificación de la demanda de cierre, la defensa del contrato colectivo de trabajo y sindicato,

serian las nuevas demandas que se agregarían por los trabajadores, una vez que la empresa les comunicara su decisión de cerrar.

Postura empresarial: Negativa a negociar revisión salarial, interpone declaración de quiebra y exige el cierre de la empresa por motivos económicos, argumenta que entre 1990-1991 ha sufrido pérdidas por más de 6 mil millones de pesos y esta endeudada por más de 200 mil millones de pesos, por lo cual ante la impeductividad de la planta, para poder superar esta situación el consejo de administración ha decidido cerrar.

Posiciones de negociación:

Propuesta empresarial: ofrece la liquidación de todos los trabajadores al 100% de lo que plantea la ley en caso de quiebra económica.

Propuesta sindical: exige la revisión del salario, no acepta el cierre y se plantea la defensa de la fuente de trabajo, manifiesta su posición a reestructurar el contrato de trabajo ante la postura de la empresa, de negarse a aceptar esto estallara la huelga.

Posición de las autoridades: plantea a empresa y sindicato negociar en base a sus propuestas a la brevedad posible y da luz verde sin calificación al movimiento de huelga.

Segundo Nivel (del 24 al 27 de febrero de 1992, audiencia día 24).

Postura sindical: Mantener una huelga activa, mas no ofensiva, para buscar una negociación lo más favorable posible que permita resguardar la existencia de la fuente de trabajo, contrato colectivo y sindicato, así como liquidaciones favorables para el que se vaya y el que se quede. Alargar lo más que se pueda la calificación

de la huelga, en caso de regresar a trabajar por declaración de inexistencia de la huelga, poner en marcha el plan de lucha que se tiene pensado para el caso, a ratificar por los trabajadores (se regresaría a trabajar e inmediatamente se emplazaría a huelga por violaciones al contrato, esta acción se combinaría con una resistencia activa permanente hasta el nuevo estallido, con ello se buscaría sensibilizar a la sociedad a favor del sindicato y frenar la quiebra, orillar a la empresa a negociar la reestructuración o en su defecto crear condiciones más favorables a los trabajadores para el cierre definitivo).

Postura empresarial: reitera su postura de quiebra-cierre de la empresa, solicita a la autoridad se declare la inexistencia de la huelga, con esta actitud deja clara su intención de acabar con el contrato y el sindicato, su propuesta de negociación económica para liquidaciones, se reduce en montos.

Postura de la autoridad: le hace ver al sindicato que es necesario llegar a un arreglo lo más pronto posible, pues existe la posibilidad de que se les declare inexistente la huelga, ya que no se contempla en la política laboral del actual gobierno declarar las huelgas existentes.

Propuestas de negociación:

Postura empresarial: reitera su propuesta económica de negociación del primer nivel y plantea que esta dispuesta a liquidar a los trabajadores a través de 3 paquetes de acuerdo a su antigüedad, su ofrecimiento es mucho menor en pesos que el primero, esta por debajo de la ley.

Propuesta sindical: ofrece su disposición a negociar una reestructuración productiva en todos los niveles, siempre y cuando

se respete la existencia de la fuente de trabajo, el contrato y el sindicato. Ante la propuesta de la empresa, plantea que la llevará a la base, pero de entrada no la acepta, ratifica su posición de negociación y solicita a la empresa que mejore sus ofrecimientos, pues no ha demostrado que realmente este en quiebra como lo expuso a la autoridad.

Tercer nivel (del 27 de febrero al 1° de marzo de 1992, audiencia el día 27).

Postura sindical: Al no haber propuesta empresarial, no varia a la del segundo nivel.

Postura empresarial: No hubo propuesta nueva.

Propuestas de negociación:

Propuestas sindical: la misma del nivel 2.

Propuesta empresarial. Se mantiene la del nivel 2.

Postura de la autoridad: solicita a la empresa que negocie y mejore sus propuestas de solución.

Cuarto nivel (del 2 al 5 de marzo de 1992).

Postura sindical: para este momento la base sindicalizada se encuentra ya sumergida en un fuerte proceso de desmoralización, como se deja sentir en la asamblea extraordinaria del 27 de febrero de 1992, la apatia en las actividades propias del movimiento de huelga, al cual yo no se le ve una perspectiva clara, se generaliza, cada vez mas la base sin decirlo, prefiere aceptar el cierre, negociar su liquidación e irse con su dinero. La dirección sindical

ante tal situación, después de cerrarles con sus argumentos fatalistas, cualquiera otra alternativa de salida jurídica o de acción directa que cambie la correlación de fuerzas, absurdamente les plantea, resistir, no retirarse de la lucha, guardar la calma, etc., en espera de una mejor oferta de negociación de la empresa, pues no hay que tomar medidas precipitadas se les dice; que nos lleven a un movimiento loco que nos coloque en un callejón sin salida, sin antes agotar la negociación, en la cual la última palabra la tendrán los trabajadores, etc.

La dirección asiste a la reunión de la junta con la finalidad de solicitar a la empresa una propuesta de solución más razonable, tiene como base de negociación los ejes de lucha del nivel 2. De no haber una respuesta favorable de apertura de la empresa, buscara la mejor negociación económica a aprobar en la asamblea.

Postura empresarial: ratifica su posición de quiebra-cierre de la empresa y ofrece una oferta de liquidación del personal sindicalizado diferente a la del nivel 2.

Propuestas de negociación:

Propuesta empresarial: ofrece la liquidación del personal sindicalizado en base a cuatro grupos de antigüedad, mejora su oferta económica en pesos.

Propuesta sindical: plantea que la oferta de la empresa será considerada y solicita tiempo para hacerla llegar a la base, con el compromiso de que en la próxima reunión llevara una propuesta, que partiendo de la oferta de la empresa, se oriente a buscar una solución al conflicto, si la base así lo deciden en su próxima asamblea.

Postura de la autoridad: presiona al sindicato para negociar ya,

sobre la base de un acuerdo económico, la nulidad de la quiebra, la huelga, son asuntos que quedan olvidados ya, se debe negociar sobre la liquidación, finiquito de la relación laboral.

Nivel 5 (del 5 al 12 de marzo de 1992, audiencia día 5).

En la asamblea del 3 de marzo, al informar sobre la última oferta de la empresa, la dirección sindical es clara, llama a la base a negociar y no alargar mas el movimiento, pues no es conveniente ya que no existe una garantía de triunfo, establece que mejor es negociar una salida económica digna. De estar de acuerdo en este punto, se le comunica a la base que la comisión negociadora ya tiene una propuesta alternativa a la de la empresa. Al votar por la continuidad del movimiento o la negociación económica del cierre, la base opta por esta última opción, abriendo con ello un proceso de negociación entre empresa y sindicato en torno a la definición de los montos económicos de las liquidaciones, que durara en promedio 6 días, del 5 al 12 de marzo del '92, fecha ésta última en que se firma el convenio que da por finiquitada la relación laboral en Nueva San Isidro. Cabe señalar que durante este último período de negociación, la base sindical al meditar las ofertas económicas de la empresa, tratara de retractarse de su posición de negociar su liquidación (en la asamblea del 8 de marzo del '92), pues considerara que lo que se le ofrece a cambio de liquidar su contrato, sindicato, su empleo, no es justo, pero la falta de una alternativa clara que estructure en lo inmediato su postura y defina las nuevas tácticas de lucha, y sobre todo la ofensiva de la dirección sindical y asesoría jurídica para con los inconformes, a través de discursos que alarman a la base sobre los inconvenientes y el abandono de la negociación en marcha, etc., en el momento en que se vota la ratificación del proceso de negociación o rectificación del mismo, la ratificación del proceso de negociación ganaría y a los pocos días se pactaría la liquidación de los trabajadores. Estos

recibirían por liquidación individual, entre un 50 y 60% del monto que por tal concepto estipulaba su contrato colectivo de trabajo, del capital recibido otorgarán en pago por sus "servicios" al asesor jurídico, el 3% por trabajador (el abogado solicitaba entre el 15 y 10%). Ironía o resultado lógico de un movimiento burocráticamente dirigido, el abogado en menos de un mes obtenía una cifra multimillonaria por sus servicios, sin perder nada, mientras que los trabajadores que habían dejado su vida laboral en la planta y perdido todo, recibían liquidaciones muy por debajo de éste, teniendo incluso como referencia a los trabajadores más antiguos.

Las instalaciones de la fábrica serían entregadas a la empresa el día 22 de marzo del '92, después de haber sido liquidados todos los trabajadores, y a poco menos de un mes reiniciaría poco a poco sus actividades hasta alcanzar un ritmo normal, ocupando viejos trabajadores, elegidos por ella y personal de nuevo ingreso. Aproximadamente hacia octubre de este año ocupaba entre 200 y 250 trabajadores, bajo condiciones laborales totalmente diferentes, hacia noviembre de este año éstos fueron de nueva cuenta liquidados en su totalidad, pues la empresa abandonara la factoría y al parecer se reabría en otro lugar.

IV. REPERCUSIONES DE LA POLITICA DE "RECONVERSION INDUSTRIAL", EN EL PERSONAL OBRERO DE NUEVA SAN ISIDRO.

Al hipotetizar en nuestro diseño de investigación sobre las tendencias desfavorables que la aplicación unilateral del proceso de reconversión industrial traeria consigo, para los trabajadores de Nueva San Isidro en tres rubros básicos, no era por buscar una descalificación fortuita y negativa del proceso o para dotar de una versión fatalista del significado del mismo a los trabajadores, ni mucho menos de una predeterminación ideológica sobre éste. Más bien fue la idea de anunciar a la base obrera y a la dirigencia sindical hacia 1986 y permanentemente, de la llegada a la fábrica de una política industrial-laboral de corte nacional, que viene modificando el mundo del trabajo en interés del capitalista que desea sobrevivir ante la nueva situación económica, generada en el país, a partir del proceso de reestructuración económica, llevado a cabo "en nombre del interés nacional", desde arriba, sin importar los efectos devastadores de ésta en las condiciones laborales y de vida de la clase obrera y su organización político sindical. Anunciarles y constatarles en la realidad lo dicho, no para que se encaramaran en un supuesto acto defensivo, pero si para contribuir con ellos en la definición de mejores estrategias y tácticas político sindicales a asumir ante el fenómeno reconocido, dentro de una coyuntura político sindical nacional en crisis, en reflujo, a la defensiva, en resistencia ante tal embestida, que les permitiera salir lo mejor librados de ella. Así, en su momento se virtieron ante los trabajadores dispuestos a escuchar, los efectos que el proceso iba provocando y sus futuras tendencias para poder enfrentarlo seriamente, desafortunadamente para ellos se constataba paso a paso como lo hemos venido ilustrando, las tendencias negativas sobre las condiciones laborales, de vida y político sindical de los trabajadores provocadas por éste y otros fenómenos caseros, que culminaron en 1992 con el cierre definitivo de la empresa en los términos que arriba hemos expuesto.

A continuación expongo un análisis de los efectos del proceso de reconversión industrial en Nueva San Isidro, sobre tres aspectos básicos: salud obrera, explotación de la fuerza de trabajo obrera y control obrero del proceso de producción, durante el período 1986-1992, con ello pretendo demostrar no sólo la validez de mis hipótesis, sino además reconocer que fueron con el cierre de la empresa superadas en grado, que no en perspectiva.

4.1 Sobre la salud obrera.

En 1986, las condiciones laborales de los trabajadores de Nueva San Isidro, como ya lo hemos ilustrado en el punto 3.3.4, eran considerablemente deficientes, diversos agentes físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, organizativos, etc., combinados con la carencia de: medidas concretas de seguridad aplicadas en planta; un programa de información permanente para trabajadores sobre tópicos de higiene y seguridad industrial; una política de mantenimiento, a instalaciones y equipo de trabajo, permanente y de fondo, y no ocasional y de paleativos; la asignación de equipo de seguridad y trabajo a tiempo, de calidad ponderable y cantidad requerida; una postura seria, respetuosa y ante todo ejecutiva de las indicaciones de los organismos de higiene y seguridad industrial en planta, etc. Provocaban un ambiente laboral insalubre e inseguro, que dejaba sentir sus efectos en los obreros, generandoles un fuerte deterioro en su salud (expresado en una patología) por encima del desgaste que en condiciones higienicas y seguras provoca el consumo de la fuerza de trabajo en el régimen fabril capitalista.

