



CONCEPTOS
Y FENÓMENOS
FUNDAMENTALES
DE NUESTRO
TIEMPO

UNAM

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES

TRABAJADORES Y PROLETARIOS
FRANCISCO ZAPATA

Enero 2009

TRABAJADORES Y PROLETARIOS

Por Francisco Zapata

El trabajo y la producción son ámbitos en los que se manifiestan formas particulares de relación social. Estas formas resultaron de un largo proceso de desarrollo industrial y de la constitución de los actores centrales del modo de producción capitalista, la burguesía y el proletariado. Es a partir de una reflexión global acerca de estas formas de relación propias de la industrialización y del trabajo que quisiéramos sistematizar los elementos descriptivos y analíticos que constituyen hoy el eje de muchas discusiones acerca del origen del proletariado, de la fábrica y del régimen capitalista de producción. Algunos de estos elementos son los siguientes:

(a) las transformaciones de la organización de la producción y del trabajo a partir de los cambios que suscitó el capitalismo en la organización del trabajo, en el reclutamiento de la fuerza de trabajo, en dónde las relaciones sociales en la producción juegan un papel fundamental.

(b) la aparición de la conciencia obrera y el conflicto laboral que no fueron ni son epifenómenos ligados mecánicamente a los anteriores sino que surgen vinculados a ellos e incluso impulsándolos.

(c) el conflicto laboral concebido como el resultado del nivel alcanzado por la conciencia obrera pero también como la culminación de las tensiones alcanzadas en la producción, del impacto de los cambios tecnológicos y de las formas de control de la fuerza de trabajo.

Así, en base al análisis de estos elementos aparece una imagen distinta de aquella que postulaba una evolución lineal de las fuerzas productivas y la generación de una clase obrera con niveles cada vez más altos de calificación profesional que, a su vez, resultaba en formas organizacionales que permitían y fundaban la acción sindical.

La reflexión contemporánea cuestiona esta imagen y se separa de una visión integrada de la evolución económica, del desarrollo capitalista o del proceso de acumulación para focalizarse en los sistemas de dominación dentro de la fábrica. Plantea una perspectiva en dónde la política de la producción en el taller asume un papel central.

Se trata entonces de ver cómo la dominación patronal no se expresa solo a un nivel genérico, general, a través del Estado o de la política de recursos humanos de las empresas sino como ella tiene connotaciones especiales, en la fábrica, en la familia obrera a través de la seguridad social, en las relaciones entre hombres y mujeres. La política de la producción, que regula las relaciones de producción, resulta a su vez de la organización del

trabajo, del proceso de trabajo.

1. El proceso de formación de la clase trabajadora y del proletariado.

Entre 1760 y 1840 se establecieron las bases de la creciente subordinación de los trabajadores al capital, la dependencia del obrero del empleador y la preservación por parte del Estado de las condiciones para la operación autónoma de las fuerzas del mercado. Por ejemplo, en Inglaterra (Lancashire), los tejedores, que conformaban un régimen patriarcal en donde el trabajo se desarrollaba dentro de las familias, con una autonomía considerable en relación a los agentes que proporcionaban las materias primas y el capital se convirtieron en trabajadores cuando los que proporcionaban el capital y las materias primas empezaron a quitarle autonomía a la familia y exigieron que sus miembros se trasladaran a locales diseñados especialmente para la producción, las fábricas. Esto ocurrió cuando los capitalistas asumieron, como fue el caso en Estados Unidos (Nueva Inglaterra), el control de la organización del trabajo que estuvo estrechamente ligado a la disponibilidad de capital y de trabajo no calificado. Además, los tejedores al convertirse en trabajadores se proletarizaron al pasar a depender del salario para su reproducción, careciendo de otras fuentes de subsistencia. En otros lugares del mundo, como en la Rusia zarista (San Petersburgo), en algunos centros urbanos del Japón de la revolución Meiji (1890) e incluso en países latinoamericanos como Brasil y México, no fueron los capitalistas que impulsaron el proceso de proletarización sino que el Estado contribuyó a crear las fuerzas del mercado, a organizar las fábricas y a crear las condiciones necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo.

