ISSN–0185-0636

Nueva Antropología 29

REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES

ANTROPOLOGIA Y CLASE OBRERA

FRANCISCO ZAPATA, Hacia una sociología del trabajo latinoamericano * RAUL NIETO CALLEJA, El oficio de zapatero: antecedentes y tendencias * EDUARDO L. MENENDEZ, Modelo médico, salud obrera y estrategias de acción del sector salud * VICTORIA NOVELO, et al, Propuestas para el estudio de la cultura obrera * ENRIQUE DE LA GARZA, et al, La investigación sobre la base obrera en México: un balance preliminar * ELLA FANNY QUINTAL, Sindicato, empresa y familia: los espacios de la reproducción de la fuerza de trabajo petrolera * DOCUMENTOS * RESEÑAS BIBLIOGRAFICAS.

El oficio de zapatero: antecedentes y tendencias

Raúl Nieto Calleja

El proletariado mexicano tiene orígenes sociales muy diversos. Si bien es cierto que una parte muy significativa de él proviene del medio rural, también lo es que históricamente ha surgido de antiguos oficios con base artesanal y ocupaciones urbanas tradicionales en los cuales podemos rastrear un amplio y fértil vaso comunicante que viene a nutrir la condición obrera actual. En este trabajo pretendemos apuntar algunas reflexiones que surgen del conocimiento de un sector obrero muy antiguo en nuestro país —los zapateros— que en la ciudad de León, Guanajuato se encuentra urbanamente consolidado.[1]

Durante nuestra investigación pudimos localizar obreros que representan la cuarta —e incluso quinta— generación de zapateros y que familiarmente son portadores de una tradición y cultura laborales que han logrado formar a lo largo de varias generaciones que han transcurrido en el interior de la industria del calzado instalada en la ciudad. En 1980, según fuentes oficiales, dicha industria estaba formada por casi 2,000 establecimientos productores en los que laboraban más de 60,000 trabajadores. Esta planta industrial en su interior es sumamente heterogénea ya que, por un lado, con-

[1] Este trabajo es un subproducto de la investigación colectiva realizada en León, Gto., entre los años de 1978 y 1980, por el Proyecto "Pequeña y Mediana Industria en México" del *Programa de Antropología del Trabajo* del CIESAS (anteriormente CIS-INAH).

centra importantes masas de capitales en unos cuantos —relativamente— grandes establecimientos fabriles que reunen un mayor número de obreros por empresa; y, por el otro, pulveriza mínimos capitales en numerosos y pequeños talleres (llamados localmente *picas*) que concentran pocos trabajadores por establecimiento, pero que absorben, en términos absolutos, una gran masa laboral. Así pues, en este trabajo buscaremos las raíces que han conducido a esta compleja situación actual y, para ello, en un primer momento, abordaremos los antecedentes, incluso los más remotos, de la condición obrera contemporánea para explicar las tendencias que este tipo de trabajo es hoy portador.

ANTECEDENTES

Con la conquista española de América, el oficio zapatero fue introducido a la Nueva España; ". . . el cactli o sandalia de pita de maguey, forrado o sin forrar fue sustituido por el zapato y toda una nueva técnica de esta industria (curtir, adobar, cortar, hormar, etc.) se introdujo" (Carrera, 1954:254).

La fecha del surgimiento del gremio zapatero aún no ha sido precisada, pero se sabe que las Ordenanzas, por medio de las cuales regía su vida interna, "fueron dadas por la ciudad [de México] el 25 de octubre de 1560 y confirmadas por el Virrey Dn. Luis de Velasco, el primero, el 31 de diciembre dicho año." (Brun, 1978:2). Mientras dura la vida del Gremio, la existencia de los talleres estuvo reglamentada por diferentes ordenanzas.

La movilidad dentro del gremio quedaba estipulada en las ordenanzas. Para acceder a un grado dentro del oficio se requería aprobar ciertas pruebas prácticas y teóricas. Los oficiales que aspirasen a la maestranza, deberían saber hacer: ". . . 'una vota rodillera', una botilla de hacer zapato con embono morisco o de planta, un zapato de hombre y uno de mujer, entre otras muchas cosas".[2] "Una vez examinados tenían derecho de poner 'tienda' de zapatería y en ella, y sólo en ella fabricar y vender sus artículos" (Brun, 1978:3). De los maestros dependían sus oficiales y aprendices; entre ellos se establecían "contratos de aprendizaje" (Cfr. Brun, 1978:2 y Carrera, 1954:28).

El monopolio del trabajo específico de los zapateros, quedaba garantizado por las ordenanzas, "ningún artesano dedicado al oficio de zapatería podía curtir ni zurrar pieles [. . .] ni los curtidores o zurradores podían hacer zapato y los zapateros tampoco podían hacer agujetas, hebillas o chapines [. . .] la calidad, el proceso de elaboración y el precio de venta de los artículos fabricados en los talleres de los maestros examinados estaba rigurosamente controlado, vigilado y sancionado" (Brun, 1978:2).

[2] *Ordenanzas de Zapatero*, 1749, citado en Carrera, 1954:39.