La actitud burocrática, de corrupción en la anterior administración y ahora negligente, prepotente, práctica, fría y

calculadora del capital privado, ante tal situación, los llevo a actuar sobre el asunto solo en los casos que el proceso de producción se viera afectado y con ello sus ganancias, el capital prefería buscar la vía de la monetarización del daño antes que resolver el mal, esta situación, con la puesta en marcha del proceso de reconversión, que en esencia busca modificar las formas de organización social del trabajo, sin implementar grandes cambios en los medios de producción utilizados que le permitiera tener al capital un control y consumo más eficiente y flexible de la fuerza de trabajo que permaneciera en planta, no cambio positivamente, tendio a grabarse a través de los años, como podemos observar en la información presentada en el cuadro sintético sobre el tema en el punto 3.3.3 pues la nueva política laboral de la administración se desintereso totalmente de las cuestiones de higiene y seguridad laboral, mientras no afectaran el proceso productivo, y se oriento a someter al obrero a condiciones de trabajo más intensivas y flexibles, en condiciones insalubres e inseguras, a cambio de prerrogativas económicas que perseguían compensar el daño, en el mejor de los casos, porque ya hacia los últimos años de vida de la empresa, ni siquiera esto último aceptaba el capital y las instituciones de seguridad social; la empresa a través de su médico de planta justificaba la insalubridad en el trabajo, el IMSS por su parte, establecía una serie de trabas burocráticas para no reconocer los riesgos y enfermedades profesionales que el obrero decía padecer, para recibir la indemnización económica correspondiente (pensiones).

Otro hecho que nos ilustra sobre este deterioro y la posición empresarial al respecto, es el comentario un tanto sarcástico, pasivo, conformista, que la dirigencia sindical y la misma administración vertían en corrillos informales y formales (sobre todo en los últimos años de vida de la empresa, 1990-1991). Cuando el personal de planta cuestionaba las condiciones de higiene tan deficientes en que laboraban y les demandaba soluciones, se les respondía lo siguiente

por ambas partes: * la situación económica de la empresa no es muy satisfactoria como para obligarla a invertir fuertes cantidades de dinero en ese rubro, además de que ante * la gran cantidad de deficiencias expuestas, sería más práctico y rentable construir una nueva fábrica, que solucionar la situación anomala denunciada. sinceramente no estaban tan equivocados, pero desafortunadamente para los trabajadores no se hacia nada en ninguno de los dos sentidos.

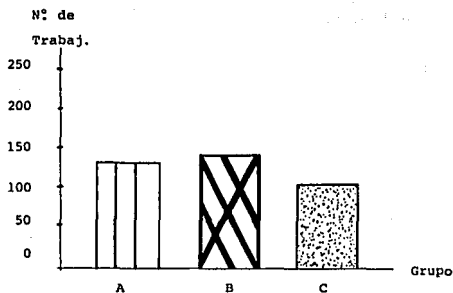
Una prueba más que demuestra la agudización de la insalubridad e inseguridad en el trabajo en Nueva San Isidro que nos permite comprender la gravedad del daño provocado no solo en la salud de los trabajadores, sino incluso del medio ambiente circundante a la fábrica, fue la resolución de clausura de la planta, interpuesta por la SEDUE el 12 de septiembre de 1991, después de haber realizado sus inspectores un recorrido por las instalaciones de la fábrica, en ese momento sin más ni más se le planteo a la empresa la clausura de las instalaciones por ser altamente contaminantes. La reacción agresiva y directa de la patronal hacia tal decisión (después de haber fracasado la vía de la "mordida") no lograria nada, seria en una reunión cerrada de los inspectores con el gerente de relaciones industriales en la que se acordaría frenar la clausura total de la planta, momentaneamente, solo serían clausuradas de manera inmediata las áreas más contaminantes y se le daría a la empresa un plazo de 48 horas para apagar los hornos (con ello practicamente se paraliza toda la actividad), después de estos hechos en que la dirigencia sindical jugo un papel de aliado de la "empresa agredida". (ante la posibilidad de que se cerrara la planta, y con ello se perdiera el trabajo, contrato, sindicato, etc., la dirección propuso a los trabajadores apoyar a la empresa sin mayor condición; si bien no era correcto declararle la guerra en este aspecto, si era fundamental como algunos trabajadores lo expresaron exigirle que consiguiera un plazo y recursos para poder remedio la situación que durante años se había venido denunciando por ellos, sin

prestarles atención alguna. Esta actitud de la dirección sindical rayo en la incondicionalidad, cuando en los hechos autorizo que algunos trabajadores motivados por ella y su buena voluntad, violaran las áreas clausuradas e ingresaran clandestinamente a trabajar).

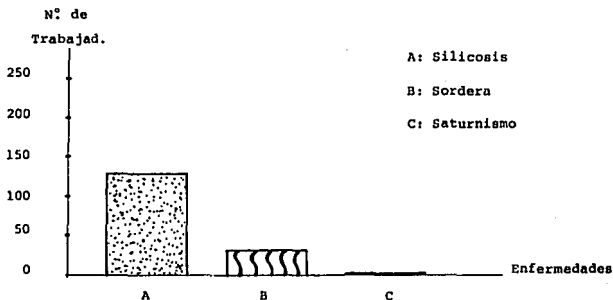
Al paso de los días el asunto se fue enfriando y practicamente unas semanas después, la situación laboral continuaría como si no hubiese pasado nada hasta el cierre de la empresa.

Para demostrar más concretamente que la aplicación de la política de reconversión industrial en Nueva San Isidro ignora por completo la creación de condiciones seguras y salubres de trabajo, pues el capital no esta dispuesto, mientras no se afecte el proceso de producción, a gastar dinero en este aspecto como ya hemos citado (hecho que le significa un considerable ahorro de recursos a costa del deterioro de la salud de sus trabajadores), paso a exponer graficamente los resultados de una encuesta llevada a cabo en 1990 a una muestra aleatoria de 236 trabajadores (50 % en promedio del personal ocupado en ese año), que nos permitira observar la tendencia del estado de salud obrera a 4 años en promedio de la puesta en practica de la política de reconversión industrial en la fábrica, con ello concluyo este punto.

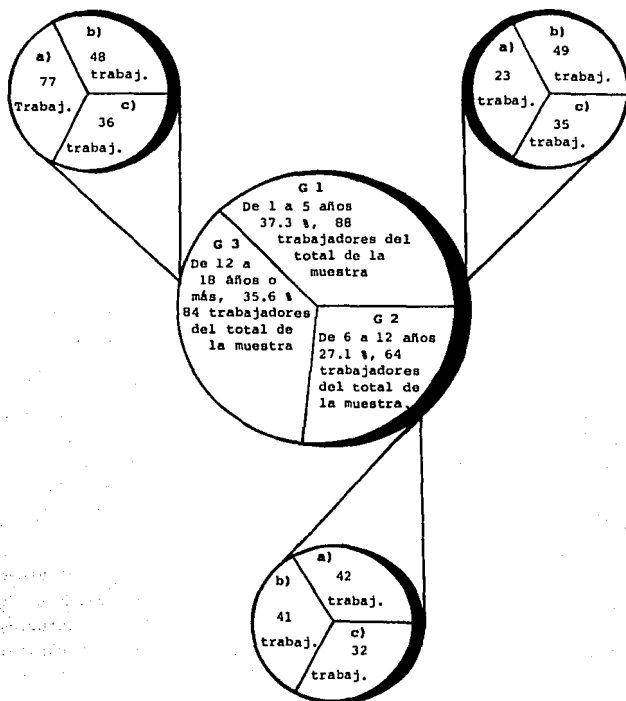
Gráfica 1. Presenta el número de trabajadores de la muestra (236 en total) que: a) padece por lo menos alguna enfermedad profesional, b) presenta por lo menos alguna enfermedad o malestar no profesional producida por su trabajo y c) que ha sufrido en los últimos 5 años por lo menos un accidente de trabajo.



Grafica 2. Nos ilustra sobre el número de trabajadores de la muestra (236 en total) que presentan por lo menos una de las 3 enfermedades profesionales registradas en la encuesta (un mismo trabajador puede presentar 2 o mas enfermedades, los trabajadores reportados generalmente ya se hicieron estudios ante el IMSS y reciben pensión, hay obreros dentro de la muestra que presentan la enfermedad aunque no se les haya reconocido por el IMSS, por diversas razones).



Grafica 3. Nos expone la clasificación de la muestra (236 total) en 3 grupos de acuerdo a su antigüedad laboral, y el número de trabajadores de cada grupo que padecía: a) alguna enfermedad profesional, b) una enfermedad o malestar no profesional producto de su trabajo y c) que ha sufrido por lo menos un accidente en los últimos 5 años.



4.2 En el grado de exploración de la fuerza de trabajo.

Durante la actividad productiva desarrollada por un individuo, el trabajo, se consume parte de él en la forma de fuerza de trabajo, entendida ésta como el conjunto de facultades físicas y mentales que existen en su corporidad en la personalidad viva de su ser humano, puestas en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier indole destinados a satisfacer necesidades humanas. En la sociedad capitalista el trabajo es considerado como una mercancía que se consume en el proceso de trabajo bajo la forma de fuerza de trabajo, pero que se diferencia de las demás mercancías, no sólo por su carácter productivo al crear valores de uso, sino además de ser por medio de su consumo una fuente de valor, no sólo del equivalente a su desgaste, sino de valor excedente, plusvalor, porque:

"la producción capitalista no solo es producción de mercancía; es, en esencia, producción de plusvalor. El obrero no produce para sí, sino para el capital. Por tanto, ya no basta con que produzca en general. Tiene que producir plusvalor, solo es productivo el trabajador que produce plusvalor para el capitalista o que sirve para la autovalorización del capital. (...).

El concepto de trabajador productivo por ende, en modo alguno implica meramente una relación entre actividad y efecto útil, entre trabajador y producto del trabajo, sino además una relación de producción específicamente social; que pone en el trabajador la impronta de medio directo de valorización del capital." (42)

La valorización del capital total invertido en la actividad productiva se sucede por lo tanto en el seno del proceso de producción. El objetivo de la obtención de la máxima ganancia, forma particular de cristalización del plusvalor, para el capital

invertido, esta en función directa entonces, de la explotación que se haga de la capacidad creadora de valor excedente de la fuerza de trabajo obrera durante el proceso de consumo de la misma.

El plusvalor, es denominado plusvalor absoluto cuando es obtenido por medio de la prolongación de la jornada laboral más allá del tiempo de trabajo requerido para la subsistencia del propio obrero.

"Este proceso puede ocurrir y ocurre, sobre la base de modos de explotación que se conservan históricamente sin la intervención del capital.

No se opera entonces más que una metamorfosis formal, o, en otras palabras, el modo capitalista de explotación solo se distingue de los precedentes, como el sistema esclavista, etc. Por el hecho de que en estos se arranca el plusvalor por medio de la coerción directa, y en aquel mediante la venta "voluntaria" de la fuerza de trabajo. Por eso, la producción del plusvalor absoluto únicamente presupone la subsunción formal del trabajo en el capital" (43)

Y plusvalor relativo cuando se produce a través de la reducción del tiempo de trabajo necesario (aquel que el obrero utiliza de la jornada laboral para obtener el equivalente en salario al desgaste físico sufrido, salario que destina para su reproducción personal y social) y la consecuente prolongación del tiempo de trabajo excedente (que se apropia el capital), fracciones en que de antemano se considera dividida la jornada laboral, independientemente de los límites de su duración que la definan.