En Europa y Estados Unidos, este proceso de proletarización se desplegó entre 1840 y 1890 y en América Latina entre 1890 y 1930, período en el que sus características centrales estuvieron vinculadas a un incremento de la movilidad de los factores de la producción (el capital y el trabajo) y a la consolidación de la fábrica como espacio en el que se desenvolvía el proceso productivo. Como los capitalistas experimentaban problemas para reclutar a la mano de obra utilizaron el enganche y para estabilizarla en los lugares de trabajo construyeron enclaves. Además, como la rotación de la fuerza de trabajo era un problema difícil de resolver--a fines del siglo XIX no más de un tercio de la gente contratada en un año determinado permanecía en el puesto un año después--los capitalistas emplearon mecanismos como la subcontratación, o de fenómenos como la

migración internacional, la abolición de la esclavitud, para solucionarlos¹.

La subcontratación, es decir la delegación del trabajo a contratistas que se hacían cargo de la gestión del personal por encargo de un capitalista, fue un mecanismo muy común de reclutamiento de trabajadores a fines del siglo XIX y principios del siglo XX. Este sistema de reclutamiento de la fuerza de trabajo estuvo basado en una organización jerárquica del trabajo. Sin embargo, no era aún una organización burocrática pues no existían reglas explícitas de acuerdo a las cuales los contratistas manejaran a los obreros. Los contratistas no estaban sujetos a una línea de autoridad que regulara o limitara los medios coercitivos de que disponían para imponer su voluntad a los obreros. Tampoco existían registros escritos de las actividades de los contratistas.

Una versión, entre otras, de la subcontratación, fue la del "enganche" que se dio en los países andinos (Bolivia, Chile, Perú) para proporcionar mano de obra a las compañías mineras que crearon los campamentos ("company towns") que ofrecían vivienda, abastecimientos en tiendas de raya, pulperías o mercantiles para "fijar" a la fuerza de trabajo. El "enganche" sustituyó a las prácticas de reclutamiento forzoso de la mano de obra que había sido típico de las minas peruanas y chilenas en la segunda mitad del siglo XIX y que estuvo compuesta en su mayor parte de chinos.

Otro proceso que contribuyó a la formación de la clase obrera fue el de la migración internacional. Ésta abasteció de mano de obra barata a las empresas que surgían en diversas partes del mundo como resultado de la expansión del capital imperialista. Por ejemplo, más de 6 millones de inmigrantes atravesaron el Océano Atlántico entre 1850 y 1873 instalándose en Nueva Inglaterra (USA), en las fábricas textiles y en otros lugares de Estados Unidos. Entre 1890 y 1930, italianos, españoles, portugueses irían a la desembocadura del río de la Plata y a los puertos del sur de Brasil en dónde serían reclutados por los frigoríficos y por los talleres que nacían alrededor de la industrialización naciente. Por su parte, trabajadores enganchados en China y Japón llegaron a México, Perú y Chile y se insertaron en la construcción de los ferrocarriles, en la explotación del guano, y en la producción minera. La abolición de la esclavitud en Estados Unidos, después del triunfo del ejército del Norte en la Guerra Civil norteamericana (1861-1865), contribuyó a

¹ Un pionero de ambas políticas, el reclutamiento y la fijación de la fuerza de trabajo fue Henry Ford. En efecto, a principios del siglo XX, consiguió fijar a la mano de obra migrante a través de la aplicación de medidas de política social (vivienda, servicios sociales) que contribuyeron a integrar a la fuerza de trabajo tanto al empleo, como a su barrio y a su país (cursos de inglés en la fábrica de Ford). También utilizó el incremento de los salarios como incentivo a la permanencia en el puesto de trabajo.

levantar las restricciones a la movilidad de la fuerza de trabajo, lo que ayudó a resolver los problemas de abastecimiento de mano de obra a la industria americana situada en los estados del norte como Pennsylvania, Ohio y Illinois. Lo mismo ocurrió a fines del siglo XIX con la abolición de la esclavitud en Brasil que liberó contingentes importantes de fuerza de trabajo para la incipiente industrialización que iba a experimentar dicho país. Algo similar ocurrió en México con la intensificación de la migración rural-urbana inducida por el aumento de las oportunidades de empleo asalariado generadas por la implementación de la industrialización por sustitución de importaciones después de 1935.