El gremio y la Cofradía que a él correspondía, organizaban actos religiosos y tenían toda una vida institucional que rebasaba, con mucho, los marcos estrictamente laborales. El gremio zapatero de la Ciudad de México poseía su propia capilla, tenía sus propios santos patronos y fiestas religiosas y, en las procesiones de Semana Santa y de Corpus, participaba debidamente uniformado y llevaba alguna aportación específica. El no cumplir con estas ordenanzas implicaba una serie de castigos y multas a los artesanos.[3]

A pesar de la dispersión de los talleres zapateros, en la Ciudad de México, la venta del producto no se podía realizar en cualquier parte, sino que estaba reglamentada; restringida a la tienda del propio taller y algunos lugares previamente establecidos (Cfr. Carrera, 1954: 184, 196-217, y Brun, 1978:3). Sólo los zapateros indios, que no participaban dentro del gremio, vendían su producto legalmente en casi cualquier parte y ello fue aprovechado por patrones españoles que no pertenecían al gremio; todo ésto dio lugar a infinidad de protestas y sanciones.[4]

Además, la participación dentro del gremio implicaba a los artesanos, quedar sujetos a todo un sistema de pagos que menguaba su ingreso: pagos por exámenes, por tributo a la corona, por el uso de materias primas, etcétera (Cfr. Carrera, 1954:209-217).

Por casi tres siglos el gremio vigiló celosamente, y con no pocas dificultades, por el cumplimiento de las dife-

[3] Sobre los castigos véase: Carrera 1954: 92-111. Por cierto que además de la fiesta de San Crispín (el 25 de octubre), que todavía se celebra en León —aunque al parecer en decadencia—, el gremio zapatero de la Ciudad de México festejaba ". . . a los Santos Patronos o la Sagrada Familia —1º de enero— y a San Crispín, Aniano y San Crispiano —25 de octubre y 17 de septiembre—. . ." (ibid: 90).

[4] "Los zapateros, en 1629 no tenían aún un procedimiento eficaz de examen para los indios y seguían sufriendo la oposición combinada de españoles sin licencia y fabricantes indígenas de zapatos. Los zapateros sin licencia trabajaban asociados con materiales baratos. Se aprovechaban de la ley que permitía a los indios vender libremente en los mercados de la ciudad, y sus ventas se limitaban a las zapaterías. Los gremios sufrieron entonces la competencia de indios que trabajaban para blancos no miembros de los gremios, que vendían sus zapatos en mercados donde no estaba autorizada la venta de los fabricados en el gremio. Es interesante observar que la guilda en este caso se sentía capaz de oponerse a la competencia indígena normal, que equivalía a cuatro o cinco pares de zapatos por vendedor indígena, y cuya venta se limitaba a los mercados de San Juan, San Hipólito y Tlatelolco. La protesta iba dirigida contra la cantidad mucho mayor producida en los talleres de los españoles que no eran miembros del gremio. La cuestión fue tan seria que como consecuencia se cerraron cerca de 100 de los 150 talleres de zapatos con licencia, hacia 1630" (Gibson, 1978:411 y s.).

rentes ordenanzas y actividades lícitas propias de los talleres. Formalmente, los gremios desaparecieron por el decreto del 7 de agosto de 1814 (Cfr. Tank, 1979:214); pero investigaciones realizadas sobre el gremio zapatero señalan que desde antes de la fecha: "El ideal del gremio, la igualdad de oportunidades para sus miembros, se vio dominado por las necesidades de la producción y su desarrollo; la competencia entre los talleres y la incapacidad de los oficiales para reunir el suficiente dinero y establecerse por su cuenta provocaron agudas contradicciones tanto al interior de los talleres como al interior del gremio. La subordinación de maestros examinados, dada la imposibilidad de abrir su propio taller, a otros maestros con más capital, la ampliación del número de oficiales por taller y el crecimiento del mercado, entre otras cosas, llevaron a una situación muy desigual a estos artesanos [. . .] La descomposición de los oficiales y aprendices y aún a algunos maestros, a la condición de simples jornaleros destajistas. La posibilidad jurídica de ser maestro, abrir taller y tienda y mantener el monopolio de la producción de zapatos, garantizada por las ordenanzas y la legislación colonial, se hizo cada vez más difícil realidad. . ." (Brun, 1978:3 y ss). En verdad, son más las interrogantes sobre el gremio zapatero, que las certezas con que contamos para entender la situación laboral de la colonia.[5]

El primer taller de zapatería del que se tiene noticia, existió por los años 1611. Un censo realizado en 1719, arroja la cifra de 66 zapateros. Entre la cuarta y séptima década del siglo XIX, las actividades manufactureras reciben un gran impulso; de tal manera, que según el registro de damnificados por la inundación de 1887, 414 zapateros resultaron afectados.[6]

5 "Sin embargo, faltan estudios empíricos sobre la realidad mexicana. ¿Cuántos gremios existían? ¿Cuántos miembros tenían? ¿Cómo estaba distribuidos entre maestros, oficiales y aprendices? ¿Había estancamiento en el número de maestros? ¿Había movilidad social de aprendiz a oficial y de éste a maestro en ciertos períodos dados de tiempo? ¿En qué grado? ¿Cómo funcionaban las restricciones raciales de membrecía? ¿Eran llevadas a la práctica o evadidas? ¿Pudieron, por ejemplo, los gremios de indios mantener la exclusión de los españoles? En gremios que admitían dos o más razas, ¿Monopolizaban la maestría los españoles? ¿Cuántos trabajadores libres existían en comparación con el número de agremiados?. . ." (Tank, 1979:323 y s.). Estas son sólo algunas de las interrogantes que se podrían formular.