Mientras que la obtención del plusvalor absoluto esta en relación, de la prolongación extraordinaria de la jornada laboral, la de plusvalor relativo, esta en razón directa a las variaciones que experimente la fuerza productiva del trabajo.

"un zapatero, por ejemplo, con determinados medios puede hacer un par de botines en una jornada laboral de 12 horas. Si en el mismo tiempo debe hacer 2 pares de botines, la fuerza productiva de su trabajo habrá de duplicarse, y la misma no puede duplicarse sin una alteración en sus medios de trabajo o en sus métodos de trabajo o en ambos a la vez. Tiene que efectuarse, por ende, una revolución en las condiciones de producción de su trabajo; esto es en su modo de producción y por tanto en el proceso laboral mismo. (...)

La producción de plusvalor relativo, pues, supone un modo de producción específicamente capitalista, que con sus métodos, medios y condiciones solo surge y se desenvuelve de manera espontánea sobre el fundamento de la subsunción formal del trabajo en el capital. En lugar de la subsunción formal, hace su entrada en escena la subsunción real del trabajo en el capital." (44)

En Nueva San Isidro el proceso de reconversión industrial, tuvo como objetivo central la recuperación de la depreciación del capital, generada por la crisis del sistema en 1982, e iniciar un proceso de incremento sostenido de la ganancia del capital invertido, bajo la nueva perspectiva laboral y de mercado, a través de la sobreexplotación de la fuerza de trabajo obrera ocupada entre otras acciones (ver graficas del capítulo 3).

La búsqueda del incremento de la plusvalía realtiva producida por los trabajadores durante su jornada de trabajo, será el camino seguido por el capital para lograr aumentar la proporción de la tasa de plusvalor obtenida y con ello favorecer su tasa de ganancia. La idea o posibilidad de que esta nueva política laboral mejorara las condiciones generales de trabajo y de vida de los trabajadores ocupados en el proceso, quedo completamente eclipsada por la pretención del capital antes expuesta (ver punto 3.3).

La introducción victoriosa en ocasiones, fracasada en otras,

de medios de producción (sistemas maquinizados automáticos y semiautomáticos), la reestructuración e incremento de los ya existentes, el retiro de otros en algunas áreas de trabajo, fueron acciones que conformaron la cara estructural de la reconversión ejecutada por el capital, que busca por medio de la elevación de la productividad, no sólo acrecentar la masa de productos fabricados en una jornada (eleva la producción de bienes de uso en una jornada, con la misma cantidad de trabajo), sino principalmente por este procedimiento, reducir los costos de la fuerza de trabajo obrera consumida, su valor, su precio (expresión dineraria de éste último) e incrementar en consecuencia el plusvalor obtenido durante la jornada y así su tasa de ganancia. Pues los beneficios de este fenómeno no son distribuidos por la empresa entre sus trabajadores, en ningún momento (ver gráficas del capítulo 3, particularmente de utilidades y producción) porque:

"... el valor de la fuerza de trabajo y el plusvalor varían en sentido opuesto. Una variación en la fuerza productiva el trabajo, su aumento o mengua, opera en sentido inverso sobre el valor de la fuerza de trabajo y en sentido directo sobre el plusvalor." (45)

Por otra parte diversas tácticas concretas que modificaron de manera importante los términos de realización del proceso de producción, fueron llevadas a cabo por la patronal de manera independiente o combinada con los cambios técnicos en el proceso, antes mencionados, constituyéndose así en la cara política de la reconversión en marcha (ver punto 3.3.3), éstas en conjunto jugarían el papel protagonista en el cumplimiento de los objetivos centrales del proceso de reconversión industrial en Nueva San Isidro, pues provocarían básicamente la liberación casi total y general del consumo de la fuerza de trabajo en la fábrica, la intensificación consecuente del mismo, las sobrecargas de trabajo por acumulación de funciones, la reducción real del salario nominal y social de la fuerza de trabajo obrera, la pérdida permanente del control

obrero sobre el proceso de producción, etc., que antes de que se sucediera como parte culminante de ésta política el cierre arbitrario y reapertura posterior de la empresa en 1992 generarían un fuerte incremento en la producción de valores de uso y de plusvalor relativo, vía sobreexplotación (por la modificación social de sus funciones) directa de la capacidad creadora de valor excedente de la fuerza de trabajo obrera. Estas acciones como ya hemos mencionado fueron permitidas (negociadas en convenios básicamente) por los trabajadores y su dirección sindical a cambio de incrementos salariales extraordinarios o aumentos mínimos a las tarifas, premios, compensaciones por fuera del salario cuota diaria, etc., nominalmente atractivos, pero en realidad bajos o nulos por el incremento real del trabajo a realizar, que condicionaba su entrega, porque:

"La intensidad creciente del trabajo supone un gasto aumentado de trabajo en el mismo espacio de tiempo. La jornada laboral más intensa toma cuerpo en más productos que la jornada menos intensa del mismo número de horas. (...) Si el número de horas se mantiene igual, la jornada laboral más intensa toma cuerpo, pues, en un producto de valor más elevado; por tanto, si el valor del dinero se mantiene igual, en más dinero. Su producto de valor varía al desviarse, respecto al grado normal social, su intensidad. La misma jornada laboral, pues, no se representa como antes en un producto de valor constante, sino en uno variable ...(...). Es claro que si varía el producto de valor de la jornada laboral, digamos de 6 a 8 chelines, pueden aumentar simultáneamente las 2 partes de ese producto de valor, el precio de la fuerza de trabajo y el plusvalor, ya sea en grado igual o desigual. (...) El aumento de precio experimentado por la fuerza de trabajo no implica necesariamente un aumento de su precio por encima de su valor. Puede acompañarlo, en cambio, una disminución de su valor. Ocurre siempre esto cuando el aumento de precios que experimenta la fuerza

de trabajo no compensa el desgaste acelerado padecido por la misma.
(...).

Como el producto de valor en el que se representa la jornada laboral aumenta con la propia prolongación de ésta, el precio de la fuerza de trabajo y el plusvalor pueden aumentar simultáneamente ya sea con un incremento igual o con uno desigual. Este crecimiento simultáneo, pues, es posible en dos casos: el de una prolongación absoluta de la jornada laboral y el de una intensidad creciente del trabajo sin prolongación de aquella.

Al prolongarse la jornada laboral, el precio de la fuerza de trabajo puede caer por debajo de su valor, aunque nominalmente se mantenga inalterado o incluso suba." (46)

En conclusión podemos afirmar que la reconversión industrial en Nueva San Isidro hasta poco antes de su cierre, como se ilustra en las gráficas respectivas del capítulo 3 y los cuadros correspondientes del apartado 3.3.3, en cuanto sus efectos sobre el grado de explotación de la fuerza de trabajo obrera, fue poco favorable a los trabajadores, ya que el proceso de explotación al que se vieron sometidos a partir de esta nueva política laboral, se incremento, básicamente vía reconversión política, a pesar de los supuestos aumentos laborales percibidos a cambio, pregonados permanentemente como un triunfo de la política de negociación de la dirección sindical, que ironía.

4.3 En el control obrero del proceso de producción.

La enajenación según Carlos Marx, es un fenómeno que ha existido a través de la historia del hombre, que alcanza su cima en la sociedad capitalista. Esta apreciación tiene su fundamento en el hecho mismo de que en ella el trabajador, es ajeno. cada vez más a la planeación, organización, dirección y control de su trabajo efectuado en el proceso de producción, se le transforma, se le considera un objeto más, una cosa más que esta al servicio del capital.

En el proceso de producción capitalista, el trabajador es enajenado de sus propias facultades creadoras, por el hecho mismo de que su trabajo ha dejado de ser básicamente parte del proceso de realización natural de su esencia humana. En él, ahora los objetos de trabajo conocidos también como medios de producción y el producto mismo de su trabajo, se convierten primero en seres ajenos a él y luego en instrumentos, éstos primeros, de dominación de sus capacidades creadoras como productor de bienes de uso y generador de valor. Dichos instrumentos son propiedad y están por lo tanto bajo la dirección del capital, que a través de ellos controla y se apropia de esas capacidades creadoras, que organiza y estructura de acuerdo a sus intereses.

El trabajador, sumergido en un proceso de producción así comprendido ve destruida su individualidad, su persona, su esencia humana, pues la ejecución de su trabajo se desvía de la realización humana que permite todo trabajo no enajenado. Como parte de la enajenación del trabajo obrero, el capital implementará permanentemente formas de consumo más productivas y de control más eficientes de dichas capacidades para concretar su fin central, la obtención de la máxima ganancia. Por ello vera en cualquier intento individual, colectivo o social que pretenda regular esta

acción, un dique que habrá que superar.

Para la clase obrera, la necesidad de remontar de manera conciente o por la aversión misma que genera un proceso de producción con dichas características, a través de diversas tácticas de resistencia individual, de grupo, de organización o de clase, es una necesidad insoslayable. Por ello decimos que una de las expresiones de la lucha de clases dentro de la sociedad capitalista, al seno del proceso de producción, entre el capital y el trabajo, es la búsqueda de ambas partes por controlar en mayor medida o totalmente el proceso de producción en general y los procesos de trabajo en particular.

Mientras que para los trabajadores como clase, su papel en esta lucha en primer instancia consiste en contrarrestar el proceso de alienación creciente a que los somete cada vez más la dinámica del modo de producción capitalista y en segunda, una vez frendado dicho proceso, asumir el control del mismo emancipandose totalmente del yugo empresarial, vía su liberación social del capital.

Para el capital su objetivo, desde su aparición, es tener no solo la propiedad sino el control total del proceso de producción, a través de sus medios de producción muertos (en proceso de evolución), y de sus formas de administración diversas (utilizadas a través de su desarrollo), pues ello significa:

- garantizar de entrada un uso flexible no solo de la capacidad creadora del trabajador, también de producción de valor excedente.

- la libertad de innovar, no con fines de beneficio social primordialmente (orientandose a satisfacer necesidades humanas reales), sino más bien con fines de lucro unilaterales, en todos los niveles del proceso de producción, sin inconveniente alguno, sin importar los efectos de dichas innovaciones sobre el factor

vivo del proceso de producción.

En el caso de Nueva San Isidro, la lucha por este control se dio en ese sentido, y para el capital la aplicación de la política de reconversión industrial como lo hemos ilustrado en el listado de tácticas asumidas como parte de la implementación de las mismas, en el punto 3.3.3, le favorece, responde a la necesidad de eliminar todos los inconvenientes de corte técnico, político sindical, de organización social del trabajo, etc., que limiten el control de la administración sobre el proceso de producción mismo, incluso en ese sentido la empresa también desarrolla una serie de innovaciones. En los primeros meses después de asumir la dirección de la fábrica, el capital pone en práctica un proceso de reestructuración administrativa, consistente en el recorte considerable de personal de confianza, la sustitución del antiguo organigrama de la administración y la asignación de nuevas personalidades en los puestos claves de la misma. Esta acción la combinaba con un sondeo, directamente desde la gerencia, (a través de entrevistas personales) a los delegados departamentales, trabajadores más antiguos y de aquellos allegados a los intereses patronales, acerca de temas como: - la organización del trabajo en sus departamentos, áreas específicas, grupos, los principales motivos, factores y problema en el proceso de trabajo que afectan la producción, - los mecanismos de orden técnica o de organización social del trabajo que favorecen la elevación de la producción, - principales problemas de tipo laboral existentes en la fábrica, - estructura, funcionamiento y políticas de la organización sindical, etc.

