

La no acción colectiva en obreros manufactureros de Aguascalientes, México: entorno al control, resistencia y adaptación en el piso de la fábrica

DR. DANIEL GUTIÉRREZ CASTORENA* / Mtro. PABLO GUTIÉRREZ CASTORENA**

Universidad Autónoma de Aguascalientes

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se inserta en la polémica de la acción colectiva de la clase obrera en el espacio de los procesos de trabajo en la fábrica. En este caso, el trabajo trata de avanzar en esta problemática recuperando los dos problemas ordenadores principales que más se han estudiado en los procesos de trabajo (el control y la resistencia obrera), y se agregó un tercer problema, que en su momento se creyó y que más tarde resultó importante, para entender lo que pasa en las subjetividades de los trabajadores cuando experimentan controles de las gerencias en el piso de fábrica: este problema ordenador es el de la adaptación. Estos tres problemas ordenadores fueron observados en la dimensión de los procesos de trabajo de las fábricas manufacture-

* Profesor Investigador de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. Decano del Centro de Ciencias Sociales y Humanidades y Doctor por la Universidad de la UAM Iztapalapa. E-mail: dgotier@correo.uaa.mx.

** Profesor Investigador de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. Mtro. en Sociología Industrial y del Trabajo por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. E-mail: pgotier@correo.uaa.mx

ras. Por lo tanto, los tres problemas ordenadores vienen a ofrecer un enfoque interesante en el estudio de las acciones colectivas obreras, a partir de las subjetividades colectivas, que es precisamente lo que se expondrá en este documento.

El estudio se llevó a cabo en dos empresas manufactureras de la ciudad de Aguascalientes, México. Esta entidad federativa y sus gobernantes se han caracterizado por mostrar a éste, en el exterior, como un estado que vive una gran paz laboral. Por tal motivo, resultó interesante indagar qué sucedía, en términos subjetivos, con los trabajadores en el piso de la fábrica, y cómo es que éstos al no realizar acciones colectivas obreras en los últimos 30 años en la entidad, contribuyen en parte con la supuesta paz laboral.

EL PROBLEMA A ESTUDIAR

La vida laboral de Aguascalientes se ha caracterizado por la gran tranquilidad que se vive en las empresas. Esta tranquilidad, según los gobernantes, se debe a que existen determinados condiciones industriales en el estado que lo convierten en una de las entidades más competitivas de la región. Estos discursos de las élites gobernantes han llegado a expresar que la población trabajadora de estado es de las más competitivas de la zona, caracterizándola por ser, según éstos, un estado de "gente buena".

Los discursos anteriores fueron algunas cuestiones, entre otras cosas, las que motivaron la realización este estudio. Pero no sólo lo anterior fue determinante para investigar los problemas mencionados, también fue crucial la revisión de otros tipos de instrumentos, como las estadísticas. Cuando se inició la investigación, se optó por revisar la estadística disponible sobre problemas laborales en la entidad y se encontró que en la entidad de Aguascalientes algunos expertos sobre la materia encontraron que existen ciertos datos que llamaban la atención, por ejemplo: en un estudio más profundo se detectó que en los últimos 30 años no se habían organizado huelgas en el estado y lo único que se llevaba a cabo eran conflictos laborales (tanto individuales y colectivos), y éstos eran sumamente pocos.

Lo anterior es así a tal grado que llevó a pensar, en un primer momento, que la vida laboral en las fábricas de Aguascalientes era completamente cordial. Esto es, se encontró que en 30 años no se había estallado ninguna huelga en las fábricas en la entidad, y que los conflictos individuales eran la única salida que tenían los trabajadores para resolver sus diferencias con los patrones, en donde además, eran pocos los casos de este tipo de los que se tenía registro.¹

Otro dato que nos llamó la atención fue, en el nivel de los discursos, que entre los discursos difundidos por los gobernantes en turno y los emitidos por los empresarios de la región, se encontró que en Aguascalientes existe una gran infraestructura que permite a las empresas ser más competitivas. Tal discurso expresa que en la entidad existen condiciones estructurales suficientes para que las empresas puedan invertir y sean más competitivas, debido a que en éstas tienen una infraestructura carretera y de comunicaciones que permite a las empresas la entrada y salida de las mercancías de forma más dinámica; así como corredores industriales que facilitan la comunicación entre las mismas. Estas condiciones estructurales se suman al hecho de que la fuerza de trabajo es de la más competitivas de la región, según los empresarios, y que además sus trabajadores están comprometidos con la producción.²

Estas argumentaciones por parte de los gobernantes y empresarios, son sólo las cosas más generales que se pueden mencionar en este trabajo, pues la situación que más llama la atención de los inversionistas, tanto locales, nacionales y extranjeros es la que tiene que ver con la llamada paz social y laboral. Esto es, la supuesta paz laboral y social, al nivel de hipótesis, no es otra cosa que el control

¹ Marcela Hernández y Daniel Gutiérrez Castorena, "Relaciones laborales y contratos colectivos en Aguascalientes", en Enrique de la Garza y José Alfonso Bouzas, *Cambios en las relaciones laborales: enfoques regionales*, 1999, pp. 267-269.

² Daniel Gutiérrez Castorena y Pablo Gutiérrez Castorena. (2001) "El sindicalismo en Aguascalientes", en Enrique De La Garza Toledo, *Democracia y cambio sindical en México*, México, Ed. Plaza y Valdez, pp. 236-238.

que se tiene en el estado sobre los obreros. Este control según los autores de la investigación, se concretó gracias al gran contubernio existente entre empresarios, centrales obreras y gobernantes (a través de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje). Control obrero que se observa en el nivel de las relaciones industriales y que sirve para proteger a las empresas de la construcción de sindicatos en sus empresas, evitando así lucha sindical del movimiento obrero en el piso de la fábrica. En este caso, este control se debe al resultado de la articulación social entre tres sujetos sociales, y que se da de la siguiente manera: una vez que una empresa decide instalarse en el estado, los empresarios solicitan a las centrales obreras más importantes que registren en la Junta Local de conciliación y Arbitraje el contrato colectivo de trabajo. El contrato es recibido por la JLCA sin que éste revise si existe o no un sindicato en la empresa; de tal modo que la institución productiva inicia su producción sin que exista un sindicato que negocie por las condiciones de trabajo y los incrementos salariales de los trabajadores.

Para lograr lo anterior, las centrales obreras ofrecen sus servicios, registrando un contrato colectivo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (hubiera o no sindicato), los empresarios demandan el registro de dicho contrato en la junta local, pagando a las centrales obreras ciertas cuotas por tal servicio (en México se conocen como las igualas), y la JLCA nunca investiga si existen o no sindicatos en la empresas (por orden del Estado). Por esto último, pareciera ser que obtienen que la ciudad se encuentre tranquila para continuar promoviendo su desarrollo y que le retribuya votos al momento que hay elecciones ya que la población obtienen trabajo para sus familias. Este contubernio lleva, por un lado, a la indefensión de los trabajadores ante los patrones, ya que nunca pueden organizar huelgas debido a la inexistencia de sindicatos. Por otro lado, los emplazamientos a huelgas (en caso de que exista algún sindicato), siempre se resuelven antes de estallar, ya que éstas organizaciones sindicales se subordinan ante los patrones. Y en caso de haber un problema patronal, al trabajador sólo le resta presentar individualmente su demanda ante un mediador de lo laboral, que siempre esta a favor de los patrones, quedando

éste desprotegido por ausencia de un sindicato que resuelva sus problemas laborales de forma colectiva.³

Al presentar los casos anteriores podemos entender la parte del discurso de los empresarios que tiene que ver con la competitividad de las empresas en la entidad, ya que al no existir sindicatos en las empresas se reducen los costos laborales que se generan por la revisión anual de los contratos colectivos de los trabajadores, generando así mayores ganancias.

La magnitud de la situación anterior (el contubernio entre los tres actores mencionados), ha generado que en la entidad de Aguascalientes existan alrededor de 60.6% del total empresas en las que no existe sindicato. Y del 33.5% de las empresas en donde sí tienen sindicato, más del 60% asumen conductas sindicales de subordinación ante el capital, en donde éstos se caracterizan por perpetuarse en el poder, esto es, no organizan asambleas sindicales y no existe la renovación del comité sindical. El 5.9% restante de los trabajadores expresó no saber si tienen o no sindicato, porcentaje que bien se puede sumar al primero. A este contubernio entre las cúpulas de poder en el estado y los actores sindicales y productivos se le conoce como Contratos de Protección.⁴

Todo lo anterior nos lleva trasladar la discusión (y salir de las simples declaraciones discursivas de los empresarios y gobernantes), a debates centrales referentes a la acción colectiva de los trabajadores. Debates que ya han sido planteados por teóricos del movimiento obrero, que implican polémicas cercanas a otros problemas ordenadores, también conocidos, tales como el de la conciencia y de la identidad colectiva.

En este caso, son precisamente las preguntas y debates las que formulan pensadores de la talla de Lenin o Panzieri las que han ayudado a ordenar la discusión sobre el tema que nos compete. De tal

³ Cfr. Gutiérrez y Gutiérrez, op. cit., 2001, 241-244.

⁴ Daniel Gutiérrez Castorena y Jesús Ramírez Ramírez, *Corporativismo y contratos de protección en Aguascalientes*, México, UAA, 2006, pp. 85-97.

modo que resulta pertinente iniciar con las discusiones que estos teóricos llevaron a cabo para así llegar a conclusiones que describan las situación de Aguascalientes en cuanto a la acción colectiva obrera se refiere.

Por lo tanto, las preguntas que se utilizaron como planteamiento del problema para este trabajo fueron: ¿los trabajadores están concientes de los controles que se ejercen sobre ellos en términos laborales?, ¿los trabajadores son capaces de descubrir las formas de control que se aplican en las fábricas y de la utilidad de organizarse para romper con tales formas de control?. O bien, el dilema de siempre, ¿si a los trabajadores le interesan otras cosas que no sean sólo las de tipo económico, como para realizar acciones concretas y poder alcanzarlas? Y por último, ¿le interesa a los trabajadores llevar a cabo acciones colectivas para alcanzar objetivos concretos como el de romper con los controles productivos que aplican los gerentes sobre ellos?