6 Información contenida en Labarthe, 1978: 11-23; quien utiliza como principal fuente documental al Archivo Histórico Municipal de la Ciudad de León. Si el último dato, 414 zapateros afectados en la inundación de 1887 es fidedigno, y lo comparamos con los 359 miembros del gremio de la ciudad de México en 1801 que proporciona Brun (1978:4), nos podremos dar cuenta de la relativa gran importancia que ya tiene para esa fecha la actividad zapatera en León. Por cierto, hacia finales del siglo XIX, la ciudad de León es la segunda más im-

Al parecer durante toda esa época la industria zapatera que se ha consolidado en la ciudad se encuentra ubicada en talleres familiares y domésticos por tanto. En 1889 ". . . un viajero anónimo que va a León con motivo de la inundación de 1888 menciona: '. . . León es esencialmente industrial y manufacturero. Tiene pocas fábricas de importancia; pero en cambio. . . cada familia es un grupo de obreros, y cada casa es un taller. Los ramos de la industria que más se explotan son la zapatería, los tejidos de algodón en paños de rebozo. . ." (Calleja et al, 1980: 27 y s.). Seguramente el proceso de trabajo seguía siendo en lo fundamental manual y la organización de éste es muy probable que haya sido familiar, como lo narra el autor anónimo citado. La mecanización aún no ha incidido de una manera notable en el trabajo zapatero, aunque esta industria empieza a configurarse en la que será la actividad económica más importante de la ciudad.

El desarrollo de la industria zapatera sigue su curso. En 1900 son censadas en León, 3,485 personas dedicadas a dicha industria y para 1908 se menciona la existencia de 1,287 talleres (Calleja et al, 1980:37).

La mecanización y la utilización de otro tipo de energía diferente a la humana, hacen su aparición hacia finales del siglo pasado: "Las primeras máquinas fueron introducidas por Juan Fish, quien en la última década poseía la única fábrica [que utilizaba] maquinaria movida por vapor *'Fish y Compañía'*, que producía por término medio unos 300 pares diarios" (Labarthe, 1978:17).

La energía eléctrica es introducida en León en 1904 y con ella podemos ubicar el inicio de una nueva etapa en el proceso de elaboración del calzado. Parece que la *"Zapatería y Tenería la Hormiga"* es una de las primeras fábricas que utilizan dicha energía (Cfr. Moreno, 1977:39 y ss).

Carecemos de información completa sobre el proceso de introducción de maquinaria en la industria del calzado; sin embargo, consideramos que dicho proceso se ha venido verificando ininterrumpidamente desde finales del siglo pasado. Ya en el censo de 1900 se mencionan a los *pespuntadores*, como un grupo diferente a los zapateros. Aventuramos la hipótesis de que dichos trabajadores fueron los primeros en utilizar máquinas: las pespuntadoras.[7]

portante —por número de habitantes— en toda la república. Sólo es superada por la de México.

7 La máquina de coser fue patentada en Estados Unidos en 1846 y, en 1860, la fábrica de máquinas de coser *Singer* ya es la más importante de su época (cfr. "Clothing and Footwear Industry" en *Enciclopdeia Británica*, T. 4:750 y ss). La incorporación de estas máquinas revolucionó la industria de la confección y del calzado. No sabemos con certeza en qué momento fueron introducidas en León y cuál fue su efecto sobre el oficio manual. En algún taller, durante nuestro

Por medio de testimonios obreros sabemos que durante la primera década de este siglo, la maquinaria aún no se había extendido en la manufactura del calzado y por ello la productividad del trabajo era muy reducida, "a lo sumo un par de docenas" a la semana. El tipo de calzado que hacían estos obreros manuales ("completos"), era él que se llamaba "volteado". Este llevaba mucho trabajo incorporado, "era muy entretenido", pero consideran algunos viejos trabajadores (que de jóvenes lo hicieron), que era "de mejor calidad que'l que'ora se hace". Para su manufactura sólo utilizaban sus manos y algunas herramientas como la cuchilla y la lezna.[8] Entonces no era raro que los trabajadores fabricasen parte de sus instrumentos de trabajo: "un banquito de acabar" por ejemplo.

Pero pronto se dejaron sentir los nuevos vientos del progreso mecánico. La maquinaria, poco a poco, empieza a introducirse en las diferentes fases del proceso de trabajo manual. Tenemos información que señala que durante la segunda década de este siglo, "los primeros bancos de acabar [que] fueron americanos, de marca 'San Luis Missouri', comenzaron a llegar hacia 1911 y las primeras máquinas de coser [la suela] llegaron al taller de Juan Cabrera un poco más adelante, eran las 'landis'. . ." (Labarthe, 1978:19).

Hacia la tercera década de este siglo, de una manera impresionante, la maquinaria se empieza a extender en muchos establecimientos. Se importaban de Alemania y de Estados Unidos diferentes marcas y tipos de máquinas: las "Mohenos", las "Welt, las "Adrian Bruch", las "Atlas" y todas aquellas que aún quedan grabadas en la memoria obrera (Calleja et al, 1980:54).

Con la presencia de la maquinaria se desencadenó un nuevo fenómeno: *El fraccionamiento del trabajo*. Un obrero "completo", de 75 años y ya retirado, recuerda que ". . . por 1927, cuando tenía como 22 años" su patrón compró una máquina nueva, "una

trabajo de campo, encontramos pespuntadoras americanas con patentes de 1880 en Buffalo N.Y. Al preguntar a los obreros sobre éstas, sólo contestaron que sabían que de tiempo inmemorial estaban en el taller. En fin, sigue siendo vigente la necesidad, que ya apuntaba Marx, de hacer "la historia crítica de la tecnología": "¿No merece la misma atención [que la historia natural] la historia concerniente a la formación de los órganos productivos del hombre en la sociedad, a la base material de toda organización particular de la sociedad? [. . .] la tecnología pone al descubierto el comportamiento activo del hombre con respecto a la naturaleza, el proceso de producción inmediato de su existencia, y con esto, asimismo, sus relaciones intelectuales que surgen de ella" (1975, T.I., V, 2:452 n.).