En conclusión podemos decir entonces, que la política de reconversión industrial en Nueva San Isidro, favoreció también al capital en su lucha con la clase trabajadora, por el control del proceso de producción en los términos descritos. Esta última,

en esta contienda no lograría fuera de acciones defensivas mínimas (tortugismos, paros parciales, inasistencias colectivas parciales, etc., expresiones defensivas ante los hechos consumados por la empresa) conformar una política que pusiera la balanza a su favor, prácticamente el capital en 1986 a 1992 acrecentó considerablemente gracias a su nueva política laboral el control sobre el proceso de producción, no sólo los derechos conquistados en este rubro por los trabajadores, plasmados en el contrato colectivo de trabajo, no eran respetados, sino incluso vía los convenios departamentales, como hemos señalado, su participación en el desarrollo del proceso de producción a este nivel, decayó permanentemente, un factor importante que también ayudo a este hecho, fue la postura político sindical de la dirección al respecto (ver en el capítulo quinto).

**NO
EXISTE
PAGINA**

V. LA RESPUESTA DE LOS TRABAJADORES DE NUEVA SAN ISIDRO ANTE LA POLITICA DE "RECONVERSION INDUSTRIAL"

Fuera de los documentos depositados en los archivos de la Secretaria del Trabajo en su sección de su registro de asociaciones (a los que no tuvimos acceso por diversos motivos), poco se conoce sobre el origen del sindicato Empancación de Obreros y Obreras de la Fábrica de Loza Nueva San Isidro, en los anales de la organización, la información que se tiene al respecto, son sobre todo versiones orales, crónicas del pasado que viven en la memoria de los trabajadores más antiguos del sindicato, testimonios vivos de aquellas experiencias.

En los años 30, para ser preciso entre 1939 y 1940, el gran taller que era Nueva San Isidro se cambio de domicilio, va de las calles de Niño Perdido en la Colonia San Pedro de los Pinos, en pleno centro de la Ciudad, a la incipiente zona industrial de la Villa, dentro de la Colonia Tres Estrellas, de la Delegación Gustavo A. Madero. Aquí el gran taller, se constituye formalmente en una factoria con sello de empresa fabril moderna (para la época), la nueva fabrica se establecerá junto a una pequeña empresa dedicada a la elaboración de cajas, que al poco tiempo será absorbida por ella, los trabajadores de esta pequeña fábrica ingresarán a Nueva San Isidro, entre ellos irá el obrero con el cual se asocia el origen del sindicato, Juan Gómez Salas.

Las condiciones laborales y salariales en la nueva fábrica, a pesar de la bonanza que esta vive, no son del todo satisfactorias a los intereses obreros, aún más son desfavorables, ello genera una inconformidad que irá creciendo y tomando forma en reivindicaciones por mejores condiciones laborales y económicas. Primeramente, vía reivindicación del contenido del Contrato Ley que se había constituido para la industria de la loza y la ceramica

en 1934 y posteriormente a través del proceso de conformación de una organización sindical de empresa, que represente y defienda los intereses de los trabajadores de Nueva San Isidro. Estos movimientos se comenta, serían encabezados por Juan Gómez Salas y culminarían hacia la década de los años cincuentas en la conformación de la organización sindical de los obreros de Nueva San Isidro (al paso del tiempo Juan Gómez Salas, dirigente del nuevo sindicato, se proyectará políticamente como dirigente de la CROC, a la cual desde sus inicios esta afiliado el sindicato "Emancipación", ocupara dentro de la Conferederación la dirigencia de todos los sindicatos del Distrito Federal pertenecientes a la CROC).

El sindicato desde su origen esta afiliado a la FROC y a través de ella pertenecerá a la CROC, este hecho lo ubicará formalmente en términos político-sindicales, ideológicos, organizativos, dentro de los marcos del sindicalismo oficial de la época. De 1950 a 1978 en promedio, pasaran por la organización varias direcciones sindicales, todas ellas conformadas por los miembros de la camarilla en el poder, dirigida durante el buen tiempo personalmente por Juan Gómez Salas y posteriormente por la dirigencia de la CROC. Los sindicalistas que estarían a la cabeza de la organización en este período, la mayoría verían en el puesto sindical una oportunidad para hacerse de privilegios personales de todo genero, un botín preciado que ofrecía poder al que lo poseyera (también hubo dirigentes progresistas, que lograron colarse a los puestos de dirección (delegados, activistas comisionados sindicales, etc.) sindical, desafortunadamente para la organización al paso del tiempo eran absorbidos, asimilados por la camarilla en el poder a sus posiciones y conductas políticos sindicales "charras" y cuando mantenían una actitud opuesta a tal asimilación y la disposición a seguir el camino de la defensa de los intereses obreros (hecho que los había llevado al poder), eran congelados sindicalmente

dentro de su período, al final de éste o definitivamente eliminados del mapa sindical y laboral por parte de la empresa y los burocratas de la camarilla, pues se les veía como obstáculos que alteraban la relación laboral empresa-sindicatofederación, vigente y dirección sindical-base sindicalizada), y que para obtenerlo, antes que demostrar su formación político-sindical, capacidad de gestoría laboral, disposición de servicio a la organización en la defensa de los intereses laborales de los trabajadores y por la conquista de mejores condiciones de trabajo en la fábrica, el aspirante, debía dar prueba de su lealtad a la camarilla enquistada en el poder, de su capacidad de manejo de la base sindicalizada sin importar las formas y los medios utilizados para lograrlo.

Los lineamientos que norman la política y acciones sindicales adoptadas ante x o y problemática de consideración, de medio y largo alcance, al interior y fuera de la planta, eran en esa época definidas directamente por la central obrera, pues las direcciones del sindicato que fungieron en este lapso, además de carecer de una formación político-sindical y experiencia en la gestoría laboral (seria), se subordinaban totalmente a los designios de la burocracia sindical de la confederación, que los había puesto en el poder y a la cual en última instancia servían.

Los miembros de la camarilla en el poder, aprovechando el alto grado de despolitización y de desintegración en la vida sindical, de la base de la organización, se rolaban proceso electoral tras proceso, los puestos sindicales. Los nuevos dirigentes del sindicato antes de que se efectuara el proceso electoral, eran ya conocidos por la base (aquellos que el designio del "dedo" de la dirigencia de la confederación, les había favorecido). Estos hechando mano de las presiones familiares, del cobro de favores, de la intimidación de los trabajadores nuevos y viejos, de las juergas colectivas con recursos de las cuotas sindicales (donde

se prometía a cambio del voto, todo tipo de prevendas y lisonjias), etc., aseguraban una votación a su favor en la asamblea electoral próxima, donde de manera abierta y a mano alzada, más que ser elegidos por la base, ésta ratificaba con ese acto la decisión tomada de antemano por la confederación, eso lo sabían los trabajadores.

En lo relativo a la relación empresa-sindicato, una vez consolidado éste, esta se caracterizó por un contubernio abierto, un compadrazgo exasperante entre la administración, la dirección sindical y la federación obrera, basado en la política de "toma y daca", a cambio de mantener una vida sindical pasiva, las demandas obreras dentro de los marcos permitidos por la oferta empresarial (en el orden salarial, condiciones generales de trabajo, salario social, etc.) y admitir la eliminación en los hechos de todos los impedimentos técnicos, humanos, políticos-indicales que afectarían los intereses empresariales, etc. La dirección sindical y la federación recibían de la empresa, a espaldas de los trabajadores los pagos económicos correspondientes a sus servicios y las facilidades necesarias al interior de la planta que les den poder, control sobre su base. En las ocasiones en que las relaciones dirección sindical-empresa se trababan, debido a las posturas adoptadas por ésta primera (ante la presión creciente de la base sobre algún problema), bastaba que la empresa telefonara a la federación para que ésta interviniera y alineara a la dirección sindical sin más ni más. Esta situación, dejaba ver al sindicato ante los ojos de los trabajadores como un organismo sumiso a los intereses de la empresa, un membrete sin fuerza y sin sentido, controlado por la empresa y federación a su antojo. En este período a pesar de lo anteriormente expuesto, se lograrían conquistas contractuales importantes o el mantenimiento de ciertas costumbres laborales favorables a los trabajadores, esto no sería directamente logrado por la camarilla en el poder, fue más bien producto de

la presión que los trabajadores ejercían sobre la empresa y su dirección sindical, a través de aquellos sindicalistas de avanzada, honestos, para lograr mejores condiciones laborales, salariales y frenar en su momento las ofensivas patronales, permitidas por la política de compadrazgo antes descrita. A estos sindicalistas se les permitía por parte de la camarilla sindical actuar hasta cierto nivel, cuando se ponía en peligro el interés general de la base y se podía alterar de manera importante la vida sindical, poniendo en peligro la existencia misma de su poder, a consecuencia de una pérdida total de las riendas del control político sindical, se les dejaba ser dirigentes informales en un momento dado, se retomaban sus banderas y se negociaban en nombre del sindicato, y una vez pasado el peligro, en el mejor de los casos se les invitaba a integrarse a la camarilla, si se negaban se les sometía al control y si representaban un peligro real se les reprimía.

Si la vida de la organización hacia adentro estuvo controlada fuertemente y fue en términos generales pasiva, hacia afuera la cosa no cambio mucho, pues en esta época no se generaría ninguna vinculación con organizaciones sindicales, políticas, civiles, etc., de tipo solidario, militante o formativo, por fuera de la vinculación con la confederación obrera y estatutariamente con el PRI (relación más que de actividad militante, sería de clientismo político electoral). En conclusión podemos decir que en estas primeras décadas de vida, la organización sindical estaba dominada por una camarilla sindical burocratizada (charros), carente de un proyecto político sindical y laboral propio que responda a los intereses de sus representados; que a su vez será controlada por la dirigencia burocratizada de la CROC, (organismo al que esta afiliado al sindicato, este se norma por los principios político sindicales, organizativos, ideológicos del sindicalismo oficial de la época) y que mantiene una relación de contubernio, compadrazgo con la empresa, que la favorece económicamente, le da privilegios

exclusivos y ciertas prevendas para su base sindical a cambio de que le garanticen el control de los trabajadores y le permita la realización libre de sus objetivos empresariales en el proceso de producción.

A fines de la década de los años sesentas, la vida sindical en San Isidro, se ve influenciada de manera importante por el fenómeno de aparición en la palestra política mexicana de las organizaciones de izquierda, que les permitirá rebasar las fronteras de las universidades para buscar concretar, ganando adeptos en la sociedad civil, su objetivo estratégico, a saber, la conversión de México al socialismo.

La política que hacia el movimiento obreros se darán estas organizaciones a partir de:

- " ubicar a la fábrica como el núcleo productivo de la sociedad capitalista, donde se sintetizan todas las contradicciones y antagonismos de ella (...) concebir la acción político sindical como antagónica al sistema desde la perspectiva de transformar o democratizar el regimen político". (47)

- visualizar las propuestas ideológicas y las acciones políticas a adoptar como parte de un proyecto alternativo en la organización social más amplia, en donde se parte del centro de trabajo y la organización sindical para arribar al cambio social.

- considerar la ideología anticapitalista como la combinación de la lucha sindical y política en los centros de trabajo

" a la primera corresponde el enfrentamiento directo con la patronal y la empresa, a la segunda, la ofensiva sindical contra la burguesía imperialista y el estado burgués." (48)

- y ver

" a la organización sindical como el espacio primario de la organización de los trabajadores a partir del cual se podrían llevar adelante reivindicaciones sociales, económicas y políticas para construir paso a paso la sociedad capitalista, ..." (49)

- etc,

Consistiría básicamente en volcar a sus militantes a un trabajo de formación de sindicatos independientes, en los centros fabriles en donde no existiera organización sindical alguna y paralelamente a un proceso de integración en los sindicatos controlados por el sindicalismo oficial de corte corporativo, con la finalidad en este caso de promover la democratización de éstos a través del impulso de corrientes sindicales democratizadoras. Hacia 1970 el sindicato "Emancipación", que continúa controlado por la camarilla enquistada en el poder y la confederación obrera, experimentara la llegada de gente nueva (como parte del proceso de integración de los cuadros partidarios de las organizaciones grandes y pequeñas de la izquierda, en el movimiento oficial de esos años), portadora de una visión diferente de la vida sindical, de las relaciones obrero patronales, de los derechos de los trabajadores, de los métodos de lucha obrera, etc).