Las cuestiones anteriores son las que motivaron a los autores de este trabajo a encontrar la existencia o no de concepciones subjetivas en los trabajadores sobre problemas de control obrero (en términos de conciencia obrera); y si los trabajadores son o no capaces de resistirse a los controles gerenciales productivos o sólo está en ellos el interés de adaptarse al proceso productivo y alcanzar exclusivamente metas económicas como las salariales y de prestaciones como la jubilación.

HIPÓTESIS DE TRABAJO

Al observar el problema anterior se formuló una hipótesis que nos pudiera brindar la opción de explorar lo que estaba pasando en los obreros al nivel de lo subjetivo, en el piso de la fábrica, por medio de problemas ordenadores como el control, la resistencia y la adaptación.

Esta hipótesis es la siguiente: los procesos de reestructuración productiva y sus consecuentes cambios en los controles de producción en las empresas están generando cambios subjetivos en los trabajadores en la forma de concebir los mismos controles gerenciales, las formas de resistirse a dichos controles y la concepción de cómo y por qué el obrero se adapta a los nuevos procesos de trabajo.

JUSTIFICACIÓN

Al observar lo anterior, fue necesario revisar los debates que más se han acercado a los problemas ordenadores mencionados en la hipótesis, con el fin de que el lector pueda dimensionar la polémica en la que se encuentra este estudio. Por tal motivo se retomaron las principales discusiones de los pensadores que más han aportado en el tema, para así, luego retomar los casos que nos sirvieron en este estudio y que nos llevaron a las conclusiones expresadas al final de este trabajo. Para lo cual, se debe aclarar que el concentrado de datos, tanto estadísticos como declaraciones testimoniales de parte de informantes clave, se podrán revisar en el texto completo que se encuentra en revisión editorial y que el próximo año (2008) saldrá al público en general. Por lo tanto pasemos a la revisión bibliográfica para que el lector logre dimensionar la problemática que planteamos al inicio de esta investigación y dejemos atrás las simples declaraciones de gerentes y gobernantes en turno para simular los controles que se tienen de los trabajadores en el estado de Aguascalientes.

EL CONTROL EN LOS PROCESOS DE TRABAJO

Los trabajos más cercanos en cuanto al problema que acabamos de esbozar son, entre otros, los que aportan pensadores como Panzieri y Braverman. En el caso del primero, podemos encontrar cómo este llega a la conclusión de que es en el piso de la fábrica, concretamente en el nivel de los procesos de trabajo, es en donde es posible llevar a cabo luchas obreras con objetivos concretos. Este autor es de los que piensan que es posible organizar un contrapoder obrero con respecto a la lucha por el control de los procesos de trabajo.⁵

Por otro lado, Braverman es de los teóricos que afirman que el control del proceso de trabajo debe ser responsabilidad de la empresa

⁵ Enrique De la Garza Toledo, *Un Paradigma para el Análisis de la Clase Obrera*, México, UAM-I, 1989, pág. 71.

capitalista para poder alcanzar los objetivos de máxima utilización de la fuerza de trabajo. En este caso, el autor tiene claro que la empresa debe luchar por tener a favor lo que sucede en el proceso de trabajo ya que en este espacio están expresados intereses opuestos: entre los que realizan el trabajo y quienes desean obtener beneficios por el servicio de los primeros.⁶

En este caso, diríamos que estos dos pensadores son los colocan la piedra angular de la discusión. Por ejemplo, siguiendo esta misma polémica existen otros autores que han contribuido en éste debate, tal es caso de Edwards. Este autor pone atención respecto de la clarificación de los componentes de cualquier sistema de control; es decir, en los mecanismos por los cuales los empleadores dirigen las tareas de trabajo; los procedimientos que hacen posible que ellos supervisen y evalúen el logro de la producción y el apartado de disciplina y recompensas.⁷

Edwards, al igual que Braverman, piensa que si se examina el proceso de transición de la manufactura a la gran industria, se puede observar como el capital fue desarrollando formas de control sobre el personal y disciplina mecánica de la fábrica. No existía una estrategia consciente de parte de los empleadores hacia los trabajadores por el control, a pesar de su autoridad creciente. Esta se acentúa cuando aparecen condiciones de competencia capitalista y es cuando los empleadores deciden incrementar su control y disminuir el poder de los trabajadores.

Esto llevó a una lucha constante entre los trabajadores y los empleadores por el control, la cual adquiere distintos niveles y grados. En la práctica el grado de autoridad directa varió de una industria a la siguiente, la diferencia de formas de control y de organización del trabajo hicieron útil hablar de tipos de proceso de trabajo. Las circuns-

⁶ Harry Braverman, *Trabajo y Capital Monopolista*, México, Ed. Nuestro tiempo, 1987, pág. 75.

⁷ P.K. Edwards y Contested Terrain, *The transformation of the workplace in the twentieth century*, London: Heinemann, 197, pág. 17.

tancias varían entre los artesanos establecidos, la subcontratación y los mercados de trabajo internos, la emergente producción en masa y los restos de la industria doméstica. En algunas de estas industrias por ejemplo la del algodón el control comenzó a ser ejercido a través de formas personales y técnicas.⁸

Por tanto no se puede hablar de formas sistemáticas de control que devienen de una sola estructura, cada proceso de trabajo y sus distintas variantes conforman la semilla en las cuales se experimentan diversas formas de administración y control. Estas se encuentran determinadas por distintos motivos como la caída de la tasa de ganancia, la debilidad en las formas tradicionales de control, entre otras; esto lleva a que se incrementen las luchas por obtener una mayor autoridad directa sobre el trabajo por parte de mayordomos y mandos medios para reunir un mayor *poder*.

Una de las formas que han vinculado el uso de la ciencia, la técnica y la administración para la elaboración de sistemas de control es el taylorismo. El taylorismo, con su administración científica del trabajo, es visto como la más conciente expresión sistemática de la existencia de cambios en la organización del trabajo. El taylorismo se convirtió en el núcleo componente de la estructura de control.⁹

Sin embargo, el experimento taylorista como nuevo sistema de control, presenta dudas al respecto.

Braverman también ha sido criticado por confundir una estrategia particular para ejercer la autoridad gerencial en el proceso de trabajo capitalista con "la autoridad gerencial" en si misma. La dirección científica taylorista no es solamente una estrategia disponible para ejercer la autoridad gerencial y para la realidad de la resistencia de los trabajadores a menudo no es muy apropiada.¹⁰

⁸ M. Burawoy, "Terrains of Contest: Factory and State Under Capitalism and Socialism", en *Socialist Review*, Vo. 11., 1981, pág. 96.

⁹ Pal Thompson, *The Nature of work. An Introduction to debates on the labour process*, London, The MacMillan Press LTD, 1983, pág. 127.

¹⁰ A. Friedman, *Industry and Labour. Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, London, Macmillan, 1977. pág. 86.

El argumento sobre el taylorismo como método eficiente para el control sobre el proceso de trabajo es cuestionado por la forma de resistencia que genera en los trabajadores, poniendo a discusión la eficiencia de ese control. Por tanto

fue inevitable que el taylorismo fuera la vanguardia en la ofensiva de los empleadores contra la eficiencia y racionalidad de la administración de peligrosas concepciones de los artesanos y el control por parte de los trabajadores. Por tanto puede ser visto como un modo ideológico de legitimación de formas emergentes de administración sistemático como un modo de organizar el proceso de trabajo.¹¹

Esto nos lleva a pensar en que hay que ser más cuidadoso en el examen del papel que juega el taylorismo en el establecimiento de la administración sistemática. La administración científica es a menudo insuficiente como un modo seguro de control efectivo.

Thompson explica que los teóricos más relevantes sobre el control, como Edwards, Burawoy y Friedman, consideran que la principal contradicción de la administración científica del trabajo es su rigidez. Este intento de crear un monopolio de la concepción va en contra de los requerimientos de participación en el piso de la fábrica por parte de los trabajadores. Esto permitiría disminuir la supervisión. A partir de esta idea el autor señala que hay dos tipos de control que presentan distintas complicaciones: la autonomía responsable y el control directo.

El control directo y la autonomía responsable han sido vistos como estrategias que pueden ser adoptadas en cualquier periodo en el trato con cualquier problema gerencial del capital. La autonomía responsable es más aplicable en el trato con privilegios relativos de trabajadores con mayores habilidades, quienes ya tienen elementos de control del trabajo. En contraste el control directo se aplica en grandes empresas con mercados de productos estables y una fuerza de trabajo pobremente organizadas.¹²

¹¹ M. Burawoy, "Towards a Marxist Theory of the Labour Process: Braverman and Beyond", en *Politics and Society*, Vol. 8, No. 3-4, 1978, pág. 276.

¹² Cfr. Thompson, *op. cit.*, pág. 134.

Ahora bien, existe otra noción de control ligado al problema del conflicto, esta pertenece a R. Hyman. La naturaleza del conflicto y la necesidad de control se explican según Hyman por el hecho de que el trabajo es tratado como una mercancía y por ello surgen muchos de los conflictos fundamentales en la industria.

Los salarios y condiciones que el trabajador busca de una manera natural como medio para poder llevar una vida decente, son un coste para el empresario, que disminuye por tanto sus beneficios y él también, de manera natural, resistirá la presión para conseguir mejoras.¹³

De esta manera los trabajadores son tratados como factores de la producción más que como hombres que tienen necesidades y aspiraciones. Los salarios son un coste y hay que mantenerlos a un mismo nivel mediante el control. Por tanto la relación entre los niveles salariales y el control es muy cercana. Los trabajadores más subordinados y con menor autonomía reciben los salarios más bajos, frente a aquellos en donde la supervisión es menor sus ingresos crecen, en este sentido, el control se vuelve el centro de intereses entre los trabajadores y sus empleadores.