8 La lezna es una aguja gruesa, resistente, unida a un mango de madera con la que el antiguo zapatero perforaba y luego cosía (con cáñamo u otro tipo de hilo resistente) las diferentes partes —pocas por aquel entonces— que formaban el zapato.

Stitcher", "para sacar más producción" y con ella se acabó el zapato "volteado", que era "más violento de hacerse", con el nuevo tipo de costura, el trabajo se hacía más rápidamente, "ya se embarraba el pegamento en la suela y la piel, y luego se pegaba con la horma, de este modo podían hacerse varios pares, ya que mientras a unos se les secaba el pegamento, los otros podían pegarlos. . .". El fraccionamiento del trabajo, desde esas fechas, comenzó a extenderse por toda la industria. Actualmente, incluso, podemos observar cómo es introducido en talleres que hemos denominado "cuasi-artesanales". Por cierto, no siempre es impuesto por la empresa, sino que, a veces los propios trabajadores al constatar sus ventajas —aumento de la producción, ergo, la posibilidad de aumentar su salario— son quienes directamente proponen esos cambios.[9]

Asimismo, con la introducción de las máquinas, se empieza a configurar la división "departamental" que ahora podemos observar en las fábricas. Desde entonces empiezan a descollar algunas de éstas, las menos, como grandes empresas (*EMyCO*, por ejemplo); otras quedan estancadas en un cierto nivel de mecanización alcanzado, y con él todavía se mantienen (*Cóndor*, por ejemplo); pero la mayoría, por el contrario, defintivamente desaparecieron al calor de la competencia y de las crisis.

La división departamental, así configurada, empezó a requerir de un nuevo tipo de obrero; el obrero especializado en el manejo de alguna maquinaria. Este conocimiento en un principio lo proporcionaba la propia compañía que vendía (e incluso arrendaba) la maquinaria. Sin embargo después, ese saber fue apropiado, conservado e incrementado por la plantilla obrera que laboraba en las fábricas mecanizadas.

La nueva forma (mecanizada) de poducción del calzado implicó, al mismo tiempo, una forma específica de organización del trabajo: *la fabril*. Con la socialización de las máquinas dentro de la industria, la acumulación del capital empieza a descansar, en mayor medida, en la extracción de plusvalía relativa.

El proceso de introducción de maquinaria ha sido incesante desde entonces; ha acabado con la "autonomía profesional" de los antiguos maestros polivalentes. Estos han quedado, literalmente, encadenados a los muros de la fábrica. (Algunos obreros, todavía recuerdan que lo que más les molestó

[9] En una asamblea realizada el 22 de mayo de 1951 un trabajador de la empresa *XXX* propone que ". . . se gestione ante la empresa se *fraccione el trabajo* para que haya posibilidades de que aumente la producción" (Archivo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, expediente número 27/963, foja 68, subrayado nuestro; en adelante citaremos este archivo con las siglas *AJULCA*).

al entrar, por primera vez, a trabajar en la fábrica era ". . . el encerramiento durante más de diez horas, sin poder salir para nada.")

Al configurarse las fábricas, como unidades más grandes y con más trabajadores, el viejo equipo individual de trabajo ha sido trastocado y quedó inmerso en el gran mundo obrero de la fábrica. Las grandes concentraciones obreras, bajo un mismo techo y bajo el dominio de un mismo capital, se tornan cotidianas. La unidad obrera, formada "naturalmente" dentro de los grandes establecimientos, queda sujeta a la división del trabajo y es escindida en departamentos; la maquinaria representa la base técnica para crear estas divisiones de la fábrica.

Después, dentro de cada departamento, la mecanización —por una parte—, y la división científica del trabajo —por la otra—, han acabado de liquidar al viejo obrero profesional, poseedor de un oficio, al asignarlo permanentemente a un puesto de trabajo, a una máquina o alguna operación.

Hay que señalar una cosa: no tenemos información que nos permita considerar que la introducción masiva de maquinaria haya puesto en cesantía al viejo obrero manual (tal como sucedió en Inglaterra y Alemania hacia finales del siglo pasado). Sino que, por el contrario, antes que desplazar al obrero, se aumentaron las posibilidades de ensanchar el mercado de trabajo.[10] Al menos esa es la imagen que conservan los obreros que entrevistamos, cuando señalan que ". . . antes. . . casi no había fuentes de trabajo". En efecto, podemos considerar que en León, los