Altamente motivada por la insurgencia sindical de la época, esta nueva camada de sindicalistas, reivindicará al seno de la organización (en forma un tanto inexperta, al principio), la implantación de la unidad y solidaridad obrera dentro y fuera del sindicato, la realización de la democracia e independencia sindical, la lucha contra la corrupción sindical, la formación político sindical permanente de los trabajadores, etc., lo que la llevara a enfrentarse abiertamente con la vieja guardia del sindicato,

altamente corrompida, pero dueña del poder sindical. La descalificación primero de estos jóvenes sindicalistas, acusándolos de "comunistas", de ser "gente sin experiencia", "alborotadores" que no tienen derecho a opinar sobre la vida sindical, y después la represión directa, aplicándoles el despido arbitrario del empleo, conjuntamente con la afinación de los sistemas de control político sindicales para mantener la paz dentro de la fábrica y en el sindicato, etc., serán las respuestas que la empresa y burocracia sindical dan a este fenómeno que difícilmente eliminarán por completo.

Aunque el eco, la influencia sindical de esta nueva camada es mínima, al paso del tiempo resulta altamente importante, la base trabajadora medianamente antigua, sensibilizada por las acciones y discursos de esos nuevos sindicalistas, empieza a tomar conciencia de su situación, critica los vicios de la camarilla en el poder y acuña conceptos y análisis de los nuevos sindicalistas, para explicarse su situación laboral y sindical. Paralelamente, se observa al interior de la fábrica el nacimiento de un proceso de comunicación, lento pero firme, entre los trabajadores nuevos y los más antiguos, interesados en el destino del sindicato por fuera de las pretensiones de la camarilla en el poder. Este proceso llega a consolidar una unión obrera solidaria-desconfiada entre ambos grupos, que en su lucha contra la camarilla sindical corrupta, los viejos ofrecen a los nuevos: consejos, tácticas de acción sindical, informes sobre la vida, costumbres laborales y político sindicales de la fábrica, etc., y recibirán a cambio: informaciones (de tipo jurídico) sobre sus derechos laborales, sindicales, y documentos que los ilustran sobre la situación económica, social y política del país, de la clase obrera en particular. Este proceso de comunicación provocará cambios importantes en la vida sindical y laboral de la fábrica como los siguientes: - la modificación del método de elección del comité ejecutivo, se va de la elección directa a mano alzada (manipulada por la burocracia sindical) a

el sufragio privado, con papeletas y urnas. - La aparición de distintas planillas con proyectos sindicales y laborales muy particulares, que buscan conquistas la dirección sindical al margen de la camarilla en el poder, para generar un cambio que los trabajadores desean. - El acceso de los sindicalistas que lo quieran, en las comisiones sindicales que antes no se les permitía, por el solo hecho de no pertenecer a la camarilla. - La participación más activa y consciente de la base en las asambleas y organismos sindicales por fuera de ella. - La conformación de las elecciones, en un proceso más participativo por la conquista de la dirección sindical, al grado tal que ante el peligro de perder su control sobre las mismas, la dirección sindical y la central, pretenden presionar con los viejos métodos charros para ganarlas. - El rompimiento de las actitudes sectarias de los trabajadores y el fortalecimiento de la unidad obrera en la defensa de sus intereses salariales y contractuales como organización. - El inicio del debilitamiento de la relación de contubernio-compadrazgo de la empresa-dirección sindical, ante el cuestionamiento y oposición más asiduo de la base trabajadora. - La pérdida del control sindical cada vez mayor de la burocracia fabril y de la federación, al perder credibilidad ante la base trabajadora. - etc. Que favorecieron el surgimiento de cuadros sindicales, desde la base, de nuevo cuño, dispuestos a luchar por la democratización de su organización y por mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus compañeros (son producto de la combinación de la lucha sindical de los viejos y nuevos sindicalistas, en su persona resumen: la experiencia sindical, laboral, la cultura obrera de los viejos y la formación teórico política, jurídico-laboral y organizativa, etc., de los nuevos), a través de la conquista democrática de la dirección sindical de la organización.

El primer intento por liquidar a la camarilla en el poder (en las elecciones de 1979) desafortunadamente se da de forma dividida,

las corrientes sindicales independientes de ésta, que se han conformado en los últimos años, acuden a las elecciones por separado, producto de sus reservas político-sindicales que cada una de éstas se guarda entre sí, ante un proceso tan importante (se desconfía básicamente de: la falta de experiencia para dirigir el sindicato de una y otra parte, la viabilidad de ambos a ser comprados por la empresa), el resultado es obvio, pierden su oportunidad de ganar unificadamente las elecciones y una vez más la camarilla se asegura el poder sindical. Serán las elecciones de 1982, en las que participarán las planillas independientes más sobresalientes del sindicato, de manera unificada, el acontecimiento que marcará el principio del fin de la vieja burocracia sindical y el nacimiento de una nueva etapa en la vida del sindicato, radicalmente distinta a la de sus años mosos, altamente rica en conquistas sindicales, laborales y experiencias políticas de los trabajadores, veamos su surgimiento y sus características más fundamentales.

En 1982 al margen de la camarilla en el poder, que participara en las elecciones para Comité Ejecutivo del Sindicato, a través de la planilla verde (los dirigentes de esta camarilla para ganarse el voto obrero hacen uso de diversas artimañas charriles, sus candidatos son generalmente poco preparados, arrivistas, altamente oportunistas, susceptibles de ser manipulados por la empresa y la confederación, buscan llegar a la dirección sindical para gozar de los beneficios materiales que ésta les ofrece), 3 planillas más ingresarían a la contienda; la planilla amarilla, auspiciada por la CROC (su papel en este proceso era evitar que la oposición real en el sindicato llegara a la dirección, ante la crisis cada vez más grave de la camarilla en el poder. Se presentaba a los trabajadores como una alternativa sindical nueva, que ofrecía defender sus intereses y brindales una gestoría sindical honesta y adecuada a sus requerimientos. Publicamente perseguía la

liquidación de la planilla verde, a la que cuestionaba su alto grado de descomposición, sin poder ocultar con ello sus pretensiones obscuras a utilizar en la misma forma que ésta el puesto sindical y su proclibilidad al control burocrático de la confederación), la planilla democrática (esta surge a principios de la década de los setentas, la conforman basicamente sindicalistas jóvenes, orientados por los principios político sindicales abanderados por la izquierda mexicana al seno del movimiento obrero. Sus miembros más destacados (militantes políticos de grupos izquierdistas pro guerrilleros o militantes de algun partido de izquierda) recibirán asesoria y orientación político sindical, casi desde su nacimiento como corriente del PRT, al que la mayoría de los cuadros más sobresalientes de la misma ingresará hacia la segunda mitad de la década, época en que la corriente atravieza por la culminación de su proceso de consolidación. Hacia 1982, la dirigencia de la corriente continuaba bajo la asesoria político sindical del PRT y su perspectiva ante el nuevo proceso electoral, era llegar a la dirección a toda costa) y la planilla guinda (conformada por un grupo de trabajadores de mediana y considerable antigüedad en la fábrica, esta corriente cuenta con una cantidad apreciable de adeptos entre la base trabajadora y cierta experiencia sindical, derivada más que nada de la práctica misma. Este grupo se ofrece a los trabajadores como una alternativa de dirección sindical honesta, que buscara fomentar la unidad y solidaridad obreras, la orientación necesaria a sus compañeros para la defensa de sus intereses individuales y colectivos, la eliminación de los vicios sindicales auspiciados por la burocracia sindical, etc. Pretende asumir la dirección sindical limpiamente y no considera el puesto como un botin, elige a sus candidatos, por medio del consenso entre sus miembros, son seleccionados los más carismaticos (producto del trabajo sindical pre-electoral), los que observen una verdadera vocación de servicio en la vida sindical y honestidad ante todo). Estas dos últimas se unirán para conformar la planilla democrático guinda, y con ello aglutinar la fuerza suficiente que les daria

el triunfo definitivo a los trabajadores sobre los charros, a partir de este momento el proceso de democratización del sindicato se inicia formalmente; las relaciones sindicato-confederación empiezan a tomar otro cariz y la relación empresa-sindicato se modificará substancialmente.

Dos años después, en las elecciones de 1984, la corriente democrático guinda, ahora con un plan de trabajo publicamente conformado y difundido ampliamente entre la base, encabezada por su candidato a la secretaria general, Javier Gopar López (secretario del trabajo del comité en turno y ex dirigente de la corriente democrática y militante del PRT en esos años), al triunfar en las elecciones para Comité Ejecutivo, abrumadoramente, dismantelará en definitiva a lo que queda de la vieja camarilla sindical burocratizada y absorberá a las otras corrientes sindicales, constituyendose así en la fuerza sindical informal, más fuerte de la organización, que detentará la dirección del sindicato con el aval de los trabajadores, hasta su desaparición en 1992. La corriente democrático guinda, al mando de Gopar López, Julio Ponce, Oseas Ramírez, Ramiro Camacho y otros sindicalistas, con el apoyo en el trabajo político sindical de un grupo importante de militantessindicalistas del partido revolucionario de los trabajadores, ajenos a la fábrica (fungían como asesores sindicales de la dirección en turno, pero en realidad eran compañeros de partido de éstos, asignados al trabajo sindical en San Isidro, por el partido) a partir basicamente de su segundo triunfo electoral, llevará a cabo un proceso de democratización del sindicato, a fondo, acompañado por la búsqueda de incrementos en el salario nominal y social de los trabajadores y por el establecimientos de condiciones laborales favorables a los mismos, que les de legitimidad. Este proceso atravezara primero a partir de 1987-1988 un impas, para después ser abandonado en los hechos mismos, en los años subsecuentes, por parte de la dirección sindical en turno y de los viejos cuadros dirigentes de la corriente democrático

guinda que aún permanecen en la fábrica (como: Javier Gopar, Ramiro Camacho, Victor Flores, etc.).

Los principios ideológicos que guiarían la acción político-sindical de las direcciones sindicales, durante esta fase democrática del sindicato, serían los siguientes (plasmados en los planes de trabajo de la corriente democrático guinda y documentos políticos del equipo de trabajo del PRT en Nueva San Isidro).

Como sindicalistas miembros de la Corriente Democrático Guinda:

- ofrecer a los trabajadores una orientación político-sindical diferente (revolucionaria) en la lucha por la unidad, democracia e independencia sindical de los trabajadores y por mejores condiciones laborales y de vida.

- Plantear a los trabajadores que la Corriente Democrático Guinda, tomando como base los principios de unidad obrera, democracia e independencia sindical y la más absoluta libertad de expresión, participa al seno del sindicato como un solo frente de lucha en la defensa de los derechos de los trabajadores sindicalizados de Nueva San Isidro, no solo de sus agremiados.

- Lucha por

... "la unidad de los trabajadores de nuestra organización sindical en la lucha por la defensa de nuestros intereses como obreros ante las políticas de ataque al nivel de vida de los trabajadores por parte de patrones y gobierno". (50)

- establecer al interior de la corriente y sindicato la práctica de

... " la democracia e independencia sindical entendiendo esto como el impulso al interior de nuestro sindicato de la más amplia libertad de expresión y el respeto a las decisiones mayoritarias de los trabajadores como el mantenimiento de una frontera clara entre la política de la empresa y la del sindicato no permitiendo en ningún momento la ingerencia de ésta en asuntos que solo competen a los trabajadores". (51)

- considerando que

... " La actual crisis económica nacional no la provocamos los trabajadores, esta fue provocada por la patronal y su gobierno, hoy el estado mexicano ha manejado una política en contra de los trabajadores a todos los niveles, condiciones de trabajo, empleo, salario, vivienda, educación, abasto, etc., la corriente democrática guinda se plantea en consecuencia como uno de sus principios fundamentales la lucha por la defensa del contrato colectivo, de la fuente de trabajo, del salario y los demás elementos que garantiza un nivel de vida decoroso para los trabajadores". (52)

- Impulsar

... " El respeto y ejercicio de la disciplina sindical, es decir, respetar los acuerdos tomados en las juntas de la corriente y guardar lealtad a la misma, de igual forma actuar al interior de nuestro sindicato, respetando los acuerdos de asamblea y guardar lealtad al sindicato". (53)

- practicar y defender el ejercicio de la honestidad en el desempeño de cualquier cargo o puesto sindical, por lo que debemos sobre todo sembrar la idea en los trabajadores que la participación en el Comité Ejecutivo del Sindicato no debe verse como un botín para lograr intereses personales o aprovecharse de los trabajadores, sino todo lo contrario. Los miembros del comité ejecutivo deben

ser aquellos que han demostrado con hechos en la actividad sindical su interés por la defensa de los trabajadores y sobre todo su honestidad personal en el trabajo realizado.