De aquí que en todos los centros de trabajo exista una frontera invisible de control que reduce algunos de los poderes formales del empresario, una frontera que se define y redefine a través de un proceso continuo de presión y reacción, conflicto y adaptación, lucha abierta y tácita.¹⁴

Es aquí donde se da una lucha por el poder. Poder que es definido por Hyman como la capacidad de un individuo o grupo para controlar su medio ambiente físico y social, así como la capacidad de influir sobre las decisiones que son o no tomados por otros. En este sentido el poder sería utilizado como la capacidad de vencer a un oponente e incluso de que esta oposición surja. Por tanto, "el poder del empleador se funda, en efecto, en la sumisión de los empleados; y los trabajadores pueden imponer su propio control, solamente a expensas del empre-

¹³ Richard Hyman, *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*, Madrid: H, Blume Edics, 1981, pág. 30.

¹⁴ Cfr. Hyman, op. cit., pp. 36 y 37

sario. En la sociedad capitalista, a causa de los múltiples conflictos de intereses que existen, las relaciones de poder son generalmente de esta clase.¹⁵

Lo anterior nuevamente nos lleva a citar a Panzieri, como ya lo hemos mencionado, el control del proceso de trabajo fue tratado por el obrerismo italiano, corriente marxista que tuvo como su máximo representante a este pensador. Su pensamiento se ubica en un contexto histórico en donde predomina la ideología y la política del marxismo soviético y de la tercera internacional. Este predominio se traducía en el reconocimiento de una concepción en donde la evolución histórica era consecuencia natural del cumplimiento de leyes que rigen a la sociedad y que vaticinaban la inevitabilidad de la desaparición del capitalismo y su consecuente paso hacia el comunismo.

Es una postura teórica que trata de retornar al pensamiento marxista original, al marxismo de *El Capital* en donde se privilegia la relación capital-trabajo como una relación social que implica explotación, la relación de conflicto y poder. Este retorno al marxismo original implicó la ruptura de las visiones estructuralistas que se habían desarrollado a partir de cierto tipo de marxismo oficial y positivista respecto a la clase obrera, su conciencia y su misión histórica. La tesis de Panzieri giró en torno al terreno de la producción en donde la fábrica constituye un espacio no solamente de relación de explotación, sino donde la lucha de clases se manifiesta en la relación capital-trabajo como conflicto, primero por el control del proceso de trabajo y en segundo lugar por el poder al interior de la empresa, en donde se enfrentan los propósitos de control y dominación de los patrones y la resistencia por parte de los trabajadores para ganar espacios por el control del proceso de trabajo y sus condiciones. En este sentido nos dice De la Garza, "Panzieri propuso convertir el proceso de trabajo en el campo de confrontación político entre capital y trabajo." Bajo esta perspectiva Panzieri lleva al Marxismo al estudio de la fábrica como espacio de

¹⁵ Idem

poder, haciendo a un lado la idea muy difundida de la separación de la sociedad por niveles en donde la lucha política se ubica en el nivel de la superestructura y los sindicatos en el nivel de la producción. Por tanto para Panzieri el conflicto encuentra su última razón en la búsqueda de la subordinación del proceso de trabajo a las necesidades de valorización del capital.

El proceso de trabajo en tanto terreno de enfrentamiento por el control del mismo debe ser estudiado específicamente para dar cuenta de las relaciones existentes en el proceso de producción. En donde la razón económica no es únicamente de explotación, sino propiamente, una relación totalizante con determinación en el ángulo de la valorización, una relación también política, ideológica y cultural.¹⁶

Por tanto el objetivo para Panzieri y los obreristas al desarrollar una nueva política en la fábrica era el Control Obrero del proceso de trabajo. Este fue entendido primero como una redefinición del espacio de lo político, lo político no correspondería a una esfera particular sino que tendría fronteras móviles, el espacio del trabajo en particular podría ser un espacio de lucha de clases inmediata. En segundo término, el control obrero fue pensado como dualidad de poderes entre capital y el trabajo y en tercer término, el control obrero sería el eje de un proyecto alternativo de socialismo, bajo la perspectiva de que la construcción de una alternativa pasaría desde ahora por la creación de instituciones de contrapoder obrero principalmente en el mundo del obrero.¹⁷

La fábrica bajo esta perspectiva podría convertirse en terreno inmediato de lucha política en la toma de decisiones respecto de los problemas de la producción. Por tanto la relación social de producción dejaba de ser vista como una relación puramente económica para convertirse en una relación totalizante, específicamente como una relación de poder, en donde la explotación y dominación en el proceso

¹⁶ Cfr. De la Garza, *op. cit.*, pág. 69

¹⁷ Enrique De la Garza Toledo, *Reestructuración Productiva y Respuesta Sindical en México*, México, Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM / UAM-I, 1993, pág. 22.

de producción capitalista serían dos caras de un mismo proceso. El control para los obreristas no significaba adquirir porciones de poder del capital sino contraponerse de manera cotidiana en la lucha por el poder de los procesos de trabajo.

Existen dos momentos históricos de intento de establecer el control obrero al interior de las fábricas los consejos de fábrica y la autogestión. Éstas se ubican en dos momentos históricos distintos. El primero tiene su origen en la Revolución Rusa de 1905 con los soviets de Petrogrado y en un segundo momento en la oleada revolucionaria que sacude a Europa de 1917 a 1920. La segunda tiene su origen en la influencia de la rebelión estudiantil de 1968-1973.

Estos dos procesos con un origen distinto constituyen dos intentos de establecer el control obrero del proceso de trabajo, de tomar en sus manos las riendas del proceso productivo y con ello conformar el embrión de un nuevo poder obrero con formas de representación por delegados que rompen en su momento con la democracia representativa liberal. Su expresión más acabada en la revolución rusa con el soviet de San Petersburgo y Moscú.

Los consejos de fábrica como intentos de toma del poder al nivel de los procesos productivos se ha dado en coyunturas de ascenso del movimiento obrero, en aquellas en las cuales una parte de los trabajadores ya no se mueve por el empleo o por el salario y reclaman un pedazo de cielo. Los Consejos de fábrica en las diferentes coyunturas en que se presentaron tiene algunos rasgos en común. Un rechazo a las burocracias sindicales y partidarias: los consejos de fábrica fueron parte de un movimiento social, cuando este recayó se desactivaron los consejos; su espacio privilegiado fueron las luchas por el poder y el control de las decisiones y condiciones de trabajo; su estructura organizativa fue simple, la democracia directa, asambleísta.¹⁸

Las demandas más comunes de los consejos fueron: el control directo sobre las condiciones de trabajo, defensa de la salud e influencia en la organización del trabajo.

¹⁸ Cfr. De la Garza, *op. cit.*, pág. 25

Control obrero significa afirmación por parte de los trabajadores de la negativa a permitir que la patronal disponga libremente de los medios de producción y de la fuerza de trabajo. La lucha por el control obrero es la lucha por un derecho de veto. De unos representantes libremente elegidos por los trabajadores y revocables en todo momento sobre la contratación y los despidos, sobre los ritmos de las cadenas, sobre la introducción de nuevas fabricaciones, sobre el mantenimiento a la supresión de toda fabricación, y, evidentemente, sobre el cierre de las empresas.¹⁹

En cuanto a la autogestión, planteamiento que se gestó en la llamada revolución de mayo de 1968 en Francia se plantea que como consigna fue válida solo si se reemplaza "la autogestión de las empresas" por la autogestión de los trabajadores y que se aclare que esta última implica el advenimiento de una planificación democráticamente centralizada de las inversiones y algunas garantías suplementarias.²⁰

Otra experiencia, es la de la cogestión proveniente de la social democracia y no reviste las características ni objetivos de los consejos obreros. Esta forma de intervención, a diferencia de la consejista y autogestionaria que se ubica dentro de una estrategia de lucha contra el capital, ha implicado colaboración, asociación y corresponsabilidad en la marcha de las empresas entre el capital y trabajo. La propuesta original de la democracia industrial se dio en el contexto del nacimiento del estado social: sindicato de empresas y no de oficios protegidos por la ley buscaron la gestión democrática de las empresas en el sentido de participación de los representantes sindicales en los consejos de administración de las empresas, pero también intervención al nivel de la planeación estatal de la economía.²¹

En síntesis estas son dos formas de experiencia de participación del movimiento obrero en el control de la producción; una es anticapitalista y de enfrentamiento con el capital en la búsqueda de control del proceso de trabajo; la otra, la cogestión es de colaboración con la

¹⁹ M. Mandel, *Sobre la Historia del Movimiento Obrero*, Barcelona, Ed. Fontamara, 1978, pág. 281.

²⁰ *Ibid.*

²¹ E. De la Barza, *op. cit.*, 1993, pág. 27.

empresa, en la corresponsabilidad por la buena marcha con la misma según sus ideólogos.

Pero antes de ello haremos las siguientes reflexiones. El control del proceso de trabajo es un hecho que está presente en las empresas estudiadas. Sigue reflejando la contradicción existente entre capital-trabajo e implica la relación de poder y conflicto entre empleadores y trabajadores. Los procesos de trabajo presentan diferentes momentos o etapas en donde puede darse un mayor o menor control por parte de la gerencia o de los trabajadores. El objeto del control del trabajo sobre el proceso de trabajo es establecer la subordinación del trabajo por el capital para imponer su concepción sobre la organización del trabajo y lograr así incrementar sus niveles de valorización del capital y con ello sus utilidades. Para ello tiene que imponer su hegemonía en las distintas fases del proceso productivo como en las estructuras de mando pudiendo ser estas verticales u horizontales según sea el caso. De esta manera podemos decir que estos momentos del proceso productivo implican relaciones de poder y de confrontación entre los empleadores y los trabajadores. Ello origina diferentes formas de resistencia obrera que puede ser latente o manifiesta dependiendo del nivel de conflictividad que se da en el proceso de trabajo. La resistencia por parte de los trabajadores puede expresarse, a su vez en distintos momentos. Un rechazo a los ritmos que imponga la gerencia en el trabajo, los distintos turnos, la intensidad en el trabajo, las relaciones entre mandos medios, supervisores y trabajadores o la necesidad de ganar espacios de participación en la determinación de los niveles de productividad en la empresa.

Por lo tanto, al revisar la discusión sobre el problema del control en los procesos de trabajo encontramos que el problema del poder es el que conecta este debate con el otro lado de la moneda, la resistencia.