2. La consolidación de la formación del proletariado.

Entre 1873 y 1895, el capitalismo de libre competencia experimentó un período de transición caracterizado por la concentración creciente de los capitales y de la producción, la aparición de una oligarquía de banqueros y financistas, el incremento de la exportación de mercancías y de capitales, la formación de asociaciones internacionales monopolistas (los "trusts" y las combinaciones) y la terminación del reparto territorial del mundo entre las grandes potencias, todo lo cual contribuyó a la aparición de la fase monopólica del desarrollo capitalista. En algunas regiones de países como Argentina (triángulo Buenos Aires, Rosario, Córdoba), Brasil (Sao Paulo) y México (Distrito Federal, Monterrey, Guadalajara), después de la crisis de 1929 se generaron procesos de desarrollo industrial que tuvieron características similares a las observadas en Europa y Estados Unidos

Se consolidaron nuevas formas de organización empresarial. Se formaron las organizaciones de trabajadores (sociedades mutualistas, sociedades en resistencia, mancomunales, entre otras) que se transformarían en sindicatos. Las empresas diferenciaron diferentes esferas como las de producción, contabilidad y finanzas, comercialización y personal. Así nacieron las grandes corporaciones como las empresas ferroviarias, siderúrgicas, automotrices. La mano invisible del mercado fue reemplazada por la mano visible de los administradores ("managers") que dio lugar a la aparición de la empresa "moderna". En efecto, la empresa moderna apareció cuando el volumen de la actividad económica llegó a un nivel tal que era más eficiente reemplazar las decisiones a través del mercado por decisiones administrativas centralizadas y dejar de descansar en los supuestos mecanismos anónimos del mercado.

En consecuencia, desde fines del siglo XIX y durante la primera mitad del siglo XX, una serie de procesos, que caracterizan a la sociedad industrial, concentraron el capital, proletarizaron a los trabajadores, dieron a los bancos un control creciente sobre la actividad

industrial, modernizaron los procesos tecnológicos que llevaron a la mecanización, estandarizaron las formas de producir (proceso que fue reforzado por las necesidades bélicas en la Primera Guerra Mundial), acrecentaron el uso sistemático de la ciencia y de la tecnología en la producción y empezaron a desarrollar empresas en las que la administración y la rutinización de las tareas sustituyeron progresivamente al mercado como articular de las actividades productivas.

En esta fase, un ideólogo de la transformación de las formas de organización de la producción y del trabajo, Frederick Winslow Taylor publicó un libro, Principios de Organización Científica de la Administración (*Principles of Scientific Management* (1911) que tendría amplias repercusiones sobre las prácticas de las empresas. En efecto, después de investigaciones detalladas en diversas fábricas, concibió la idea de separar la concepción de la ejecución del trabajo a través de la creación de una categoría nueva, los supervisores en las fábricas que controlaran el proceso productivo, quitándole dicha atribución a los artesanos, maestros y aprendices que habían sido, junto a los inventores y empresarios, el grupo central del régimen fabril en su momento constitutivo. Dicho proceso dio pie al surgimiento de la organización científica del trabajo (OCT). El desarrollo de la OCT se explica por el crecimiento y la concentración de la producción industrial, por la teoría de que la descalificación absoluta (expropiación del oficio) de los trabajadores contribuía al incremento de la productividad, y también por la idea de que la burocratización de la organización de la producción aumentaba el grado de control sobre los trabajadores por parte de los administradores.

Las prácticas tayloristas contribuyeron a la consolidación del capitalismo monopólico después de la Primera Guerra Mundial (1914-1918). La generalización de la instauración de procesos continuos de producción (cadenas de montaje) y de las prácticas de administración para planificar la producción sentó las bases del fordismo como mecanismo de control de la fuerza de trabajo, estrechamente asociado a la política laboral de la Ford Motor Company. Concebido por Henry Ford, el fordismo asume al taylorismo como su premisa pero a partir de ahí genera su propio modelo de organización del trabajo. Además, paralelamente al desarrollo de la OCT y del fordismo, la propia estructura organizacional de las empresas capitalistas experimentó cambios importantes que reflejaban las transformaciones de la economía norteamericana.