- observar que los candidatos a la dirección sindical, nombrados por la corriente sean compañeros

... " con conocimientos político-sindicales reales, sensibles a la problemática de los trabajadores, con carácter y decisión para la toma de acciones resolutivas de los problemas laborales y sobre todo tengan una trayectoria de trabajo político sindical honesta."

(54)

- establecer en el proceso electoral de los candidatos de la corriente, el método de la propuesta argumentada del candidato, con el cual se persigue, que se viertan los criterios político-sindicales y personales por los que se le propone para ser elegido, dejando en segundo plano el peso de las simpatías personales que se tenga sobre los miembros de la corriente, esto con el objetivo de elegir a los mejores cuadros sindicales como candidatos a dirección, antes que los más simpáticos, carismáticos, pero poco formados.

- Pugnar al seno del sindicato por el ejercicio de campañas electorales de nivel, respetuosas, educativas para los trabajadores y sobre todo una votación limpia, pacífica y democrática.

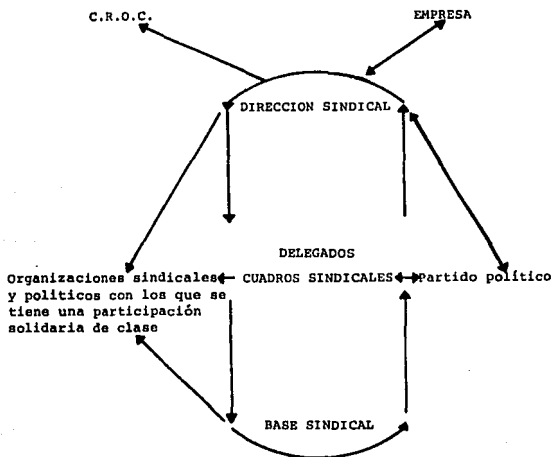
- De ser elegidos como dirigentes del sindicato, los miembros de la planilla democrático quinda, procurarán concretar con el apoyo de los trabajadores, el plan de trabajo de la corriente, donde se contienen las más sentidas demandas de los trabajadores en todos los ordenes (su elaboración es pública).

Como simpatizantes o militantes del partido, abocados al trabajo político sindical.

- A partir de una serie de consideraciones ideológicas de la izquierda de la época (leer declaración de principios y programa del PRT, POS) acerca del carácter de la sociedad mexicana, el papel del estado en la misma, la estructura de las clases, el papel de la clase obrera en México, la necesidad de la transformación social, político, etc., de la sociedad mexicana, etc., bajo las cuales se educó a sus simpatizantes y militantes. Se consideraba la participación, al interior de los sindicatos como una necesidad impostergable, que tendrá como idea central lo siguiente: participar al interior de los sindicatos, en la defensa de los intereses laborales y sindicales de los trabajadores afectados por la ofensiva antiobrera de la triada charro-gobierno-patrón, que permita generar condiciones laborales y de vida más adecuadas a sus intereses, dentro de los marcos de la sociedad burguesa actual. A la par que se educa política y sindicalmente a la base trabajadora en la defensa de sus intereses (y se le preparaba para una lucha más a fondo) y se concreta la formación de cuadros político sindicales obreros que se integren al partido (para conformar la vanguardia revolucionaria de la clase obrera, que dirigirá la lucha por el socialismo en México), capaces no sólo de encabezar individualmente, la lucha gremialista al seno del sindicato, sino sobre todo de ser, catalizadores y protagonistas del proyecto revolucionario de la clase obrera al interior de los sindicatos, consistente en la toma del poder político por la vanguardia del proletariado y la transformación social de México al socialismo, etc.

El funcionamiento de la organización sindical durante este período (el real, superior incluso al estatutariamente establecido) que buscaba entre otras cosas: garantizar la participación de la base en la vida sindical, la comunicación dirección sindical-base, la conformación de un equipo de cuadros sindicales permanente, semillero de nuevos dirigentes y puente formal de comunicación entre base y dirección, catalizadores de la vida sindical y vigías

de la dirección sindical, etc., una relación orgánica por estatutos con la CROC, pero de independencia político-sindical real, la vinculación del sindicato a nivel sindical y político con organismos independientes y de orientación obrerista, socialista, etc., sería, el que se expresa en el siguiente esquema.



Logros político sindicales del período.

- Se elimina la dependencia político sindical organizativa de corte corporativo, mantenida con la federación, dándole ahora un carácter de pacto político-sindical; de respeto, de autonomía organizativa y político sindical de ambas partes, manteniendo la relación formalmente establecida por los estatutos (pago de cuotas correspondientes, asesoría jurídica y revisiones, etc.).

- Haber concretado un proceso de formación de cuadros político-sindicales salidos de la base, capaces de defender los derechos sindicales y laborales de los trabajadores. A través de la formación teórico política de los mismos e integración a una vida sindical dentro y fuera de la fábrica.

- Cristalizar la participación masiva de la base sindical en la resolución de sus problemáticas internas (fábrica) y como clase (participación en movilizaciones para contrarrestar la política antiobrera de gobierno y patrones), utilizando como táctica política básica, la unidad - Solidaridad y movilización obrera.

- La realización de un proceso de educación sindical de la base de la corriente y por fuera de la misma, que busco dar a conocer sus derechos y obligaciones sindicales a los trabajadores y la necesidad de democratizar su organización con su participación conciente. Este se realizo a través de charlas, círculos de estudio, folletines, boletines sindicales, etc.

- La realización de una revisión permanente de los aspectos de la problemática laboral que afectara a los trabajadores y la búsqueda de alternativas serias de solución, sin afectar los intereses básicos de ellos, tanto en el orden económico, social y político-sindical, etc., en corrillos abiertos y cerrados.

- El fomento de la solidaridad obrera en la conformación de la

clase y en la defensa de sus intereses.

- El impulso de la participación política de los trabajadores, de manera democrática, abierta y respetuosa de sus posturas ideológicas, etc.

- En cuanto al trato con la empresa, la organización sindical abandono la política de toma y daca y se planteo la de conquistar mejoras a los trabajadores vía movilización-negociación, sin ceder trascendentalmente en los derechos e intereses de los mismos. Ante ello la empresa se plantea una actitud más profesional en la defensa de sus intereses (se rodea de asesores). Ahora el sindicato deja de ser visto como un apendice del capital o un simple membrete y se convierte en un sujeto real, representativo de los intereses obreros, con el cual hay que tratar de igual a igual y con respeto, pues ahora es hasta cierto punto fuerte hacia afuera y a su interior.

- La figura del delegado sindical cobra gran importancia, no solo como medio de comunicación entre base y dirección sindical, sino también como un verdadero representante y gestor de los derechos de los trabajadores ante la empresa. Este posee una capacidad de presión real y un poder de negociación dentro de la planta, son representantes reales de su base, destacados y participativos en la vida sindical y laboral. Junto a ellos, surge en este período un grupo (delegados en ocasiones) de cuadros sindicales que desempeñarán también una actividad de defensa de los intereses laborales y catalizadores de la vida sindical, de la comunicación entre dirección, delegados y base sindical, etc., su papel es trascendental en el sindicato, generalmente son prospectos para la dirección sindical.

- Los delegados, cuadros sindicales y la asesoría político sindical de fuera fungieron en este período como vigias de las acciones

de la dirección sindical, su función implícita era evitar que esta se desviara del camino político sindical planteado.

- Se rebasa la participación política que su filiación a la CROC le impone al sindicato (por lo menos a nivel de la dirección, algunos cuadros sindicales y delegados). La relación con partidos políticos de izquierda a nivel personal, militante, simpatizante) de miembros de la dirección y cuadros sindicales se vuelve algo normal necesario, se defiende el derecho de afiliación a éstos, con todas las reservas del caso.

- Se concreta la relación directa con organismos frentistas de tipo sindical, orientados por las políticas sindicales de la izquierda mexicana de la época (FAT, COSINA, etc.).

- Etc.

La tercera y última etapa de vida del sindicato "Emancipación", la he ubicado entre los años de 1987-1992, ésta se caracteriza principalmente por el impasse, primero, y abandono inmediatamente después (en los hechos) del proyecto democratizador del sindicato antes expuesto, desde la dirección sindical de la organización y de la corriente, no ha sido su abanderamiento verbal y por escrito de la parte de la dirección sindical en turno, para legitimar sus acciones ante la base (en este período fungirán en el poder solo dos comités ejecutivos, uno de 1986 a 1988, encabezado por Javier Gopar y otro de 1988 a 1992, también dirigido por éste, aquí se alarga el período de gestión del comité, ya que hacia 1987 a iniciativa de la dirección sindical (secretaria general basicamente) se reforman los estatutos, en este punto y otros, que más que dinamizar la vida sindical, centralizan el poder en la dirección del sindicato y más específicamente en la secretaria general de la organización).

Este fenómeno se sucede sobre todo gracias a la desaparición paulatina de los viejos cuadros sindicales de origen obrero (se liquidan por contrato o porque ya no ven perspectivas laborales, político sindicales ante la nueva política laboral de la empresa, renuncian por motivos personales, etc. Esta decisión de retiro del trabajo a pesar de que afecta a la organización sindical no es frenada por la dirección del sindicato, más bien se fomenta sordamente primero y después de manera abierta, ofreciendo negociar las liquidaciones) y a la crisis político-organizativa que vive la izquierda mexicana entre 1985-1987 en promedio, y sobre todo el PRT, pues los cuadros políticos-sindicales del partido que dirigen y asesoran el sindicato, los impatizantes (cuadros sindicales y base de la corriente), se ven sumergidos en una discusión política desgastante, sin perspectivas claras, que a la larga los desarticula, los desmoraliza y dispersa como equipo, en direcciones político-sindicales encontradas, dentro y fuera del sindicato. Ambos acontecimientos provocaran que el viejo equipo de cuadros conformado por sindicalistas de origen obrero y de partido; garante de una vida político sindical sana de la dirección a la base, catalizador de la comunicación dirección, delegados, base sindical y de la vida político sindical de la organización en lo interno y externo, portador de perspectivas político-sindicales, laborales, inovadoras, etc., desaparezca. Dando al traste con el esquema de funcionamiento organizativo del sindicato aplicado en su fase democrática y de la fuente de perspectivas sindicales, laborales y políticas serias, ante la embestida que el estado y el capital lanzan contra la clase trabajadora a nivel nacional como parte de su política de reconversión industrial en estos años.

Esta situación provocara logicamente una descomposición profunda de la organización sindical, que presenta entre otras las siguientes características.

Dentro del marco sindical.

- se abandona la formación político sindical de la base de la organización.

- las asambleas pierden cada vez más la participación obrera voluntaria, se convierten en foros públicos de la dirección sindical y concretamente del secretario general, su realización se vuelve un mero trámite de administración sindical.

- se da un control cada vez mayor por parte de la dirección sindical de las diversas instancias del sindicato por fuera de ella, no solo de sus funciones, sino incluso de la designación de sus miembros.