LA RESISTENCIA OBRERA EN LOS PROCESOS DE TRABAJO

La resistencia de los trabajadores a los procesos de trabajo es considerada por los estudiosos como parte de las temáticas de la acción colectiva. Ésta es considerada así debido a que los trabajadores no

son máquinas insensibles a los que sólo responden a órdenes de los superiores sin cuestionarlas. En este caso, el tema de la resistencia viene a colocar a los obreros al nivel de sujeto social, ya que son éstos quienes con sus acciones, a favor o en contra, terminan de contribuir a la particularidad de cada una de las empresas existentes en el mundo.

Ahora bien, la naturaleza y función del control ya ha sido expuesta, ahora trataremos de exponer el origen de la resistencia. Aunque es necesario aclarar que de una u otra manera el concepto de resistencia obrera está implícito en la lucha que los trabajadores realizan por el control del proceso de trabajo, como fue planteado en el apartado anterior, creemos que es importante delimitarlo pues mediante su utilización nos permitirá conocer la respuesta que los trabajadores conforman como aceptación o rechazo a los procesos de modernización que las gerencias introducen en las empresas y sus implicaciones en la cultura en el trabajo, en la construcción de identidades y subjetividad en los procesos de trabajo. (Con el objeto de dar sentido a la acción en el plano del control, resistencia o adaptación).

La resistencia de los trabajadores tiene su origen en los constantes intentos de los capitalistas por controlar el proceso de trabajo. Es decir, es una manifestación de rechazo de los trabajadores ante el intento de someter al trabajo y sus condiciones bajo la influencia y el dominio del capitalista. El sometimiento del trabajo al capital tiene su razón de ser en la necesidad del capital por suprimir cualquier elemento que perturbe u obstaculice su proceso de valorización, el proceso de obtención de la máxima ganancia.

Por tanto la resistencia de los trabajadores es el resultado de un proceso real y formal por someter el proceso de trabajo bajo la dirección y el control del capital. Este proceso como el mismo capitalismo tuvo un origen histórico y se remonta a sus albores o mucho tiempo atrás. Pero es bajo el capitalismo en sus orígenes en donde

el control sin la centralización del empleo era, si no imposible, ciertamente muy difícil, y por tanto la condición previa para la administración era la reunión de obreros bajo un mismo techo. El primer efecto de esto fue imponer a los

obreros horas regulares de trabajo, en contraste con el ritmo autónomo que incluía muchas interrupciones, días cortos y vacaciones y en general impedía la prolongación de la jornada de trabajo.²²

Había que crear en los obreros la nueva cultura de la disciplina en el trabajo, había que adaptarlos a las nuevas condiciones de trabajo como el ritmo, la cadencia, las formas jerárquicas de mando, la jornada de trabajo y el cómo hacer el trabajo fueran aceptados por los trabajadores. Era un movimiento en un medio que resiste debido a que implica el control de masas resultantes.

El control del proceso de trabajo por los capitalistas suscitó fuertes resistencias debido a que los trabajadores no deseaban perder sus condiciones de trabajo. En realidad en el centro de la disputa entre los capitalistas y los primeros trabajadores se encontraba la lucha por el control del "saber hacer".

Los artesanos habían acumulado una gran cantidad de conocimientos que eran de su uso exclusivo. Los artesanos con sus oficios eran dueños de sus herramientas, de su materia prima y ellos determinaban el ritmo y la jornada de trabajo. El "saber hacer" lo detentaban los maestros y los trabajadores de oficio, el incipiente capitalista nada podía hacer frente al monopolio del "saber hacer" de los artesanos.²³

En este sentido el capital va a tratar por todos los medios de eliminar los obstáculos que se oponen a la acumulación capitalista, es necesario suprimir el monopolio del "saber hacer" de los maestros artesanos y así asumir el control del proceso de producción.

Este tránsito, como hemos mencionado no se vio exento de resistencias por parte de los trabajadores, tomaron distintas medidas para evitar su subordinación actuando en distintos espacios de la vida social.

En la unidad productiva, oponiéndose al incremento de la duración de la jornada de trabajo y a la intensificación del esfuerzo; reivindicando la disminución de la jornada sin variación del salario y reclamando

²² Cfr. Braverman, *op. cit.*, pág. 84.

²³ Julio César Neffa, *El Proceso de Trabajo y la Economía de tiempo*, Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1990, pág. 106.

aumentos en los salarios reales, evitando la disminución del "tiempo muerto" y de la porosidad de la jornada de trabajo; poniendo en cuestión las características del objeto de trabajo, los útiles de trabajo e incluso el producto final; frenando la capacidad de innovación y el movimiento hacia el incremento de la composición orgánica del capital; o, finalmente, saboteando directamente la producción afectando el ritmo, el volumen de la producción, la calidad, el funcionamiento de las máquinas y el uso de las materias primas.²⁴

Sin embargo, estas formas de resistencia o algunas de ellas van a ser el resultado de la introducción de una nueva forma de administración y control del trabajo, formas que se van a desarrollar en la medida en que se incrementen los mecanismos de control sobre los trabajadores.

Una nueva forma de organización y administración del trabajo fue lo que se va a denominar el taylorismo. Una propuesta que pretende acentuar el control del proceso de trabajo y hacer a un lado el monopolio de los trabajadores sobre cómo hacer el trabajo. Concretamente el taylorismo surge como una respuesta a ciertas condiciones que frenan el proceso de valorización del capital, como la calificación de los trabajadores y sus habilidades para el trabajo, así como su tradición sindical. Si bien el control lo podían ejercer los patrones sobre los trabajadores debido a la concentración de ellos en la fábrica, a la imposición de la jornada de trabajo, los días laborables, en la fijación de las normas de comportamiento y disciplina. Los trabajadores podían resistirse mas que nada debido a que todavía ellos pueden escoger sus herramientas; en ellos está el conocimiento de cómo hacer el trabajo y sobre todo el monopolio del conocimiento, habilidades y destrezas que los obreros detentan y que constituyen la base de la resistencia obrera frente a la fuerza de los empresarios.²⁵

Los objetivos centrales que se proponía Taylor era eliminar la ineficiencia en el trabajo por medio de una dirección científica en todos los tipos de la actividad humana, pretendía lograr la prosperidad tanto para

²⁴ *Idem*, pág. 64.

²⁵ *Idem*, pág. 106.

los empresarios como para los trabajadores mediante la eliminación del ocio y la vagancia sistemática.

Concretamente lo que propone Taylor es una nueva forma de organización del trabajo que elimine las resistencias de los trabajadores y lo que se llama el ocio y la vagancia. Esta forma de organización del trabajo se caracteriza porque se trata de una forma de organización que puede o no verse asociada al hecho de que las líneas de producción sean un sistema de máquinas (se facilita en este caso). Hay una división minuciosa del trabajo, con funciones precisas de los puestos; separación entre producción y mantenimiento, entre supervisión y trabajo directo. Su caso extremo es el trabajo estandarizado y medido en tiempos y movimientos (muchos niveles de mando con ámbitos claros, estructura de carácter militar, estilo de autoridad burocrática, con muchas reglas formalizadas, con supervisión personal o por medio de equipos y canales de comunicación formales). A la organización fordista podría considerársele como una forma perfeccionada de la taylorista.²⁶

Pronto, el taylorismo se expandió a nivel internacional y se constituyó como una nueva forma organizacional que implicaba el control del capital sobre el trabajo en el proceso de trabajo. Cuando añadieron un uso mayor de la ciencia y la tecnología en la producción, estas tendencias constituyeron significativos cambios hacia sistemas de control asociados con subsecuentes métodos de administración. La competencia capitalista lentamente desarrolló formas monopólicas, el taylorismo vino a ser visto como el más importante de esos métodos "la administración de métodos así como el taylorismo se desarrolló mucho más rápido en los Estados Unidos".²⁷

Del papel desempeñado por el taylorismo como forma de control del proceso de trabajo, algunos especialistas y teóricos sobre el proceso del trabajo ponen en duda su eficacia

²⁶ Enrique De la Garza Toledo, "Reestructuración y Polarización Industrial en México", México: *El Cotidiano* 50, Septiembre-Octubre, 1992, pág. 59.

²⁷ Cfr. Thompson, *op. cit.*, pág. 127

por la abierta resistencia que estos métodos suscitaron en los trabajadores.

Todos consideran que la administración científica del trabajo fue un vital componente de experimentación hacia nuevos sistemas de control, pero los acontecimientos posteriores ponen su eficacia, mas que como una herramienta práctica del incremento del control prefieren verlo como una importante condición particular, pero insuficiente e inaplicable por la realización de la resistencia en otros. Como una herramienta práctica de incremento de control capitalista, el taylorismo fue un error.²⁸

La introducción del taylorismo generó múltiples contradicciones que se manifestaron principalmente en Estados Unidos sobre todo antes de la primera guerra mundial caracterizada por la resistencia a los estudios de tiempo, a los análisis del trabajo, a los incentivos salariales; el más famoso caso se dio en los sindicatos de los arsenales del gobierno en donde se dio un rechazo al cronómetro y al sistema de bonos entre 1916 y 1949. El ataque sobre el poder y las condiciones de los capataces rechazando el sistema taylorista. La ola de huelgas durante 1909 y 1915 fueron un conflicto de clase en una escala épica.²⁹

Los resultados de la introducción de los métodos tayloristas generaron contradicciones entre los mismos patrones y los hicieron tomar distancia sobre estos esquemas gerenciales. Por ejemplo, el trabajo a destajo suscitó en los trabajadores una decepción y por tanto comenzaron a restringir la producción. La resistencia también se manifiesta respecto del taylorismo mediante el cálculo económico de parte de los trabajadores como respuesta a un trabajo controlado y recompensado. El rechazo a la introducción de nuevas máquinas puede generar dificultades aún en los trabajadores que no son muy beligerantes, por lo que los métodos gerenciales tienen que otorgar mayor discrecionalidad en manos de los trabajadores que la que concibe el taylorismo.

²⁸ Cfr. Burawoy, *op. cit.*, pág. 278.