[10] En un trabajo de Stearns (1975:124) se señala que: "En el continente [europeo] e incluso en Iglaterra (donde el proceso había empezado más temprano) hacia los 1890's se pudo ver el desplazamiento de la mayoría de las manufacturas [hand manufacture] de zapatos. El número de los obreros manuales en la industria alemana del calzado, por ejemplo, había decaído en más de la mitad del total en 1895, y un 40% más, una década después. La maquinaria para el entaconado y el acabado se extendió en los 1890's, mientras que el equipo de montado [lasting equipment] y el corte automático de piezas del calzado vinieron alrededor del 1900. Los trabajadores de esta industria apenas tuvieron tiempo para adaptarse a la llegada de las fábricas poderosamente equipadas; mientras más grandes, equipos automáticos más completos les eran introducidos; en las plantas de punta el equipo, en su mayoría, era importado o copiado de Estados Unidos". Esta adaptación no fue de ninguna manera pacífica, Stearns menciona que ". . . los zapateros de Birmingham en 1893, trataron de señalar, como muchos otros artesanos, que las máquinas no hacían tan buena labor como el trabajador manual y, en consecuencia, con ellas un tipo de trabajadores era expulsado" (ibid: 198, traducción nuestra). Esta añoranza por el trabajo anterior, la encontramos en León durante 1979 en boca de trabajadores manuales y viejos obreros, que recordaban melancólicamente al zapato "volteado".

obreros manuales (que sólo utilizan herramientas) han subsistido (y subsisten) gracias a una estructura industrial que no sólo ha conservado, sino que incluso ha fomentado la existencia de talleres que requieren de este tipo de trabajadores.[11]

Con la segunda guerra mundial la planta industrial zapatera norteamericana se orientó a la producción de botas y demás insumos que una economía de guerra demandaba. Así, para satisfacer la demanda de su mercado interno, Estados Unidos se vio obligado a adquirir calzado mexicano. Ese aumento inusitado de la demanda favoreció el desarrollo de la industria zapatera nacional. El acelerado crecimiento de la industria se mantiene hasta el fin de la segunda guerra mundial. Entre 1933 y 1940, el número de establecimientos productores se incrementa en un 30%, y el número de personal ocupado en esta industria, durante el mismo periodo, casi duplicó tan solo en la ciudad de León, Gto.

Mientras dura la guerra, los obreros recuerdan que el trabajo abundaba, que incluso eran comunes las "veladas" es decir trabajar toda la noche del viernes y seguir la jornada "normal" el sábado en la mañana, para lograr tener al tiempo los pedidos de calzado. Curiosamente en esta época, parece que fue acuñado el término "zapato de batalla" con el que se denomina actualmente el calzado "hecho al aventón" y de muy baja calidad.

Pero la coyuntura creada por la guerra no podía durar infinitamente. Al acabarse, la industria leonesa del calzado resiente el impacto de la contracción del mercado. En este período de crisis se cierran masivamente talleres y fábricas y al parecer hubo una gran efervescencia laboral.[12] Un obrero

[11] Cierta información disponible nos permite suponer que la mecanización ha incidido de manera desigual a lo largo de todo el proceso productivo. Es interesante señalar que algunas de las primeras fases en mecanizarse, el corte y el pespunte, se mantiene casi en el mismo nivel de desarrollo tecnológico que alcanzaron hace más de 70 años. Por el contrario los departamentos unidos al riel viven constantemente la introducción de innovaciones técnicas. En esos primeros departamentos de la fábrica, al igual que en las unidades productivas donde se realiza el proceso de manera manual, se ha conservado un gran contingente obrero, al que todavía podemos calificar como manual. Sin embargo no podemos considerar que ellos sean los dominantes en el panorama industrial actual.

[12] ". . . las fábricas pequeñas y talleres se vieron afectados en los meses de agosto y septiembre de 1946, de 5 a 6 conflictos se plantearon diariamente ante el Departamento de Trabajo, en muchos casos se cerraron establecimientos y se recibieron en la primera quincena unas 130 solicitudes de desconexión de energía eléctrica de talleres de calzado. Algunos talleres redujeron en mucho los días laborales y horas de trabajo, lo que prefirieron los obreros a cambio de conservar sus empleos ante la perspectiva de no encontrar otro. . ." (Labarthe, 1978: 22).

describió elocuentemente, su percepción de esa época, de la siguiente manera:

". . . Sucede que vino una crisis en la que participé también porque las grandes fábricas cerraron sus puertas a los trabajadores [?] y por qué no [?] también algunos talleres y en eso me tocó a mí un despido forzoso nada más me quedé con mi novia que hacía quince días me había robado.

"Los patrones tenían que contar sus capitales en dinero y bienes como el ladrón que roba por eso cerraron sus puertas al trabajador para que no se diera cuenta el trabajador de las ganancias que habían percibido durante el auge que acababa de pasar y los obreros a la calle sin nada únicamente magullados de sus pulmones y a llorar su desventura [?] y los sindicatos que hicieron [?] darle atole con el dedo al trabajador y buscar la manera a ver si podían sacar ganancia en su beneficio personal.

"Así transcurrió ese tiempo de la famosa Post-guerra que benefició a muchos y [a] miles los dejó sin nada. . .".[13]

Pero la industria se recuperó y continuó su desarrollo. Por medio de historias laborales, podemos ubicar un segundo momento en este largo proceso de fragmentación del oficio zapatero. Durante la década de los 60 parece que se extendió dentro de las fábricas el uso de *rieles* y *bandas transportadoras*. La empresa *Janeiro*, establecimiento de "punta" durante esa década (que desapareció a principios de los 70), y *Blasito*, la primera y más importante fábrica del poderoso grupo industrial leonés *Armex-Battaglia* —de ambas queda actualmente un infausto recuerdo en la memoria obrera— son dos buenos ejemplos de esa época, en que empieza a socializarse el uso de esos sistemas de transporte automáticos. Los cambios experimentados son recordados en el nivel donde entran en contacto con los obreros: en los puestos de trabajo.[14]

Los obreros al describir esos cambios técnicos los rememoran con muy poca alegría y recuerdan los efectos que inmediatamente se dejaron sentir en su trabajo y en la forma de organizarlo: ". . . ahí nos acomodaron, en los rieles. . . eramos mucha gente. . . pero pocos y nadie sabía lo que iba a

[13] Autobiografía de Isidro García pp. 15-16, versión mecano-escrita, corchetes nuestros. Este viejo zapatero tenía 50 años de edad en el momento en que escribió su biografía.