- se impone un proceso de desmovilización de la base sindicalizada hacia adentro y al exterior de la organización, que ante la ofensiva patronal con su nueva política laboral que afecta el nivel salarial y las condiciones de trabajo obrero, va sembrando en la base la inseguridad en su acción político sindical en lo individual y como sindicato, para frenarla, y dejando ver en la táctica de negociación concertación pasiva que la dirección sindical pregona e implementa, el camino más idóneo para sortear los efectos negativos de dicha ofensiva.

- la base ante su desmovilización de hecho, la falta de una perspectiva sindical que haga frente a la política empresarial, el olvido que de ella hace la dirección sindical, etc., se sumerge en lo individual y colectivamente dentro de un proceso de desmoralización político-sindical, solo buscara resguardar sus condiciones salariales vía establecimiento de una relación de clientismo, de compadrazgo con la dirección sindical, que raya en el paternalismo de ésta hacia la base y viceversa, pues la gestoria de la dirección y particularmente del secretario general, se deja ver como la única capaz de lograr alguna conquista.

- la acción político sindical de la dirección, se concreta a la administración de las prestaciones económicas de sus representados, plasmadas en convenios y contratos colectivos de trabajo y a la monetarización de los cambios acontecidos dentro del proceso de producción como consecuencia de la aplicación de la política de reconversión industrial, a través de la táctica de negociación-concertación pasiva de hechos consumados, entre empresa y dirección sindical.

- se da un acercamiento entre sindicato y confederación, vía dirección sindical. Esta aspira a puestos de dirección dentro de la confederación, que le permitan hacer carrera política en su seno y en el PRI, a cambio ofrece el uso, los servicios del sindicato dentro de la confederación y en el partido.

- Se abandona el proceso de formación de cuadros político sindicales y la consecuente substitución de los que se van retirando por los motivos antes expuestos.

- se vive al interior de la dirección sindical un proceso de centralización del poder en el secretario general, combinado con el abandono considerable de sus funciones sindicales, de cada uno de sus miembros, estos se concretan en lo individual a utilizar su tiempo completo, la mayoría de las veces para sacar adelante sus negocios personales.

- se neutraliza desde la dirección todo intento de formación de cuadros, de movilización de la base, de concientización de la misma, etc., que se pretende impulsar al margen de ella.

- se paraliza el trabajo de la corriente democrático guinda, solo se le utiliza ya para cuestiones electorales.

- no se atiende a los nuevos trabajadores sindicalmente y se permite

que la empresa en los hechos los vaya ganando a su política.

- se congela la asesoría político sindical que existe por fuera de la federación.

- se absorbe a los cuadros político sindicales que se quedan, a los lineamientos políticos sindicales de la dirección, se les controla haciéndolos cómplices del proceso de corrupción que ésta vive.

- Etc.

Dentro del marco político.

- la dirección sindical abandona primero todos los proyectos político sindicales conformados y asumidos por el equipo de trabajo del partido asignado en Nueva San Isidro (PRT), y después toda posibilidad de participación en la vida político militante de la izquierda.

- la dirección en bloque y un conjunto de sindicalistas ganados a su política, a través del clientismo político sindical del compadrazgo, etc., que ésta guarda para con ellos, ingresan al PRI, asumiendo en los hechos el comportamiento político sindical que el partido exige, pero disfrasándolo ante la base sindicalizada con la retórica revolucionaria que antes abanderaban e impulsaban.

Dentro del marco de la relación empresa-sindicato.

- se abandona la táctica sindical de: demanda-movilización-negociación-conquista y se substituye por la de: negociación-concertación pasiva entre empresa y dirección sindical.

- se establece una relación de contubernio entre dirección sindical y empresa, para negociar a espaldas de los trabajadores no solo las revisiones salariales y contractuales de este período, sino también para mantener el control permanente de los mismos (desmovilizar a la base, despolitizarla, formentar la liquidación de cuadros sindicales, neutralizar los existentes, etc.). ante la aplicación de la política de reconversión industrial de la empresa. Este contubernio esta bien disfracado por la dirección sindical, haciendo uso de su capacidad de manejo de la base, la legitimidad que ante ellos ha logrado en el período anterior, adoptando los mecanismos usuales para cada revisión y trato de asuntos laborales cotidianos, con algunas variaciones, mediatiza a los trabajadores y logra imponer sus propuestas de antemano negociadas con la empresa. A cambio de ese trabajo recibe un pago extrasalarial mensualmente, incrementos salariales para la dirección sindical, pagos considerables por revisión y otras prevendas colectivas y personales (tal afirmación esta apoyada en la versión de personal de confianza y sindicalizado (que ocupo algún cargo sindical de dirección en algún momento), que tuvo experiencias directas de este tipo de hechos).

- al abandonar la perspectiva laboral del período democrático del sindicato, no se adopta una nueva que responda, que haga frente a la nueva política laboral de la empresa.

- etc.

Paralelamente a este proceso de descomposición sindical, los trabajadores viviran en este período, la puesta en practica de la política de reconversión industrial en los términos arriba planteados. Al respecto observamos, que como corriente, como dirección sindical, como sindicato, se carecio no solo de un conocimiento serio del fenómeno en lo general y en lo específico,

sino sobre todo de una política de reconversión industrial alternativa y de acción sindical que hiciera frente al proyecto empresarial unilateralmente impulsado. Podríamos decir entonces, que la postura del sindicato, definida desde su dirección sindical, fue la aceptación pasiva, sin resistencia ni contrapropuesta alternativa seria, de la política de reconversión industrial de la empresa, a cambio de la monetarización en el mejor de los casos, de los efectos negativos provocados por ésta en el mundo del trabajo fabril (compensaciones pírricas para los trabajadores y prevendas considerables para la dirección sindical). Si dicha política llegó a consumarse con el cierre de la fábrica, liquidando el contrato colectivo de trabajo y el sindicato, fue debido al devilitamiento excesivo de la organización sindical, que provocó la política de desmovilización y control de la base, etc. llevada a cabo por la dirección sindical, como parte de su contubernio con la empresa en este período.

C I T A S

- 1 Rivera, Ríos Miguel Angel, Crisis y reorganización del capitalismo mexicano. 1960-1985, Ed. Era, México, D.F., 1987. p. 24.
- 2 Ibid.
- 3 Ibid., p. 67, 69.
- 4 Ibid., p. 87.
- 5 Ibid., p. 89. 5 bis Ibid., p.91,
- 6 Ibid., p. 93.
- 7 P.R.T., Proyecto de Resolución política nacional para el V Congreso nacional del Partido Revolucionario de los Trabajadores. En Cuadernos La Batalla No. 3, Julio de 1986, Ed. Comité Político del P.R.T., México, D.F., p.49.
- 8 Gilly, Adolfo, 1987: reconversión y lucha obrera. Mimeografo, México, D.F., 1988., p. 15.
- 9 Ibid., p. 16.
- 10 Ibid.
- 11 De la Garza, Toledo Enrique, Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México. Ponencia presentada en el II Coloquio sobre Reestructuración Productiva y Reorganización Social. Jalapa, Ver. Mimeografo, 1989. México. p. 23.
- 12 Ibid., p. 14.
- 13 Ibid., p. 24.
- 14 Neffa, Julio Cesar, Proceso de trabajo y división del trabajo, nuevas formas de organización del trabajo. Ed. S.T.P.S., I.N.E.T. Cuaderno I.N.E.T., No. 20, México, 1982., p. 87-88.
- 15 Braverman, Harry, Trabajo y capital monopolista. Ed. Nuestro Tiempo, México, D.F., 1975., p. 138.
- 16 Ibid., p. 139.
- 17 Montero, Tirado Carmen, Et. Al. La Reconversión Industrial

en la Industria de la loza y cerámica. Ponencia presentada en el II coloquio sobre Reestructuración productiva y reorganización social. Jalapa, Ver., 1989. mimeografo, México., p.14.

18 Ibid., p.3.

19 Ibid., p.6.

20 Marx, Carlos. El Capital; El proceso de producción del capital. En: Tomo I/Vol. 2, del Libro Primero. Ed. Siglo XXI Editores, 8a. edición, México, 1980. Col. Biblioteca del Pensamiento Socialista; p. 652.

21 Ibid., p. 651 (es agregado mío).

22 Ibid., p. 675-676.

23 Ibid., p. 673.

24 Braverman, Harry, Op. cit., p. 82.

25 Ibid., p. 300.

26 Ibid., p.298

27 Ibid., p. 308.

28 Galindo, Münch. Et. Al. Fundamentos de administración, Ed. Trillas, 5a. edición, México, 1990., p. 36.

29 Marx, Carlos, El Capital, Libro 1., Capitulo VI, (Inédito). Ed. Siglo XXI, Biblioteca del pensamiento socialista, 8a. edición, México, 1980., p. 54-55.

30 Ibid., p. 72-73.

31 Laurell, Asa Cristina. Et. Al. El desgaste obrero en México, proceso de producción y salud. Ed. Era, Colección Problemas de México, 2da. edición, México, 1985., p.11.

32 Tovalin, Ahumada Horacio. Saber obrero y salud. Guía para el estudio de la salud de los trabajadores. Coedición: C.E.E, SEMPO, S.M.E., Et. Al. 1a. edición, México, D.F., p. 37.

33 Ibid.

34 N.S.I.S.A. y S.E.O.O.F.L.N.S.I. Contrato colectivo de trabajo del período 1985-1987. México, D.F., p. 51.

35 Sindicalistas de Aeroméxico y equipo Sempo. ¡¡ Aeroméxico no quebro el gobierno la cerro !!. Ed. Equipo de Comunicación, del Centro de Estudios ecumenicos, A.C., la. edición, México, D.F., mayo de 1989., p. 10-11.

36 Coparmex. Propuestas preliminares que la confederación patronal de la República Mexicana presenta para la discusión del anteproyecto de una nueva ley federal del trabajo. Marco conceptual. Ed. Coparmex, México, D.F., junio de 1989., p. 11.

37 Ibid., p. 17.

38 Ibid., p. 19.

39 Ibid., p. 19-20.

40 Ibid., p. 18.

41 Ibid., p. 27.

42 Marx, Carlos. El Capital; El proceso de producción del capital. en: Tomo I/Vol. 2, del Libro Primero Ed. Siglo XXI editores, 8va. edición, México, 1980. Colección biblioteca del pensamiento socialista., p. 616.

43. Ibid., p.617.

44 Ibid., p. 382, 618.

45 Ibid., p. 631.

46 Ibid., p. 636-639.

47 Gongora, Janette, El sindicalismo independiente y los limites de la denuncia. En: Revista Trabajo (Sociedad, tecnología y cultura), número 3-4, verano-otoño 1990. Ed. C.A.T.A.C. y U.A.M. Azcapotzalco. D.C.S.H., México, D.F., p. 26.

48 Ibid., p. 25.

49 Ibid.

50 C.D.G. (S.E.O.O.F.L.N.S.I.), Plan de trabajo de la corriente democrático guinda para las elecciones de comité ejecutivo correspondientes al período 1984-1986, mimeografo, México, D.F., 1986., p.1.