²⁹ Cfr. Thompson, *op. cit.*, pág. 129

Esto nos lleva hacia una crítica final que retoma la necesidad de distinguir entre taylorismo como práctica y como ideología. No se puede negar que el taylorismo fue una de las más prominentes teorías gerenciales que la constituyó en la vanguardia de los patrones contrapuesta a las peligrosas concepciones del capataz sobre el control de los trabajadores. Por tanto, puede ser visto como una importante forma de legitimación ideológica de formas emergentes de administración sistemática que como un instrumento para reorganizar los procesos del trabajo.³⁰

El taylorismo suscitó en los trabajadores una enconada oposición, los trabajadores lucharon para parar su aplicación. El taylorismo no pudo eliminar la resistencia de los trabajadores en el piso de la fábrica y los sindicatos para contrarrestarlos tratando de incorporar el fenómeno así como a la administración científica en un marco de negociación colectiva

esto ha sido ciertamente la tendencia en el nivel de piso de la fábrica. Después de la segunda guerra mundial en Inglaterra, la resistencia a los estudios del trabajo y otros métodos gerenciales continuaron tanto como un instrumento de atracción de más altas recompensas a través del control de las condiciones bajo las cuales la administración científica es utilizada.³¹

Ahora bien, es necesario aclarar que no puede negarse que la administración científica (taylorismo) con sus medidas de control exacerbó el rechazo de los trabajadores e incentivó la resistencia obrera. Sin embargo, la respuesta obrera no es primitiva o solo concierne al repudio de la forma de organización del trabajo de Taylor. También se encuentra vinculada con los modernos procedimientos de calificación que están relacionados con la productividad, relacionándose así con la capacidad de resistencia de los obreros y el control del obrero respecto de su trabajo. La relación del obrero con la tecnología puede explicarnos una mayor o menor subordinación del trabajo al capital.

Capacidad de resistencia y control del obrero sobre el proceso de trabajo en su ámbito objetivo no son dados en términos absolutos o como

³⁰ Cfr. Burawoy, *op. cit.*, 1978, pág. 276.

³¹ Cfr. Tompson, *op. cit.*, pág. 130.

función única de la base tecnológica, pero habrá que reconocer que esta base impone parámetros y restricciones, de tal manera que la resistencia y control, a nivel del proceso de trabajo no resulten solo productos de la voluntad obrera.³²

Para De la Garza, las formas de resistencia pueden ser individuales o colectivas. La legislación y la contratación colectiva son formas de resistencia que de alguna manera se oponen a la subordinación de los trabajadores.

De las formas de resistencia que se pueden dar en el proceso de trabajo ya hemos mencionado al ausentismo, la rotación en el empleo, el abandono, la indisciplina en la fábrica, el sabotaje y la huelga.

P.K. Edwards nos define cada una de las formas de resistencia de la siguiente manera:

Rotación del empleo como el abandono del trabajo que puede ser producto de distintos factores como insatisfacción en el trabajo, búsqueda de mayores salarios, conflictos interpersonales, o rotación de personal en relación con el proceso de trabajo.

Ausentismo como ajustes de los trabajadores a su medio laboral, en donde el medio laboral genera algunas insatisfacciones producto de la monotonía de determinadas tecnologías o por la organización social del trabajo. Así como reacciones del trabajador como intentos de "adaptación" y no como actos concientes, o como producto de tradiciones culturales.

Infracción a las normas de disciplina como la resistencia a obedecer a las normas de asistencia del trabajo y de comportamiento en el centro de trabajo.

Sabotaje, Edwards lo define, tomando en consideración propuestas de distintos autores, como la infracción de las normas que adopta la forma de acción o no acción concientes, dirigidas a la mutilación o destrucción del entorno laboral; como aquel que implica cualquier actuación que obstruya el funcionamiento de la maquinaria del capitalismo a través de una acción directa en el lugar de producción;

³² Cfr. De la Garza, *op. cit.*, 1992, pág. 57.

como todos los "actos intencionados" que provocan una reducción de la cantidad o calidad del producto; estos incluyen el ausentismo, las huelgas, las huelgas de celo e incluso el paro voluntario, además de la destrucción.³³

Huelgas como "interrupciones colectivas del trabajo" como medio de expresar una propuesta o de exigir una reivindicación.³⁴

Estas y algunas formas particulares de conflicto que no se señalan son las que consideramos formas de resistencia de los trabajadores en su lucha por el control del proceso de trabajo. Pero en esta investigación no pretendemos dar cuenta de todos los tipos de conflicto que se dan en el piso de la fábrica o de los tipos de control que ejercen los directivos sobre los trabajadores al interior de la empresa. Mas aún pretendemos relacionar las formas de control y resistencia o adaptación en el proceso de trabajo mediados por la cultura en el trabajo, la conformación de identidades y la subjetividad de los trabajadores como base o sustento de la acción colectiva y de esta manera retomar la propuesta de De la Garza en donde nos plantea que a pesar del gran interés por la subjetividad y el conflicto, los estudiosos del caso cuando mucho dieron origen a tipos de control sin entrar a reflexionar acerca de relaciones mas abstractas entre estructuras, subjetividades y acción colectiva.

LA ADAPTACIÓN OBRERA A LOS PROCESOS PRODUCTIVOS

Como ya hemos visto, el control y la resistencia son parte de la misma moneda y tanto los trabajadores como los empresarios y sus gerencias están permanentemente buscando ampliar sus intereses, la pregunta

³³ Dubois, Pierre, *Le sabotaje dans l'industrie*, Calmann-Levy, 1976; P.K. Edwards, *Contested Terrain, The transformation of the workplace in the twentieth century*, London: Heinemann, 1979, pág. 10.

³⁴ P.K. Edwards, y Hugh Scullion, *Industrial Accidents and Industrial Conflict*, Industrial Relations Research Unit at the University of Warwick, Discusión Paper, febrero, 1982, pág. 299.

en este caso es: ¿definitivamente no existe otra posibilidad de que en los trabajadores aparezca alguna otra estrategia de acción colectiva que no sea la de resistirse a los controles gerenciales? La pregunta queda abierta y nos obliga a replantearnos otras más, tales como: ¿existirán o no procesos intermedios entre la búsqueda del control de la gerencia de los procesos de trabajo y la resistencia constante de los trabajadores a los controles productivos, a los que hemos hecho alusión y que no hemos detectado? Y de ser cierto ¿Qué dirección tomarán las acciones colectivas?

Con el objeto de aclarar los cuestionamientos anteriores, se introdujo en este estudio la dimensión de la adaptación de los obreros a los procesos de trabajo, de tal modo que se pudiera revisar, más de cerca, lo que pasaba con los trabajadores en el piso de la fábrica una vez que están experimentando los controles de la gerencia sobre el proceso de trabajo y antes o a la par de implementar estrategias concretas de resistencia productiva.

Como hemos mencionado ya, el proceso de sometimiento del trabajo al capital es una condición indispensable para la existencia misma del capitalismo. Permanentemente el capitalismo transforma a los seres humanos en "fuerza de trabajo" o en "factores de la producción". Esta fuerza de trabajo que se encuentra en el mercado como una mercancía requiere para su propia reproducción dejar de ser mercancía y convertirse en fuerza de trabajo en el proceso de producción. Pero esta conversión no está exenta de la necesidad de dejar atrás todas las experiencias de trabajo anteriores que puedan perturbar los nuevos conocimientos y calificaciones que exige el proceso de producción impuesto por el capital. El trabajador debe "ajustarse" a la nueva disciplina impuesta en la empresa, el trabajador debe "adaptarse" a las condiciones de trabajo que se dan en el piso de la fábrica.

Al mismo tiempo, la adaptación de los obreros al modo capitalista de producción debe ser renovado con cada generación, tanto mas que las generaciones que crecen bajo el capitalismo no están formadas dentro de la matriz de la vida del trabajo, sino que caen en medio del trabajo desde fuera, para expresarlo así, después de un prolongado período de adolescencia durante el cual son mantenidos como reserva. La necesidad de ajustar el obrero al trabajo en su forma capitalista, para superar la resistencia natural intensificada por los rápidos cambios de la tecnología, las relaciones sociales antagónicas y la sucesión de las generaciones, no termina

por tanto con la "organización científica del trabajo" sino que se convierte en un rasgo permanente de la sociedad capitalista.³⁵

Como bien lo plantea Braverman, la preocupación de la adaptación de los trabajadores a los procesos de trabajo es una discusión que ha sido abordada por otras ciencias como la psicología industrial.

La premisa de la psicología industrial era que, al usar pruebas de aptitud, era posible determinar por adelantado la adaptabilidad de los obreros para varias posiciones clasificándolas de acuerdo a grados de "inteligencia", "destreza manual", "proclividad a los accidentes" y conformación general al "perfil deseado por la gerencia".³⁶

El problema de las propuestas psicológicas es que tienen un visión a priori de un perfil de trabajador para adaptarse a los procesos de trabajo, alejado de lo que viven éstos en el piso de la fábrica. No observan, de forma integral, cómo experimentan los trabajadores los controles gerenciales de producción y como los conciben, y mucho menos no alcanzan a percibir cuando los trabajadores están llevando a cabo estrategias de resistencia.

Bajo esta lógica es pertinente retomar la preocupación de los psicólogos de recuperar el problema ordenador de la adaptación y la observemos en la dimensión de los procesos de trabajo, a la par con el fenómeno del control del proceso de trabajo y el de la resistencia.