En efecto, en el último tercio del siglo XIX y la primera década del siglo XX, la economía de Estados Unidos sufrió una transformación radical que incluyó factores como la fuerte caída de la población económicamente activa empleada en la agricultura (que

pasa del 53.5% a 31.6% del total entre 1870 y 1910), la duplicación del volumen de las exportaciones después del establecimiento de tarifas proteccionistas, la adquisición de territorios coloniales como Filipinas, Puerto Rico y Cuba, la retirada del propietario familiar y la aparición de la gran empresa con una administración asalariada.

Al mismo tiempo, ocurrieron cambios en la administración del trabajo. En Estados Unidos y en Europa, el reclutamiento de la mano de obra sufrió tensiones derivadas del agotamiento de la migración hacia el oeste y de la saturación de la migración foránea. Después de 1960, ambos continentes resolvieron el problema de la escasez de mano de obra con la llegada de migrantes de México y Centroamérica y de África del Norte respectivamente. Al contrario, en América Latina, el proceso de industrialización inducido desde el Estado, se benefició de una disponibilidad casi infinita de mano de obra, producto del aumento de la población, consecuencia de la disminución de la mortalidad y de la sobrevivencia de los niños al nacer.

Entre 1920 y 1970, en todo el mundo, el sindicalismo se fortaleció. El número de trabajadores sindicalizados rompió con las prácticas de control de la fuerza de trabajo existente hasta ese momento, fuertemente ligadas a subcontratistas y artesanos. La movilidad social se aceleró como resultado de la diferenciación de la estructura social que favoreció cambios verticales de status social. Los límites a la movilidad interna de la fuerza de trabajo, como resultado de la mecanización y de la racionalización del trabajo, limitaron las carreras de los obreros profesionales. Los ingenieros y técnicos empezaron a tomar conciencia de su capacidad profesional y participaron en el diseño y en la fabricación de nuevos métodos de producción.

Como resultado de la implantación de políticas sociales asociadas que se habían ideado para hacer frente al impacto de la crisis económica de 1929-1933, las técnicas de control de la fuerza de trabajo experimentaron modificaciones y adaptaciones a las nuevas condiciones de la producción. En esta situación, el papel de Elton Mayo, profesor de la escuela de negocios de la Universidad de Harvard, jugó un papel central en la creación de una nueva forma de encarar el control de la fuerza de trabajo, en fuerte contraste con la que había representado el taylorismo. Fue así como Mayo puso los fundamentos de la escuela de las relaciones humanas que resultó de las investigaciones realizadas en la Western Electric Company en Hawthorne (Illinois), a partir de 1933. Éstas permitieron conocer mejor las dinámicas sociales en los sistemas productivos. Por ejemplo, esos estudios mostraron que el tipo de relación social entre los trabajadores podía asumir diferentes formas. Se constató que los "equipos" de los maestros profesionales, al ser reemplazados

por las "redes" de las cadenas de montaje, contribuyeron a la desaparición de la comunicación directa entre los trabajadores, En efecto, la cadena de montaje despersonalizó y reforzó la separación del obrero con respecto al producto de su trabajo.

Los métodos derivados de las investigaciones en la Western Electric, plantearon que el manejo de las relaciones humanas dentro de la fábrica debía centrarse en las estructuras de grupos informales que permitieran lograr cohesión en el proceso productivo a pesar de la separación física de los trabajadores que bloquea la posibilidad de que entren en comunicación. La importancia de estos grupos informales permitió observar que la productividad del trabajo no tenía relación directa con la capacidad de producir: en efecto, el rendimiento variaba más en función de un estándar establecido por el grupo que en función de la capacidad individual de los trabajadores. Era la norma del grupo la que jugaba un papel central en la defensa de un cierto nivel de producción y en la búsqueda de la autonomía en relación a las interferencias desde el exterior.

La escuela de relaciones humanas complementó al taylorismo en la medida que estudió los grupos en el taller sin hacer una relación directa con la organización del trabajo. Por otra parte, se diferenció del taylorismo en la medida que descartó el enfoque del obrero como objeto de racionalización y trató de considerarlo como parte de un sistema de cooperación.