51 Ibid.

52 Ibid., p. 2.

53 Ibid., p.1.

54 Ibid., p. 2.

B I B L I O G R A F I A

- ANGUIANO, Arturo. Et. Al. Fusiones y Confusiones, La unidad de la Izquierda y las divergencias en la dirección del P.R.T., Mimeografo, México, D.F., 1987.
- ARRIAGA, Ma. de la Luz, Et Al. El Anfora: Proceso de trabajo y poder sindical. En: Cuadernos Políticos No. 24, abril-junio de 1980, ed. Era, México, D.F.
- BRAVERMAN, Harry. Trabajo y Capital Monopolista. Ed. Nuestro Tiempo, México, D.F. 1975.
- CANACINTRA Transformación. Organó oficial de difusión de la CANACINTRA, publicación mensual enero de 1987, México, D.F.
- CEHSMO. Memoria del 24 Coloquio Regional de Historia Obrera. Mérida Yucatán 3-7, septiembre de 1974, tomo 2, México
- COLL, Tatiana. Et. Al. Lucha obrera en México. La visión de sus líderes y conceptos fundamentales. Ed. Popular de los Trabajadores, la. edición, México, D.F., 1983.
- CONGRESO DEL TRABAJO Apuntes sobre: flexibilidad y la contratación colectiva. Copias fotostáticas otorgadas en el Curso para Sindicalistas sobre el tópico citado. Ed. Congreso del Trabajo, México, Junio de 1991.
- COPARMEX Propuestas preliminares que la confederación patronal de la República Mexicana, presenta para la discusión del anteproyecto de una nueva ley federal del trabajo. Marco conceptual Ed. Coparmex, México, D.F., junio de 1989.
- C.D.G. (S.O.O.F.L.N.S.I.) Plan de trabajo de la corriente democrática quinda para las elecciones del comité ejecutivo

- correspondientes al período 1984-1986, 1986-1988, 1988-1992. Mimeografo, México, D.F.
- DE LA GARZA, Enrique Toledo. Cambio tecnológico y demandas sindicales: la experiencia internacional. En: Cuadernos de Trabajadores No. 3 enero de 1992. Ed. Cenpro, A.C., México, D.F.
- DE LA GARZA, Enrique Toledo. Reconversión industrial y cambio en el patrón de las relaciones laborales en México. Ponencia presentada en el II Coloquio sobre Reestructuración productiva y reorganización social. Jalapa, Ver., Mimeografo 1989. México.
- DE PALMA, Armando. La organización capitalista del trabajo. En el capital de Marx. En la división capitalista del trabajo. Ed. Cuadernos Pasado y Presente No. 32, Córdoba, 1974.
- DOBB, Maurice. Salarios. Ed. F.C.E., México, D.F., 1991.
- ECHEVERRIA, Magdalena. Et. Al. El problema de la salud en DINA. Mimeografo, México, D.F., 1988.
- GALINDO, Münch. Et. Al. Fundamentos de Administración. Ed. Trillas, 5a. edición México, 1990.
- GARZA, Maria Teresa. Et. Al. Respuesta a los embates del capital. En: La sección conflictos obrero patronales, de la revista El Cotidiano, Revista de la Realidad Mexicana Actual, No. 20 Nov.-Dic. de 1987 Ed. UAM Atzacozalco, D.C.S.H., México, D.F.
- GILLY, Adolfo. La modernización del capitalismo mexicano. En: La Batalla, año 3, No. 3, Marzo-Abril de 1986, Publicación bimestral editada por el P.R.T., México, D.F.

- GILLY, Adolfo 1987: Reconversión y Lucha Obrera.
Mimeografo, México, D.F., 1988.
- GONGORA, Jeanette El sindicalismo independiente y los límites de la denuncia.
En: Revista Trabajo (Sociedad, tecnología y cultura), No. 3-4, verano-otoño 1990. Ed. C.A.T.A.C. y U.A.M. Atzacapozalco, D.C.S.H., México, D.F.
- GRAMSCI, G.A. Acerca de los Sindicatos. Ed. Quinto Sol, México, D.F.
- GUTIERREZ, Garza Esthela. Et. Al. Reconversión industrial y lucha sindical. Ed. Fundación Friedrich Ebert-México y Ed. Nueva Sociedad. 1a. edición, México, 1989.
- HARNECKER, Martha. Los conceptos elementales del materialismo histórico. Ed. Siglo XXI, México, D.F., 1977.
- INEGI Agenda Estadística. Ed. S.P.P. México, D.F., años: 1986-1988.
- INEGI Boletín mensual de información económica. Ed. S.P.P., México, D.F., años: 1986-1988.
- LAURELL, Asa Cristina, Et. Al. El desgaste obrero en México. Proceso de producción y salud. Ed. Era, colección: problemas de México, 2da. edición México, 1985.
- LAURELL, Asa Cristina La política de la salud en los ochentas. en: Cuadernos Políticos No. 23, enero-marzo 1980, Ed. Era, México, D.F.
- LAURELL, Asa Cristina. Proceso de Trabajo y salud. En: Cuadernos Políticos No. 17, ed. Era, México, D.F., 1978.
- LEAL, Juan Felipe. Burocracia y sindicalismo. En: Cuadernos Políticos No. 23, enero-marzo 1980, Ed. Era, México, D.F.
- LEAL, Juan Felipe. México: Estado, burocracia y

- sindicatos. Ed. Caballito, Colección Fragua Mexicana No. 17, México, D.F., 1981.
- LEMUS, Maria de la Luz. Et. Al. Proceso de Trabajo y poder sindical en la fábrica de loza El Anfora. En: Cuadernos Políticos No. 24, abril-junio de 1980, Ed. Era, México, D.F.
- LUKACS, George. Historia y Conciencia de Clase. Ed. Grigalvo, México, D.F., 1969.
- MALLET, Serge. Et. Al. Economía y política en la acción sindical. Ed. Cuadernos Pasado y Presente No. 44, México, D.F., 1978.
- MANDEL, Ernest. Introducción a la teoría económica marxista. Ed. Era, Serie Popular, México, D.F. 1981.
- MANDEL, Ernest. Países semicoloniales y países dominados semiindustrializados. En: Cuadernos La Batalla, año 3, No. 14, marzo-abril de 1986, Publicación bimestral editada por el P.R.T., México, D.F.
- MARCONI, Elida, H. Estudio sobre la división del trabajo en el proceso productivo 1971. Cuadernos Cicso. Serie Estudios No. 4, México, D.F.
- MARX Carlos. El Capital; El Proceso de producción del capital. En: Tomo I/Vol. 1-2, del Libro Primero. Ed. Siglo XXI Editores, octava edición, México, 1980. Colección Biblioteca del Pensamiento Socialista.
- MARX Carlos. El Capital, Libro 1, Capítulo VI (inédito). Ed. Siglo XXI Biblioteca del Pensamiento Socialista, Octava edición, México, 1980.
- MARX, Carlos. Manuscritos Economía y Filosofía.

- Ed. Alianza. XI Edición, Colección El Libro de Bolsillo, Madrid, España 1984.
- MONTERO, Tirado Carmen Ma. Et. Al. La Reconversión Industrial en la industria de la loza y cerámica. Ponencia presentada en el II Coloquio sobre: Reestructuración productiva y reorganización social. Jalapa Ver. Mimeografo, México, 1989.
- NEFFA, Julio César. Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo. Ed. S.T.P.S., I.N.E.T. Cuaderno I.N.E.T. No. 20, México, 1982.
- NUEVA SAN ISIDRO, S.A. y S.E.O.O.F.L.N.S.I. Contrato Colectivo de Trabajo del Período 1985-1987. México, D.F.
- NUEVA SAN ISIDRO, S.A. DE C.V. y S.E.O.O.F.L.N.S.I. Contrato Colectivo del Trabajo del Período 1987-1989, 1989-1991, 1991-1993. México, D.F.
- NUEVA SAN ISIDRO, S.A. DE C.V. y S.E.O.O.F.L.N.S.I. Convenios Departamentales del Período 1986-1991. Copias fotostáticas de los archivos del sindicato, México, D.F.
- NUEVA SAN ISIDRO, S.A. y S.E.O.O.F.L.N.S.I. Reglamento Interior de Trabajo, del período 1985-1987. México, D.F.
- NUEVA SAN ISIDRO, S.A. DE C.V. y S.E.O.O.F.L.N.S.I. Reglamento Interior de Trabajo, del período 1987-1989, 1990-1992. México, D.F.
- NUEVA SAN ISIDRO, S.A. DE C.V. y S.E.O.O.F.L.N.S.I. Tabuladores 1985-1991. México, D.F.
- PANZIERI, Romero. Sobre el uso capitalista de las máquinas en la división capitalista del trabajo. Ed. Cuadernos de Pasado y Presente No. 32, Córdoba 1974.
- P.R.T. Proyecto de resolución política para el IV Congreso Nacional ordinario del P.R.T. En: Cuadernos

- La Batalla No. 1, Junio de 1984,
Ed. Comité Político del P.R.T.
México, D.F.
- P.R.T. Proyectos de Resolución Política Nacional para el V Congreso Nacional del P.R.T. En: Cuadernos La Batalla No. 3, Julio de 1986, Ed. Comité Político del P.R.T., México, D.F.
- P.R.T. Proyectos de Resolución sobre el Movimiento Obrero y Construcción del Partido para el V Congreso Nacional del P.R.T. En. Cuadernos La Batalla No. 5, Febrero de 1987, Ed. Comité Político del P.R.T., México, D.F.
- RIVERA, Rios Miguel Angel A. Crisis y Reorganización del capitalismo mexicano. 1960-1985. Ed. Era, México, D.F. 1987.
- RODRIGUEZ, L. Sergio. Acerca de la reconversión industrial. Mimeografo, Ed. C.S.N. Colección: Correo Sindical, México, D.F. 1986.
- SAIVATTI, Michel. Et. Al. La división del trabajo en la fábrica en la división capitalista del trabajo. Ed. Cuadernos Pasado y Presente No. 32, Córdoba 1974.
- SANCHEZ, S. Ricardo. Et. Al. Nueva San Isidro, S.A. Estudio para el análisis de las percepciones por tipo de pago del personal obrero. México, D.F., 1987
- S.T.P.S. Condiciones de trabajo, cuadernos de medicina, seguridad e higiene. Publicación Cuatrimestral, Vol. X, XI, XII, XIII, México, D.F.
- S.T.P.S. Hombre y trabajo. Boletín de medicina, seguridad e higiene. Publicación mensual años: 1986-1988. México, D.F.

- S.T.P.S, I.M.S.S. Guías para las comisiones mixtas de seguridad e higiene de los centros de trabajo. México, D.F., 1987
- SINDICALISTAS DE AEROMEXICO Y EQUIPO CENPO. ¡¡ Aeromexico no quebro el gobierno la cerro !!. Ed. Equipo de comunicación del centro de estudios Ecumenicos, A.C., la. edición, México, D.F., mayo de 1989.
- S.E.O.O.F.L.N.S.I. Cartilla sindical. Folletín mimeografiado, para la formación político-sindical de la base de la organización. México, D.F., 1986.
- S.E.O.O.F.L.N.S.I. Estatutos sindicales del período 1985-1987 y 1987-1992. México, D.F.
- S.E. O.O.F.L.N.S.I. Si sabes enseña, si no sabes aprende, educación para los trabajadores. Folletín mimeografiado entregado en el curso de formación de delegados sindicales de la organización, México, D.F., octubre de 1990.
- S.E.O.O.F.L.N.S.I. Unidad. Organo informativo del sindicato. Del No. 1 al 24, mimeografo, México, D.F.
- S.R.T.F.L.A. Estatutos sindicales. Copias fotostáticas de los archivos del sindicato, México, D.F., 1989.
- S.T.F.L.F. Favorita mil dias en huelga. Folleto mimeografiado, de la colección pueblo unido. Tlalnepantla, Edo. de México, México, 1989.
- SONNTAG, Rudolf H. Et. Al. El Estado en el capitalismo contemporáneo. Compilación editorial Siglo XXI, México, D.F., 1982.
- TELEFONISTAS POR LA DEFENSA DE NUESTROS DERECHOS. Memorias del primer ciclo de conferencias para trabajadores

- telefonistas. Mimeografo, México, 1989.
- TOVALIN, Ahumada Horacio. Saber obrero y salud, guía para el estudio de la salud de los trabajadores. Coedición: M.C.E.E., S.E.M.P.O., S.M.E., et al, la edición México, D.F., 1988.
- U.A.M. AZCAPOTZ. D.C.S.H. El cotidiano (revista de la realidad mexicana actual. Publicación bimestral Nos. 1-2, México, D.F.
- VALENZUELA, F. José El capitalismo mexicano en los ochentas. Hacia un nuevo modelo de acumulación. Ed. Era, México, 1986.
- ZEISEL, Hans. Digalo con números. Ed. F.C.E., México, D.F., 1980.