En resumen, podemos decir que los estudios sobre el tema de adaptación, básicamente se centraron en cuestiones relacionadas con el cambio industrial. Así lo podemos constatar con la síntesis que realizó sobre el tema de cultura obrera Guadarrama, quien llega a la conclusión de que quienes trabajaron este problema lo hicieron con el objetivo de encontrar los procesos

³⁵ Cfr. Braverman, *op. cit.*, pp. 168-169

³⁶ *Idem*, 173.

de adaptación de los individuos al trabajo, ya fuera por franceses, ingleses o norteamericanos, se inclinaron por indagar esta cuestión.³⁷

LA SUBJETIVIDAD Y ACCIÓN OBRERA EN SUMMMA Y MAQUINARIA TRIUNFO DE LA CIUDAD DE AGS. MÉXICO

Los estudios de la subjetividad y de la acción obrera han sido bastante extensos. La diferencia, en este caso, y como ya se mencionó, es que se reunieron tres problemas ordenadores con el objeto de observar el cambio subjetivo de los trabajadores por la influencia de los procesos de reestructuración productiva. Se sabe bien que cada uno de los problemas ordenadores mencionados han sido investigados por separado en muchas partes del mundo por los distintos estudiosos, bajo el contexto organizacional taylorista en que se llevaron a cabo. Lo que en este caso nos movió a llevar a cabo este trabajo, fue ver como percibían los trabajadores de empresas manufactureras las nuevas condiciones de control gerencia impuestas por los proceso de reestructuración productiva y cuál es la respuesta que éstos han llevado a cabo ante las nuevas formas de control, que no sólo se mueven en el piso de la fábrica, sino al nivel de las relaciones industriales.

Dado que las respuestas obreras pueden ser muchas y muy variadas, la resistencia obrera resultaba pertinente en esta investigación; al igual, resultaba pertinente el tema de la adaptación. En este caso, al revisar ambos problemas ordenadores en un sentido subjetivo, se pudo encontrar elementos y conclusiones muy interesantes que contribuyen al debate de la acción colectiva de los obreros.

Ahora bien, ¿cuáles fueron los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron en la investigación y qué características de perfil obrero se encontraron en las empresas analizadas de Aguascalientes, México?

³⁷ Rocio Guadarrama y Rocío Olivera, "Cultura y trabajo en México", en *Estereotipos, prácticas y representaciones*, Ed Juan Pablos Editor - Universidad Autónoma Metropolitana- Friedrich Ebert Stiftung, 1998, pág. 17.

Con el fin de poder llegar a conocer la subjetividad de los trabajadores y poder dar consistencia a la información sobre los tres problemas ordenadores que planteamos, se recurrió a metodologías no ortodoxas de estudios de subjetividad, en este caso aplicamos una encuesta, por un lado; y por otro, implementamos entrevistas semiestructuradas, aplicadas a trabajadores clave (obreros que tenían mucho tiempo laborando en la empresa), a supervisores y jefes de producción, así como a gerentes de producción, con el fin de conocer cuál era la concepción gerencial de control de los procesos de trabajo; para así contrastarlo con la concepción que pudieran tener los trabajadores sobre este mismo problema.

Cabe aclarar que tanto la encuesta como la entrevista presentaban determinada estructura y guión temático, que al momento en que se aplicaron, sintetizaron e interpretaron los datos que se recolectaron, se pudo triangular la información. Una vez que pudimos contrastar los resultados de los distintos instrumentos se pudo hacer consistente las conclusiones a las que llegamos, de lo contrario, la información obtenida sería poco confiable.

Ahora bien, las empresas que se estudiaron presentaron perfiles de obreros distintos, tanto a lo interno como a lo externo. Una de éstas empresas se caracterizó por el uso intensivo de la fuerza de trabajo. En ella no hay maquinas en los procesos de trabajo y los trabajadores sólo utilizan herramientas de corte (cuchillos). Los trabajadores son en su mayoría femenina y presentan pocos estudios escolares. La empresa no capacita a sus trabajadores y es la habilidad la que domina entre ellos. En este caso, quien tiene más habilidad para hacer su tarea, tiene la opción de percibir más ingresos. Esta empresa se llama SUMMMA de Aguascalientes y hace comida para mascotas (perros). Tiene una plantilla de trabajadores de alrededor de 400 personas.

La otra empresa tiene más de 30 años en la entidad y tiene la característica de contratar obreros hombres por excelencia. En esta empresa los trabajadores y su perfil es muy variado: están los que tienen poco más de cinco años laborando, los que tienen arriba de 10 años y los que alcanzan más de 20 años en la empresa, de un total de 120 trabajadores. Éstos son capacitados para hacer sus tareas, y tienen que conocer determinada maquinaria para dominarla y ser más productivos y calificados. En sus procesos de trabajo

existen, métodos, funciones y tareas por conocer. Las jerarquías entre los trabajadores son muy variadas y se determinan por el grado de conocimiento, capacidad y destreza alcanzado. La competencia entre los mismos es muy fuerte y todos luchan por alcanzar los más altos puestos. Esta empresa produce implementos agrícolas y fue por mucho tiempo de las más importantes en el estado. La empresa se llama Maquinaria Triunfo S.A. de C.V. de Aguascalientes, México.

Cabe aclarar que las dos empresas no tienen sindicato y que por lo tanto, tienen lo que han llamado los autores de este artículo en otros trabajos, contratos de protección. Elemento importante para el entendimiento de este artículo. Sobre todo por el análisis que se pretende hacer con respecto a los problemas principales: control resistencia y adaptación a los procesos de trabajo, versus acción colectiva.

Como podemos notar, los perfiles de fuerza de trabajo de las dos empresas seleccionadas son completamente distintas, situación que da riqueza a los resultados que obtuvimos. Esto es, si bien el estudio y sus resultados no surgen de muestras aleatorias y estadísticas de un gran número de casos, unidades productivas, sí recupera las tendencias de la forma de pensar y actuar de los trabajadores hidrocálidos de México. Esto es, recupera la conciencia colectiva obrera que corresponde a la realidad local de esta entidad.

Por último, quisiera hacer mención sobre el tipo de resultados que se obtuvieron en este estudio. La investigación y sus resultados tienen que ver con la acción colectiva a pesar de que profundizamos en el mundo de las subjetividades. Los tintes subjetivistas del trabajo fueron los que nos llevaron a conclusiones que por otros medios no hubieran sido posible. Más bien, tanto el tema de la acción colectiva, la subjetividad y el carácter objetivo de la investigación siempre estuvieron delimitados, sin dar a ninguno de éstos mayor sobrepeso con respecto a los otros dos.

Además, es necesario aclarar, como lo puede notar el lector, que en este trabajo no aparecen las estadísticas o los comentarios que vertieron los entrevistados, las razones son obvias, por falta de espacio; ya que de aludir a los instrumentos se necesitaría mucho espacio que no se nos permite utilizar en este artículo. La versión completa, ya sea con estadística y entrevistas, aparecerá en forma de libro, en el cual el lector podrá constatar los resultados que presentamos en estos momentos.

Por lo tanto, quisiéramos pasar a las conclusiones para exponer los resultados que se obtuvieron de una investigación que duró tres años.

CONCLUSIONES

La revisión a detalle de la subjetividad de los trabajadores de las empresas SUMMMA y Maquinaria Triunfo de la ciudad de Aguascalientes, México, con respecto al control, resistencia y adaptación en los procesos de trabajo (concretamente en las dimensiones de las decisiones de los procesos de trabajo, la técnica, la organización y la calidad), nos ha llevado a una serie de resultados que son contrastados con teóricos políticos y con estudiosos del trabajo, que son pertinentes y centrales en lo que corresponde esta investigación. Lo anterior es así debido a que los problemas ordenadores que guiaron esta investigación se mueven alrededor de la ciencia política y en un espacio social como la fábrica; dando como resultado la necesidad de discutir hipótesis, como la que planteó Lenin con respecto al problema de la conciencia obrera y su acción clasista o la que plantea Panzieri en lo que toca a la lucha obrera en el piso de la fábrica en términos institucionalizados. Ambas polémicas marcan el inicio de la discusión de lo que se plantea en esta conclusión, respondiendo además a por qué no se alcanzan a expresar acciones colectivas en los obreros de estas dos empresas manufactureras de esta entidad federativa de México.

Así pues, iniciando con la discusión que plantea Lenin a inicios del siglo pasado que tiene que ver con la conciencia de clase y probables determinaciones de la acción clasista. Este teórico plantea que la conciencia de clase en los obreros se da gracias a la importación que hacen éstos de la realidad social que viven; importación de la conciencia proveniente de cuadros profesionales intelectuales burgueses. La hipótesis que plantea Lenin tiene varias implicaciones que tienen que ver con lo que estamos discutiendo en este trabajo.

Primero, la clase obrera desarrolla cierta conciencia que se mueve con base a problemas de tipo económico. Esto es, los trabajadores sólo tienen conciencia de lo que tiene relación con las formas de pago y prestaciones, sin atender cuestiones políticas que los puedan llevar a romper la situación de explotación en la que se encuentran.

Segundo, los obreros carecen de proyectos políticos que les permitan visualizar el rumbo de probables acciones clasistas transformadoras.

Tercero, los proyectos políticos solamente pueden ser creados por sujetos sociales externos a la clase, provenientes de la burguesía.

Cuarto, son precisamente los cuadros intelectuales burgueses quienes depositan en los obreros los proyectos políticos transformadores que permiten a los obreros convertirlos en los instrumentos rectores de las acciones de clase.

Quinto, tanto proyectos políticos y cuadros intelectuales solamente pueden provenir a su vez de partidos políticos, que vendrían a fungir como las organizaciones políticas encargados de dirigir las acciones de la clase obrera.

Las implicaciones anteriores nos llevan a concluir en el hecho de que no es posible que los obreros por sí solos puedan llevar a cabo acciones colectivas, por el hecho de que su conciencia no va a construir nunca propuesta alguna de transformación social, quedándose sólo en un nivel de conciencia economicista y que sólo con la ayuda de organizaciones políticas externas a los espacios fabriles sería posible romper con esa situación subjetiva.

Frente a la propuesta anterior existe otra que reenfoca la función que puede tener el partido en la clase obrera y las acciones que pueden tener los trabajadores en el piso de la fábrica.

En este caso es precisamente Raniero Panzieri quien replantea la discusión sobre el tema, aportando nuevas líneas en el pensamiento marxista. Tal es el caso de la concepción del partido como instrumento de la clase obrera, y no como lo maneja Lenin como el guía de las acciones de los obreros y su conciencia, y la concepción que surge con la relectura del capital, en el que los obreros descubren la posibilidad de resistirse al control que establece el capital por medio de la tecnología.