Por último, después de 1945 y sobre todo en los años 60's y en los 70's, cuando el control de procesos sustituyó progresivamente y sobre todo en algunos sectores productivos al control directo sobre la fuerza de trabajo, se desarrolló una nueva fase de la evolución profesional del trabajo. En ésta empezó a darse una recomposición del trabajo así como una rectificación del diseño de las tareas que obligó a dejar atrás al taylorismo, al fordismo y a las relaciones humanas como mecanismos de control de los trabajadores. Esta fase implicó reconocer que los trabajadores que conformaron el nuevo sistema de producción se separaron cada vez más radicalmente de los trabajadores no calificados que volvieron a experimentar formas intensas de explotación. Es decir, se dieron dos procesos paralelos, uno de recalificación y otro de descalificación lo que polarizó a los trabajadores en grupos muy diferentes, sobre todo en cuanto a los desafíos que debió enfrentar el sindicalismo para defender los intereses específicos de cada grupo.

3. Algunas consideraciones sobre el desarrollo de la conciencia obrera en trabajadores proletarizados.

Los procesos descritos hasta ahora contienen también procesos subjetivos asociados al

surgimiento y desarrollo de la conciencia obrera. En efecto, su análisis implica distinguir entre la génesis de la misma, los tipos de conciencia y el impacto que la conciencia posee sobre la organización de la acción sindical y eventualmente sobre la participación política de los trabajadores.

Además, implica contextualizar los procesos involucrados en su surgimiento como son el oficio, el grado de proletarización, la evolución de los mercados de trabajo y las características de los sistemas de autoridad imperantes en las empresas afectan los procesos generadores de conciencia.

También, los condicionantes nacionales, de índole histórica, pueden afectar las formas en que se desarrolla la conciencia obrera. Lo ocurrido en Argentina bajo el peronismo, o en Bolivia, Chile o Perú, en donde el desarrollo de la izquierda socialista y comunista fue mayor que en otros países de la región, tiene consecuencias para el desarrollo de la conciencia obrera. En suma, es relevante preguntarse sobre los modos en que los sujetos desarrollan creencias, es decir acerca de la etnografía longitudinal con el estudio de las prácticas obreras. Todo ello se vincula con el estudio de la conciencia obrera.

La toma de conciencia expresa el redimensionamiento de la percepción que un individuo tiene sobre su ubicación en un contexto mayor. De una identidad focalizada en sí misma, el individuo, a través de la toma de conciencia, percibe que se encuentra en un campo de fuerzas en el que debe situarse. Se inserta en un todo al que puede darle sentidos que no tenía anteriormente. Por lo tanto, lo que podía parecer una carencia, un mundo incomprensible, una serie de informaciones inconexas se transforma y adquiere significados nuevos.

Dicha toma de conciencia no es pasiva, prisionera de un sentido de impotencia sino, al contrario, producto de una acción, de un esfuerzo por comprender y por dar significado a una experiencia que, en el caso de los obreros, es la experiencia de trabajo. En el ámbito laboral, la toma de conciencia se puede expresar en contra de los empresarios y explica porqué una de las primeras prioridades del sindicalismo fue el establecimiento de reglas de acceso al puesto de trabajo, a la fijación de períodos y de requisitos de aprendizaje para llegar a ese puesto por parte de los artesanos y de los maestros.

Por ejemplo, en el caso de los tipógrafos que estudiaron Lipset, Trow y Coleman en su libro *Union Democracy (La democracia sindical)* (1956), esas reglas eran administradas por el sindicato. Constituían el control sobre el puesto de trabajo. Por lo tanto, la conciencia obrera reflejaba la vivencia de una situación frente a la cual los obreros podían rebelarse o negociar (clase en sí).