[14] Se ha señalado que ". . . en una localidad donde una industria única mezcla íntimamente el trabajo y la vida social, la resistencia a los cambios es muy encarnada [. . .] a nivel del puesto de trabajo [. . .] se establece el contacto con la innovación. . ." (Touraine et al, 1970:11); "un cambio no es un hecho es la manifestación de intenciones, de intereses sociales, de proyectos políticos. . ." (ibid:16).

suceder. . . la primera semana la producción bajó mucho [los superiores] tenían que parar el riel porque se adelantaba y tuviéramos tiempo de emparejarnos. . . hubo compañeros que no se acomodaron y prefirieron salirse. La fábrica dejó de parecer un taller, ahora tenemos un horario fijo. . .". En algunas fábricas, antes de automatizar el transporte del calzado por medio del riel o la banda, se inició su mecanización por medio de unas cajas metálicas que los obreros llaman *carritos*.[15]

Esa fue una época de cambios: las antiguas fábricas tuvieron que rehacer sus viejos locales (o cambiarse a uno más adecuado) para dar cabida a esos inmensos autómatas. Los tradicionales cestos de mimbre (parecidos a los de los panaderos) donde se acomodaba y transportaban las "tareas", desaparecieron ante el embate de las cajas de plástico y los *ganchos* y *árboles* de metal. Parece que los estudios de tiempos y movimientos empezaron a hacerse hacia finales de los 60.

Pero regresemos al oficio, ¿en qué lugar se nos ha perdido? Los viejos maestros zapateros —"completos", "de todo a todo"— han sido degradados a la situación de obreros parciales. Los menos, se han podido colocar como "encargados" o "supervisores" de algún departamento (e incluso de alguna fábrica), pero la mayoría, se han convertido en obreros especializados departamentalmente; que ya no son obreros profesionales, polivalentes en el sentido estricto del término, aunque conocen perfectamente las labores de su fábrica. "Esta reducción 'a migajas', no sólo de la actividad profesional sino de la organización de taller, indica la sumisión de los obreros a la organización técnica" (Touraine, 1978:394).

Pero desde antes de que se incorporara la gran producción en serie, que implican las bandas y rieles, el trabajo ya había sido fraccionado y desmenuzado en infinidad de operaciones parciales y repetitivas, llamadas localmente "fracciones".[16]

[15] Los *carritos* son recipientes metálicos donde se guardan y transportan las *tareas* de calzado, generalmente están asociados a baja producción. Estos están unidos a una estructura de metal de características y dimensiones similares a las del riel; aunque a diferencia de éste, su movimiento no se lo debe a un motor eléctrico, sino a la fuerza humana de cada obrero, quien recibe el carrito del puesto de trabajo anterior y lo desplaza —gracias a un sistema de baleros— al siguiente puesto laboral. Aunque con los carritos el ritmo de producción lo fija el propio grupo obrero (y no un autómata autoritario como el riel), podemos considerar que estos obreros —al igual que los del riel— quedan fijos, alineados en una cadena productiva que les asigna un puesto de trabajo específico.

[16] "El taylorismo representa pues, una primera fase de la organización del trabajo de los talleres consagrados a la producción en gran serie, segunda fase simboli-

El número de las fracciones ha ido aumentando paulatinamente y éste es un proceso que aún no termina. Durante nuestras visitas a fábricas encontramos fracciones tan nuevas que aún no tenían nombre.[17] Por otra parte, la negación del predio al que será tabulada la nueva fracción puede ser muy cruenta e incluso llegar a producir conflictos laborales. Un trabajador (J. L.L., acabador de la fábrica de botas *El Canelo*) señalaba que "en abril introdujeron una nueva fracción [. . .] que me venía a recargar mucho más mi trabajo [. . .] viéndome afectado en mi salario. . ." (AJULCA, exp. 358/978, f. 1).

Otro obrero se explica el constante aumento de las fracciones en su empresa (*Raudi*) durante el período 1970-1974; "porque es la mejor forma de explotarnos". Otros obreros perciben además del fraccionamiento, los efectos de la especialización sobre su trabajo. Un pespuntador señalaba: "uno se especializa [en una máquina o en una fracción] y es difícil colocarse en otra fábrica. . . no siempre existe, donde uno busca trabajo, la fracción que sabemos hacer. . . se puede aprender [a usar una nueva máquina o una fracción desconocida] pero siempre es difícil, al principio baja el salario. . .". Este mismo obrero señaló que "ahora ya no se necesita conocer todo el oficio [del pespuntador] ya que con la práctica se puede aprender bien una fracción. . ."

El resultado de todo este proceso de desmenuzamiento del trabajo ha sido la creación de infinidad de especialidades obreras. Incluso en la designación local de la calificación podemos observar un desfasamiento: la denominación de "*maestro*" corresponde al dueño del establecimiento (incluidos aquellos que jamás han sido trabajadores); los "*oficiales*" son los aprendices y/o ayudantes (no calificados), y las "*zorras*" —niños aprendices— sólo se diferencía de los oficiales en que aún no tiene la edad mínima legal —14 años— para trabajar. Los demás obreros calificados, por nombre obtienen el del departamento donde trabajan (cor-

zada por el nombre de Ford" (Touraine y Mottez, 1965:27).