Lo que podemos notar de la propuesta de Panzieri es que los obreros reconocen claramente que el espacio de lucha, prominentemente, es el de la fábrica, porque es precisamente el lugar en donde se desarrolla la explotación por parte del capital, en donde se da la valorización, y a su vez, la lucha por el control del proceso de trabajo; sin olvidar que es posible recurrir al partido político para apoyarse en las probables acciones colectivas. Este último, es concebido por

Panzieri como el instrumento que permite a los obreros reconocer las determinantes sociales y políticas que influyen en la clase obrera. Esta concepción es conocida como el integralismo obrero.

Dado lo anterior, se plantea en esta investigación la siguiente pregunta, que con base a la polémica de Lenin y Panzieri sobre las acciones clasistas, es necesario contestar dado que los problemas ordenadores planteados para esta investigación, y es ¿porqué los obreros de las empresas SUMMMA y Maquinaria Triunfo de la ciudad de Aguascalientes, México, no llevan a cabo acciones colectivas? La respuesta a esta pregunta se mueve alrededor de dos niveles, uno que tiene que ver con las condiciones sociales de los obreros de las dos empresas analizadas y otro al nivel de la problemática de la subjetividad.

La que tiene que ver con las condiciones sociales que viven los obreros de las dos empresas, y que tendría relación con lo que maneja Panzieri como integralismo, son: los trabajadores de las dos empresas no tienen sindicatos que los defiendan, no tienen experiencia sindical, la fuerza de trabajo en su mayoría es joven, la rotación de trabajadores es alta (imposibilitando que éstos tomen mayor conciencia de la situación laboral, técnica, en capacitación y habilidades productivas), gran parte de la fuerza de trabajo es femenina (que dado el hecho, toma importancia porque es una fuerza de trabajo con poca cultura laboral). Y al nivel de las relaciones industriales en la entidad no existen huelgas que hayan otorgado experiencia a los obreros, que el papel de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje acepta contratos colectivos de las centrales obreras sin que exista sindicato alguno en las empresas (los llamados contratos de protección), que los pocos sindicatos existentes en la entidad no llevan a cabo dinámica sindical (contribuyendo a que los trabajadores adultos de las dos empresas aludidas no tengan la posibilidad de conocer un sindicato representativo) y de que tanto centrales obreras, empresarios y gobierno del estado por medio de la JLCA, tengan contubernios para tener controlado al movimiento obrero de Aguascalientes, situación que en caso de huelgas o conflictos individuales los trabajadores no tienen posibilidad de triunfo.

Estas condiciones sociales, como las determinantes de la clase obrera, se convierten en los factores que no ha visualizado la clase

trabajadora de las empresas aludidas y que son a su vez, las que impiden que éstos lleven a cabo acciones colectivas.

Por otro lado, están las condiciones que se mueven al nivel de la subjetividad de los obreros de SUMMMA y Maquinaria Triunfo, y que son obtenidos de la reconstrucción que se hizo a partir del espacio de los procesos de trabajo, cuyas dimensiones aludidas al inicio de esta conclusión, son los que marcan los puntos centrales de por qué no se da la acción colectiva en los obreros estudiados y que tiene mucho que ver con lo que afirma Lenin sobre una concepción economicista de la clase obrera. Esta respuesta se plantea en las siguientes líneas.

Para explicar el por qué los obreros de ambas empresas analizadas no llegan a constituir movimientos colectivos o acciones colectivas clasistas es necesario ver cómo influye la estrategia gerencial expresada en el discurso de los supervisores sobre sus subordinados, por medio de la concepción que han desarrollado éstos alrededor del control del procesos de trabajo en términos subjetivos.

La concepción de subjetividad que tienen los supervisores sobre el control que deberían de implementar con respecto a sus subordinados gira entorno a la responsabilidad. En ambas empresas, los supervisores manejan cierta idea subjetiva de conducta responsable que les asegura el control sobre los obreros.

Así por ejemplo: en el caso de los supervisores de la empresa de SUMMMA de Aguascalientes el sentido de responsabilidad está presente en todos los mandos medios, es un valor que el mando medio ha asumido y es el que guía todas sus acciones y decisiones. Siempre hay que ser responsables. Pero este sentido de responsabilidad está ligado a dos valores como son, el orgullo y satisfacción. Orgullo por el trabajo que se realiza y satisfacción por el cumplimiento de las metas que se fijan.

El sentido de autoridad para los mandos medios no deviene porque ocupe una posición en la empresa, producto de una designación vertical por parte de la gerencia; sino que ésta se gana como producto del conocimiento que se tiene del proceso de trabajo en general, de la experiencia que se acumula con el transcurso de los años y por el esfuerzo y capacidad que muestren en el desempeño de su trabajo. Es una autoridad por méritos. Aquí el que trabaja, se esfuerza, se capacita y es responsable. El mando medio ejerce la autoridad porque tiene

un valor cognitivo que se manifiesta por el conocimiento que tiene de su trabajo y de los manuales de procedimientos, los cuales sigue al pie de la letra; y lo siguen debido a que los mandos medios tienen la idea o puede ser producto de su experiencia, de que haciéndolo el trabajador se evita accidentes y se logran cumplir las metas.

Esto lo lleva a construir una configuración subjetiva racional en el sentido de que con el conocimiento de las técnicas (valor cognitivo) se ahorra tiempo, se incrementa la producción, se obtienen beneficios económicos tanto para la empresa como para el trabajador y sobre todo una gran satisfacción personal.

En ese sentido, podemos concluir que la configuración subjetiva de los mandos medios de la empresa SUMMMA en torno al control del proceso de trabajo, es que es una necesidad de la empresa que implica desarrollar un sistema de responsabilidad, conocimiento y autoridad que le permite incrementar la producción, producto de disminuir los accidentes, cumplir las metas propuestas y así lograr beneficios económicos tanto para la empresa como para el trabajador y sobre todo una gran satisfacción personal. Todos estos elementos le dan sentido al trabajo que desempeñan los mandos medios respecto de la necesidad de mantener y reproducir el control sobre el proceso de trabajo.

Una idea parecida es la que se da en los mandos medios de la empresa Maquinaria Triunfo, en donde la construcción de sentido de control de éstos se caracteriza por reconocer la importancia que tiene **la responsabilidad** para garantizar a los supervisores su puesto de trabajo como superior frente a los subordinados que tiene a su cargo. Este sentido de responsabilidad pasa a ser la categoría que ordena a las demás características configuradas en la mente de los mandos medios, ya que alrededor de ésta se encuentran otras que dan el sentido complejo de subjetividad en éstos sujetos sociales en la empresa. Así la construcción del sentido de **satisfacción** que le deja al supervisor de MT por decidir las tareas de sus compañeros subordinados, relacionado con el **conocimiento** que debe tener un supervisor para ocupar su puesto, lo lleva a alcanzar determinado control en el proceso de trabajo. Lo anterior, se relaciona además con el valor subjetivo de la **experiencia** que se alcanza con el tiempo y el sentimiento subjetivo del **compromiso** para poder hacer bien su trabajo. Son sólo parte de la configuración subjetiva que tienen los mandos medios de MT. A

estas tres categorías de construcción de sentido se debe agregar que el supervisor reconoce el valor de la necesidad de ser más **capaz (la capacidad)** de ocupar el puesto de trabajo que desempeña. Dicha capacidad es entendida por los supervisores como resultado del incremento de responsabilidad.

Las categorías señaladas con negro en el párrafo anterior son las construcciones de sentido de acción de los supervisores para llevar a cabo determinado control en el piso de la fábrica sobre sus subordinados. Dicha construcción de sentido subjetivo de control de los trabajadores por parte de los superiores lo podemos denominar el **CONTROL RESPONSABLE**. Esto es, los mandos medios de la empresa MT de Aguascalientes reconocen que para alcanzar determinado control sobre los trabajadores es necesario asumir la responsabilidad en su desempeño en el trabajo. Responsabilidad entendido en el sentido subjetivo del compromiso, capacidad, experiencia y conocimiento, que asumen en su desempeño laboral, conectados además, con el valor psicológico de la satisfacción que obtienen al momento de llevar a cabo las tareas de supervisión. Esta configuración subjetiva de los mandos medios de MT de Aguascalientes es la que tienen que enfrentar los trabajadores desde el piso de la fábrica, en el proceso de trabajo.

Ante el discurso gerencial implementado por los mandos medios del sentido de responsabilidad, los obreros de ambas empresas configuraron cierta idea subjetiva de control que tiene elementos semejantes a los que promueven sus superiores, haciendo que los imposibilite para construir un proyecto político que se exprese en líneas de acción colectiva de los mismos trabajadores.

Lo anterior lo podemos constatar con la idea subjetiva de control de los trabajadores de la empresa SUMMMA, quienes consideran este punto como algo natural o como si fuera algo que se ha dado siempre. Esto es que aún y cuando éstos consideran al control del proceso de trabajo como algo natural por parte de la gerencia, sienten que les gustaría tener una mayor ingerencia en dichos aspectos. Podemos decir que la idea subjetiva de los mandos medios influye en los obreros en cuanto a mostrar orgullo y satisfacción por el trabajo, sentimientos individualistas motivados por el tiempo de trabajo que realizan, en donde el desempeño individual determina el ingreso que obtienen, sin

llegar a extremos de competencia despiadada entre los trabajadores. Un sentimiento de orgullo, similar al de los mandos medios, por el conocimiento de su proceso de trabajo que le permite desarrollar habilidades y destrezas creando en él un valor cognitivo en el desempeño de su trabajo. También visualizamos en la subjetividad del trabajador un sentido instrumental en su trabajo. Acepta la rutina porque ello le permite obtener mayor producción, misma que se traduce en mayores percepciones y no acepta, por la misma razón, sea cambiado de lugar, ni de puesto. Tampoco busca ascender a puestos de dirección pues ello implicaría mayor responsabilidad, una ampliación de la jornada de trabajo y menores percepciones. Acepta la autoridad y no la cuestiona, así como el control en general del proceso de trabajo siempre y cuando en las decisiones que toman los mandos medios no salga perjudicado.