El desarrollo del proceso anterior generó progresivamente una conciencia de la relación conflictiva que definió adversarios dentro de un mismo campo. Esa relación conflictiva contribuyó decisivamente a la formación de la identidad de los sujetos que se sitúan en el conflicto. Esa oposición no tuvo necesariamente un carácter antagónico sino que resultó de diferencias, de concepciones alternativas acerca del sentido de la industrialización, de la acumulación y de otros temas típicos de la sociedad moderna. La conciencia obrera fue el producto de la tensión presente en la acción de oposición. Por ello es que no se debe suponer que hay una separación entre la conciencia y la acción de clase (clase para sí). En efecto, desde esta perspectiva, conciencia de clase y acción de clase son, sociológicamente, idénticos.

Por lo tanto, para el surgimiento de la conciencia obrera, el conflicto es lo central. No es la contradicción antagónica (es decir excluyente) que explica el surgimiento de la conciencia sino es la tensión entre identidades y adversarios. Es en esa conciencia, reflejo de la acción, que aparece la conciencia del *productor* (el oficio y su defensa) y como conciencia de *proletario* (de la explotación). La tensión existente entre estos dos elementos en la conciencia obrera es equivalente a la tensión existente entre sindicalismo (identificado con los elementos negociables que buscan bloquear una industrialización que se haga a expensas de los trabajadores) y movimiento obrero (identificado con los elementos no negociables en donde se trata de expandir la sociedad industrial y cambiar al actor que anima esa expansión) en el plano global.

Esta oposición es la que define la fuerza de la acción sindical. Ésta se identifica con la defensa de la autonomía obrera, la lucha por mejores salarios, el logro de la racionalidad económica y el mejoramiento de las condiciones sociales. A la vez, es a partir de esa tensión que se generan las condiciones de aparición del movimiento obrero, distinto del sindicalismo y orientado a la búsqueda de mecanismos de control político.

Para que existan estas tensiones, deben existir obreros profesionales (calificados) que busquen la defensa colectiva de sus condiciones de vida. Si uno de esos elementos llegara a faltar, no existen condiciones para el desarrollo de la conciencia obrera. Es lo que ocurre con los trabajadores precarizados, terciarizados e informalizados en quienes se ha disuelto la conciencia profesional bajo la presión de la descalificación. También ocurre con los técnicos y profesionales que perciben que es más eficiente luchar individualmente por lograr mejorar sus condiciones de vida.

En todo caso, el surgimiento de la conciencia obrera requiere de la existencia de un principio de oposición que permita la constitución de una tensión entre empresarios y

obreros y de la existencia de un principio de identidad que articule al actor en relación a otros actores así como de un principio de totalidad que le dé sentido a su acción.

Las trayectorias nacionales de la constitución de la conciencia obrera también influyen sobre su generación según sea la fuerza que tuvieron el mutualismo, el capital extranjero y otros factores, como el peso relativo de la ideología del control del puesto de trabajo y del economicismo.

Debe precisarse que no todos los trabajadores alcanzan la conciencia obrera que es propia de los obreros calificados. Por ello es que hoy es difícil percibirla en los trabajadores precarizados, no calificados. En éstos se ha disuelto la conciencia obrera bajo la presión de la descalificación y de la desaparición de la necesidad de la calificación obrera en la producción.

Por otro lado, no todos los países definen una situación de oposición, de conflicto capital-trabajo que suscite la aparición de un principio de oposición. Las condiciones de la aparición de ese principio están ligadas a la existencia de un capitalismo que tienda a expropiar el saber obrero, el oficio y a su vez al surgimiento de un proletariado que, compartiendo la meta de la industrialización busque orientar su realización en su favor. La tensión central está identificada con aquellos que buscan el control del puesto de trabajo y con aquellos que buscan mejoramientos salariales.

De manera que en el movimiento obrero se combinan la conciencia de un conflicto social entre obreros y patrones con la referencia a un objetivo cultural, la producción, el sentido del cual ambos adversarios buscan expropiar.

En el proceso histórico de formación de la conciencia obrera intervienen elementos como los niveles de ingreso, de educación, la calificación, el origen rural o urbano, la naturaleza del espacio residencial, el origen étnico, la movilidad ascendente o descendente, las diferencias culturales.

Esta concepción de la formación de la conciencia obrera supone que ella constituye un epifenómeno que surge a partir de factores supuestamente "objetivos". Contrariamente a esta visión, los estudios empíricos de la conciencia obrera concluyen que no es a partir de esos elementos que surge la conciencia obrera sino que ésta más bien resulta de las relaciones sociales en las que los actores sociales están comprometidos, es decir del conflicto entre capitalistas y proletarios.