17 En la fábrica de calzado *Intercalza* (parte del *Grupo Industrial Flexi*) pudimos observar, que después de salir el calzado de un "Horno" el trabajador tiene que corregir o enderezar la planta (de poliuretano) que aún estaba caliente, para que al enfriarse se pueda pegar la suela sin que se deforme el zapato. Esta importante fracción aún no tenía nombre. Por otra parte, el número total de fracciones, puede depender de varias cosas: a) la organización de la producción, b) el tipo o línea de calzado producido, c) el nivel de mecanización alcanzado, d) las materias primas utilizadas (como en el caso descrito). Tal parece que el desmenuzamiento del trabajo no ha terminado aún, cuando ya empiezan a aparecer nuevas tecnologías, que a contracorriente, reagrupan no sólo las operaciones antes dispersas, sino que reintegran la unidad de la fábrica perdida en la división departamental.

tadores, pespuntadores, montadores, etcétera) y por apellido el calificativo de "completo", "de todo a todo" etcétera.[18]

En fin, la tradicional carrera obrera ha sido trastocada. El tránsito aprendiz-oficial-maestro, ya no se puede realizar en la totalidad de la actividad zapatera; aunque se reproduce en cierta escala al interior de algunos departamentos (veremos ésto más adelante).

Los obreros especializados departamentales se dan claramente cuenta del surgimiento de un nuevo tipo de trabajador: el *fraccionista*, que las empresas de "punta" de esta industria demandan. Este tipo de obrero representa el máximo grado de especialización en alguna operación (manual o mecánica). Un montador entrevistado reconocía que ". . . el zapato ya no es una cuestión especializada. . . en ocho días se aprende a trabajar una 'Molina' [de Bianchi, máquina al parecer de las más difíciles en su departamento]. . . antiguamente, aquel que sabía hacer todo el calzado entraba a una fábrica, actualmente ya no. . ." Evidentemente estos trabajadores no tienen que recorrer la tradicional jerarquía obrera para llegar a obtener el control de un puesto de trabajo, ya que el aprendizaje de algunas operaciones es muy rápido; e incluso muchas veces la fracción que saben hacer sólo existe en la fábrica donde trabajan, es decir, son poseedores de una "calificación de la casa" (Touraine y Mottez, 1965:40). Un listado exhaustivo de las denominaciones de los fraccionistas sería casi imposible de hacerse, ya que el número de fracciones posibles, es prácticamente infinito.

[18] Este desfasamiento —entre el contenido de los vocablos con que tradicionalmente se han designado las distintas calificaciones (que nos remiten a determinadas relaciones sociales) y el nuevo contenido que adquieren éstos, en un contexto de industrialización— parece ser una constante en la desintegración de los antiguos oficios artesanales. Thompson (1977, T. 2:23-27) ha descrito un proceso similar, auxiliado por un testimonio de un "oficial hilador" de Manchester (1818); y después comenta: "Lo que importa de su declaración es su espléndida relación de las injusticias sentidas por los trabajadores en relación con el carácter de la explotación capitalista: el ascenso de una clase de maestros sin autoridad ni obligaciones tradicionales; la creciente distancia entre el maestro y el hombre; la transparencia de la explotación y en la misma fuente de su riqueza y poder; la pérdida de condición social (*status*) y, por encima de todo, de independencia que sufría el trabajador, su reducción a una dependencia total de los instrumentos de producción del maestro; la parcialidad de la ley; la ruptura de la economía familiar tradicional; la disciplina, la monotonía, la jornada de trabajo y las condiciones de éste; la pérdida del tiempo libre y de las diversiones tradicionales; la reducción del hombre a la condición de instrumento" (ibid:27).

TENDENCIAS

En este largo proceso de "descalificación" que ha sufrido el viejo oficio manual (que el mismo tiempo ha significado la creación de nuevas calificaciones), la evolución técnica ha jugado un papel fundamental. Desde este punto de vista, el panorama actual de la industria zapatera puede ser caracterizado como el encuentro de dos tendencias antagónicas.

A) Por una parte, podemos observar una tendencia hacia la simplificación de las operaciones, por medio de maquinaria utilizada en el proceso productivo, que reune operaciones antes dispersas (por la propia "división científica del trabajo") y que son realizadas con mayor rapidez y eficacia. Este proceso puede ser observado en la mayoría de los departamentos unidos al riel: montado, ensuelado y entaconado. Por ejemplo, en el primero, encontramos máquinas montadoras de puntas y talones que realizan operaciones complejas en un determinado orden; en el segundo, podemos observar máquinas que se "autorregulan" y son capaces de detectar sus propios errores (cardadoras que tienen incorporada una pequeña computadora), realizan en cuatro segundos operaciones que a un obrero manual muy hábil no le tomaría menos de 40 segundos, y que afilan su cuchilla automáticamente. Esta máquina muestra las etapas por las que va pasando el trabajo, en un pequeño panel de luces, cuya secuencia —de focos, prendiéndose y apagándose— el obrero vigila.