Una idea semejante de control es la que se construyó en los trabajadores de Maquinaria Triunfo, ya que en ésta encontramos que dos grupos de obreros tienen una concepción parecida al de los supervisores, que corresponde al temor e inseguridad por equivocarse en las tareas productivas a desempeñar. Y solo un grupo minoritario de trabajadores es el que tiene una idea de control que rompe con la que tienen los mandos medios, al grado de cuestionar su autoridad como experto. A estos tres grupos se les pudo agrupar según su configuración subjetiva de control. Uno de ellos es el que llamamos **configuración subjetiva de capacidad decidida**.

Capacidad por la manera eficiente como demuestran los trabajadores a los supervisores el cómo se hacen las tareas que realizan cotidianamente. Y decidida por que implica correr riesgos que atañen al proceso de elaboración de los productos y que no todos los trabajadores se atreven a llevarlos a cabo, alcanzando a obtener una gran satisfacción por lo que hacen. Esta capacidad decidida de los trabajadores hace frente al control responsable que lleva a cabo la gerencia a través de los mandos medios. Esta acción de los expertos, con una subjetividad de capacidad decidida, se convierte en una de las causas que han llevado a los supervisores a configurar su concepción de control.

Otro grupo de trabajadores es el que ha construido una idea subjetiva de control que es semejante a la que tienen los supervisores. A

esta construcción subjetiva le nombramos la **configuración subjetiva de capacidad responsable** del control del proceso de trabajo. El término de capacidad se debe a que son trabajadores que saben hacer las cosas que les demanda el proceso de trabajo. Y el término responsable se debe a que este grupo de obreros no se atreve a cuestionar al supervisor por temor a equivocarse, esto es, el perfil de éste trabajador capacitado, con conocimientos y experiencia, no se siente seguro de lo que conoce y de sus habilidades, prefiere asumir actitudes de precaución ante el supervisor para no verse cuestionada su reputación.

La idea original de la responsabilidad en los espacios de proceso de trabajo es de Thompson, al que él le llama autonomía responsable y es aplicable en los casos en que existe el trato con privilegios relativos de trabajadores con mayores habilidades, quienes ya tienen elementos de control del trabajo. En este caso, podemos notar claramente que los dos conceptos son semejantes, ya que hacen mención de los mismos casos de trabajadores con determinado conocimiento de lo que hacen en la fábrica. La diferencia está en el hecho de que la responsabilidad expresada en los trabajadores del caso estudiado, está en función de el nivel de capacidad mostrada por el trabajador, que lo lleva a adquirir cierta seguridad de lo que hace. Esto es, como el trabajador presenta conocimientos no suficientes para cuestionar al supervisor en sus decisiones, este sólo se remite a realizar su trabajo y a mantenerse a distancia de su superior, situación que le da autonomía; en este caso, una autonomía precautoria.

Por último tenemos a los trabajadores que manifiestan una **configuración subjetiva de capacidad insegura**, este grupo parece ser el más amplio de todos, ya que está conformado por aquellas personas que tienen poco en la empresa. La inseguridad se debe al desconocimiento de las implicaciones que tiene cada tarea, por lo tanto trata de apegarse a las indicaciones que les dan los supervisores por el temor a ser castigados por probables errores productivos.

La diferenciación que hacemos de los trabajadores de la empresa de Maquinaria Triunfo según su perspectiva subjetiva contrasta con la que propone Friedman de acuerdo a las capacidades de los empleados en el proceso de trabajo. Friedman diferencia a los trabajadores en centrales y periféricos según sus habilidades y conocimientos. Esta

clasificación es bastante polar y limitada, ya que sólo toma dos condiciones para evaluar a los trabajadores, dejando fuera la capacidad de decisión y experiencia que van adquiriendo éstos con el paso del tiempo. Al dejar fuera estos dos elementos podemos observar que la clasificación propuesta por Friedman limita la comprensión de las probables acciones colectivas de los trabajadores al nivel de los procesos de trabajo, resistiéndose o no a los controles de la gerencia.

Volviendo a la discusión, la configuración subjetiva de los trabajadores de ambas empresas con respecto a la concepción de control es semejante al de los mandos medios; concepción que impide en gran medida que los primeros no puedan articular acción colectiva alguna porque no han podido visualizar subjetivamente una idea distinta que cuestione el control de los mandos medios.

Lo anterior lo podemos corroborar con las dos configuraciones subjetivas que tienen los obreros de ambas empresas con respecto al problema de la resistencia. En este caso encontramos que los obreros solamente llevan a cabo acciones de resistencia individual ante la concepción de control que ejercen los mandos medios de cada una de las empresas sin que se logre articular acción colectiva alguna.

Tal es el caso de los trabajadores de la empresa SUMMMA que ante el control que ejerce la gerencia, los trabajadores no generan una reflexión global que los pueda llevar a organizarse y operar en contra de ella. Ya mencionamos en nuestro apartado teórico que una premisa de este trabajo es que en la empresa se dan relaciones de poder y que el espacio de poder es el proceso de trabajo mismo y las condiciones de trabajo que lo envuelven. Pero como observamos, al menos en esta empresa, a pesar de que existe identidad entre las trabajadoras por el tipo de trabajo que desempeñan, no se da la identidad de intereses entre éstas. Una posible explicación es que el trabajo que realizan las trabajadoras es totalmente individual. Si ellas no se esfuerzan por conseguir una buena cuota de producción, inmediatamente se ve reflejado en sus percepciones superiores. Si se dedican al ocio o al desgano, inmediatamente repercute en su salario.

No existe el sentido de la solidaridad ni del trabajo colectivo. El hecho de que estén concentradas en un mismo espacio no las lleva a construir en su subjetividad la necesidad de la organización que las lleve a formalizar sus relaciones laborales, así como a la necesidad de la

acción individual o colectiva. No existe en su subjetividad la necesidad de acción. A lo más que llegan es al enojo, la molestia, el rechazo y su última decisión ante la posibilidad de sufrir cambios en el puesto de trabajo, es buscarse otro empleo. No aceptarían ningún cambio en las formas salariales convenidas con la gerencia, lo sentirían mucho pero preferirían retirarse de la empresa. No construyen ni individual ni colectivamente una voluntad de acción colectiva. Por lo tanto, la configuración subjetiva que ellos elaboran respecto de la necesidad de resistir no llega a una idea compleja de defensa de sus intereses en forma colectiva.

Lo mismo encontramos en los obreros de la empresa Maquinaria Triunfo con respecto a la construcción subjetiva de resistencia, en donde éstos muestran conductas y sentimientos cercanos a lo que podría llamarse resistencia que se mueve alrededor del desacuerdo, rechazo, desaliento y frustración, ante las formas de control; y en último caso, los trabajadores preferirían renunciar si las condiciones se recrudecen (laboralmente), en la empresa. El tipo de resistencia que nombramos en los trabajadores de esta empresa es **resistencia negativo productiva**. Negativo productiva porque los trabajadores sino están de acuerdo con el control del supervisor, rechazan cualquier propuesta de los mismos; y en caso de no poder hacer nada el trabajador experimenta desalientos y frustraciones que se expresan en lo productivo, prefiriendo renunciar a continuar con ese trabajo.

Si analizamos los dos casos de configuración subjetiva de los trabajadores podemos notar que no existe acción colectiva alguna, como lo hemos venido afirmando y además, encontramos que la resistencia de los mismos sólo llega a la acción de terminar su relación laboral con la empresa. Este último hecho es la expresión de que el trabajador se siente perdido ante el capital.

Pero la configuración subjetiva de los obreros no es completa si no analizamos que sucede con la parte del problema que tiene que ver con el grado de adaptación a su trabajo que éste está dispuesto a llevar cabo. Este último problema ordenador viene a completar la parte del círculo que explica claramente la subjetividad de los obreros y el por qué éstos no llevan a cabo acciones colectivas.

Si recordamos un poco lo que afirma Lenin en cuanto a que los obreros y su conciencia se mueve más entorno a una lucha de tipo

economicista y de que Panzieri afirma que la lucha obrera se ha hecho más institucional. Los resultados obtenidos en esta investigación vienen a apoyar más la hipótesis de Lenin, ya que para el caso de los trabajadores de Maquinaria Triunfo encontramos un tipo de adaptación que sintetiza perfectamente el grado de objetivos de lucha individual para poder sobrevivir en la empresa. Estos objetivos son alcanzados por los obreros mediante una visión pragmática y racional de conseguir mayores ingresos salariales. A este tipo de adaptación le hemos llamado **racional-utilitaria**. Racional porque el trabajador constantemente está haciendo cálculos de cómo obtener mayores ingresos y utilitario porque lleva a cabo, preferentemente, acciones encaminadas a obtener más salario.

Lo mismo podemos mencionar en el caso de la empresa SUMMMA en donde las trabajadoras solamente están pensando trabajar más para obtener mayores ingresos, en cumplir la cuota y hacer un poco más para percibir más salario. En este caso también encontramos razonamientos que van dirigidos hacia un sentido economicista y de no ser así, éstas prefieren renunciar. Lo que ya hemos mencionado en párrafos anteriores.

La actitud de adaptación de los trabajadores sólo refleja una configuración subjetiva económica, y que además, éstos no pretenden en ningún momento modificar sus acciones porque no existen para ellos razón alguna que sea lo suficientemente importante y trascendental como para emprender nuevos objetivos y resistencias para contrarrestar el control de los mandos medios. Este hecho es así, debido a que, como pudimos ver en el apartado de control, la gran mayoría de los trabajadores no alcanza a configurar subjetivamente el tipo de control que ejerce el mando medio sobre ellos y por lo tanto, mucho menos podrá configurar ideas de resistencia que sean lo suficientemente complejas para cuestionar dichos controles en el proceso de trabajo.

Así, la hipótesis de Lenin sobre la importación de la conciencia de la clase obrera por grupos de izquierda burguesa para llevar a cabo acciones colectivas viene a quedar más apoyada que la idea de Panzieri de la institucionalización de la lucha obrera en el piso de la fábrica, ya que como pudimos ver, en las dos empresas no existe elemento básico alguno para pensar en que los trabajadores puedan llevar ac-

ciones cercanas a lo que afirma el segundo autor. Lo anterior es así, ya que no existe sindicato, como institución básica, que permitiría a los obreros acercarse a lo que afirma este teórico de la política. ❁