Para ilustrar la conceptualización presentada haremos una breve referencia a algunas investigaciones que han contribuido a poner a prueba las hipótesis que se derivan de esa

teoría. Entre estos estudios está el que Howard Handelman² realizó acerca de los determinantes de la ideología política obrera en México, en base a una encuesta entre los trabajadores electricistas. Esta investigación se llevó a cabo entre los obreros del Sindicato Mexicano de Electricistas de la Ciudad de México y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana de Guadalajara. Se realizó una encuesta por cuestionario de 150 trabajadores manuales en los dos sindicatos. Dichos trabajadores están bien remunerados, son educados y calificados. Se pusieron a prueba hipótesis sobre la influencia relativa de factores ecológicos (ocupación, ingreso, edad), y de agentes de socialización política, participación sindical).

En este estudio se concluye que las condiciones objetivas de los trabajadores no son determinantes para explicar sus actitudes políticas. Se constata que hay poca relación entre el ingreso y la conciencia política de los obreros. Tampoco aparecen relaciones entre el status ocupacional y la conciencia de clase o el deseo de control obrero. Los resultados del análisis demuestran que indicadores como el nivel de la participación sindical de los trabajadores o una socialización política temprana revelan ser factores primordiales que contribuyen a formar las actitudes políticas de los obreros. Un corolario es que la correlación entre educación y conciencia obrera es más fuerte entre los obreros más jóvenes.

En otro estudio, realizado en 1980-82 por Bizberg en una planta siderúrgica mexicana se identifica un factor adicional a los encontrados por Handelman. En efecto, a la participación sindical y a los niveles educacionales se debe agregar la ideología como factor constitutivo de identidad. Los obreros de esta planta, jóvenes, educados y calificados, que participan colectivamente en asambleas muy frecuentadas lograron constituir una acción sindical desligada de la presión de las cúpulas en la que arrastran a los trabajadores menos calificados y peor pagados. Esa acción fue producto de la influencia ideológica de dos tendencias que se expresaron en la sección 271 del Sindicato de Trabajadores Minero-Metalúrgicos de la República Mexicana (SNMMRM) que agrupaba a los trabajadores de esa planta siderúrgica.

Esta investigación se realizó en la empresa Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas, ubicada en el municipio de Lázaro Cárdenas (Michoacán). Entre 1979 y 1981 el autor realizó un trabajo de campo prolongado que incluyó entrevistas en profundidad con

² Howard Handelman, "Determinants of working class political ideology: a Mexican case study", en *Studies in Comparative International Development*, 1976, 11, 3, pags. 39-69.

trabajadores, líderes sindicales y autoridades municipales. La sección 271 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana (SNTTMR) fue creada en 1976, antes de la planta iniciara operaciones como resultado de negociaciones políticas entre los ejecutivos de SICARTSA y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). También intervino en la gestación de dicha sección el hecho que los primeros dirigentes fueran parte del movimiento cardenista michoacano, dirigido por Cuauhtémoc Cárdenas, hijo del general Lázaro Cárdenas, quien fuera presidente de México entre 1934 y 1940 y también activo impulsor de la construcción de la siderúrgica.

Un tercer estudio que puede contribuir a ilustrar el proceso de formación de la conciencia obrera es el que realizó Carmen Gloria Balbi sobre la identidad clasista en el sindicalismo peruano ³. Esta investigación fue realizada en aquellas empresas cuyos líderes sindicales rompieron con el APRA (Alianza Popular Revolucionaria Americana) y adscribieron a prácticas reivindicativas muy cercanas a las bases obreras. A partir de estudios de caso y de observaciones que intentaron reconstruir la trayectoria reivindicativa de esos sindicatos, Balbi consigue mostrar cómo se modificaron las relaciones entre éstos y los trabajadores en un período de reflujo de la economía peruana y en vísperas de la llegada al poder de Fujimori en marzo de 1990. En este estudio, a partir de una discusión del paso del sindicalismo libre (aprista) al sindicalismo clasista en los años setenta, incluyendo consideraciones sobre la influencia del gobierno del general Velasco Alvarado tuvo en esa transición, Balbi discutió la forma en que los dirigentes sindicales de la industria textil, de la metalurgia, del calzado y del vidrio experimentaron cambios en sus estrategias y dieron lugar a nuevas formas de acción sindical, identificadas con lo que, en el Perú de principios de los años setenta, se denominó el "clasismo". De esta manera, el "clasismo" no se identifica con la concepción marxista ortodoxa de la conciencia de clase. Se trata más bien de orientaciones economicistas localizadas en la base trabajadora y en tensión con los dirigentes que se transformaron en meros representantes de los obreros frente a los empresarios.

4. El conflicto laboral y las huelgas.

A partir de los elementos descritos en relación a la secuencia entre industrialización, control de los mercados de trabajo, la conciencia obrera, podemos buscar una explicación del surgimiento y de la dinámica del conflicto laboral. El conflicto laboral, concebido

³ Carmen Rosa Balbi, *Identidad clasista en el sindicalismo peruano. Su impacto en las fábricas*, Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo, Lima, 1989.

como interrupción del trabajo a partir de la negativa de los trabajadores a desempeñar sus funciones en la producción, es una de las múltiples manifestaciones que asume el conflicto social en términos generales. Las huelgas son una de las formas a través de las cuales se expresa el conflicto social. Las demandas que contribuyen a generar un conflicto laboral con también demandas más generales de los trabajadores en tanto ciudadanos. Estudios como el de Alvin Gouldner (*Wildcat strike*, 1954) son ejemplos de la interacción entre demandas laborales y no laborales.

Una primera explicación del surgimiento del conflicto laboral tiene que ver con el rompimiento de las expectativas mutuas entre capital y trabajo. Las percepciones de los trabajadores en relación a los capitalistas dejan de operar en forma positiva y dan lugar a la pérdida de confianza entre los actores de la producción. Por ejemplo, las huelgas que estallan por motivos económicos frecuentemente reflejan motivaciones no-económicas. En estos casos, como fue el caso en el estudio de Gouldner (resumido en detalle más abajo) la demanda por aumentos salariales fue solo un pretexto que traducía otras frustraciones, como era el rompimiento de la pauta indulgente por los supervisores de la empresa. Por lo cual, las huelgas no reflejan necesariamente un estado de necesidad obrera. Incluso, paradójicamente, hay estudios de series de tiempo que revelan que puede existir una relación inversa entre la dinámica inflacionaria y la trayectoria de las huelgas. Así, a pesar de que existan aumentos de los salarios reales es posible que los trabajadores declaren huelgas. En estos casos, cuyos ejemplos más cercanos son los de México y Venezuela en los años cincuenta y sesenta, fue la estrecha relación entre sindicatos y partidos políticos que contribuyó a explicar la dinámica huelguística. Lo cual no quiere decir que no se produzcan huelgas en momentos de deterioro salarial. Por ejemplo, en un país como Argentina, las pérdidas salariales pueden explicar el comportamiento de los trabajadores después de la caída de Perón en 1955. Lo mismo puede argumentarse para Chile en el período 1952-1973, en el cual las huelgas guardan estrecha relación con el profundo deterioro de los salarios reales que se produjo como consecuencia del aumento de los precios. En términos más generales, es posible argumentar que no existe un vínculo necesario entre dinámica huelguística y variables económicas. Es posible argumentar que esas variables pueden ser una condición necesaria para el estallido del conflicto más no una condición suficiente. Shorter y Tilly, después de un estudio exhaustivo de la dinámica huelguística en Francia en un período de cien años (1830-1968) comprobaron que los factores políticos desempeñaban un papel tanto o más importante que los factores económicos para explicarla (1974).

En consecuencia, puede pensarse que el conflicto laboral debe explicarse a partir del establecimiento de tensiones esencialmente sociales, en las que los elementos estructurales como son las variables económicas juegan un papel, más no el determinante. El análisis de series de tiempo, los estudios de caso sobre huelgas en diferentes partes del mundo, la consideración de las características de los sectores económicos en dónde tienen lugar los conflictos permiten entender cabalmente al conflicto.