En general, la lucha por integrar a todos los departamentos a una *línea de ensamblaje* (con los que se acabaría con la división departamental que ahora conocemos) apunta hacia la consolidación de esta tendencia; pero por ahora, en las fábricas grandes y modernas, sólo se han podido incorporar algunos departamentos. En éstos, la carrera profesional obrera se ha descompuesto; los trabajadores no pueden aprender el "oficio" en casa o en un pequeño taller, ya que las máquinas complicadas sobre las que trabajan sólo existen en las fábricas. Hacer una carrera profesional, para ellos, significa el poder acceder, en el transcurso de su vida productiva, al conocimiento de las máquinas en su departamento. Es posible adquirir la masa de conocimientos en relativamente poco tiempo. Por su parte, la empresa puede no exigir, e incluso impedir al obrero la reparación y el mantenimiento de la maquinaria con la que trabaja. Algunas empresas empiezan a delegar esas funciones en trabajadores específicos: los técnicos de mantenimiento. Cuando la maquinaria es muy sofisticada, la propia casa comercial que la vendió, proporciona el mantenimiento y, como señalaba un obrero: "ya no nos dejan echarle mecánica".

La viabilidad de esta tendencia radica en la constante introducción de nuevos equipos y tecnología —importados de Estados Unidos y Europa—, que incesantemente transforman el

proceso de trabajo. Sin embargo, su consolidación se ve limitada por las características específicas de León, donde un empresariado "leonino", tiene el control, casi absoluto, sobre el mercado laboral (abundante, ya calificado y prácticamente no sindicalizado); y en donde la vida laboral y las relaciones obrero-patronales se caracterizan por la violencia y la comprensión salarial (cfr. Sánchez et al 1980).

En fin, esa tendencia se dirige claramente hacia la descalificación, hacia la desintegración del equipo obrero, y apunta hacia la automatización del proceso de trabajo.[19]

B)En contraparte, existe otra tendencia en los departamentos de corte, pespunte, acabado y, en menor medida, en el de adorno; en todos ellos las habilidades y destrezas individuales siguen siendo la *base objetiva* del proceso productivo. Bajo las actuales circunstancias, la introducción de adelantos técnicos ha producido únicamente ciertos incrementos *cuantitativos* (mayor velocidad, mayor número de agujas, pespuntadoras "ultrarápidas", etcétera), es decir las máquinas no han modificado en su raíz al trabajo obrero, "simplemente" lo han intensificado y parcializado aún más. Y por ello, en esos departamentos, se ha dado la posibilidad de "recrear" —de alguna manera— el antiguo oficio zapatero.[20]

La clásica carrera profesional (zorra - oficial - trabajador - "completo") y ocupacional ("pica" - taller - fábrica) forman parte esencial de la mayoría de las vidas obreras de estos departamentos. Los conocimientos del oficio (éste ya no en el sentido "artesanal", sino "departamental" del término) sólo pueden adquirirse en el transcurso de una vida de trabajo.

19 "La consecuencia de esto es que la *carrera* obrera se descompone. Más limitado y más técnico, el empleo —cualquiera— corresponde a una formación profesional muy concreta, racionalmente organizada y por consiguiente deja menos paso al ascenso debido a la experiencia y la costumbre del trabajo que se realiza [. . .] El ejercicio del trabajo ya no abre por sí solo grandes posibilidades de ascenso; éstas que no existen de modo natural deben crearse artificalmente [. . .] pero el hecho esencial radica en que la organización natural de la carrera obrera desaparece. Al mismo tiempo, desaparece el equipo de trabajo, formado la más de las veces en torno a un oficial experimentado" (Touraine y Mottez, 1965:26).

20 "Algunos de éstos [oficios tradicionales] quedan suprimidos como consencuencia de la mecanización o, sencillamente, a causa de la aparición de nuevos materiales de fabricación. Más a menudo, se desintegran bajo la presión de las circunstancias y son sustituidos por un conjunto de empleos especializados. Por último ocurre también que un *oficio* calificado se subdivide, se especializa, y aunque los *nuevos oficios* sigan siendo calificados, han perdido parte de su carácter polivalente." (Touraine y Mottez, 1965:25, subrayados nuestros).

Estos mismos obreros, desde su "infancia", al lado del padre o de un pariente cercano, en el hogar familiar o en una pequeña "pica", inician su carrera laboral como *zorras*. Como tales su trabajo se reduce, durante varios años, a tareas sencillas y al auxilio de algún obrero adulto del que dependen. A cambio de sus servicios el trabajador les dará de comer y una "propinilla", además de la posibilidad de irse adentrando en los misterios del "oficio". Al paso del tiempo, y con varios años de experiencia en talleres y picas, el obrero de zorra se convierte en oficial, siempre bajo la tutela de un maestro experimentado que le alumbra el difícil camino que va de las fracciones más sencillas a las más complejas y difíciles.

El trabajador, para adquirir su "oficio departamental" debe pasar gran parte de su vida en el interior de diferentes tipos de unidades productivas. Después de algún tiempo, el obrero habrá tenido oportunidad de adquirir, no sólo el conocimiento de las "fracciones" realizadas en su departamento, sino de gran parte de las actividades del proceso productivo. Así, esa sabiduría obrera, ese bagaje de conocimientos (muchas veces representado por la caja de herramientas), es el resultado de largas jornadas en las que el trabajador ha armado y desarmado pacientemente las diferentes máquinas sobre las que ha trabajado; y es también resultado de aquellas ocasiones en que ha tenido que apoyar y/o suplir el trabajo realizado por obreros de otros departamentos.

La forma por medio de la cual entrará a la fábrica será casi siempre mediada por la afinidad con algún pariente, compadre, amigo o vecino, que lo recomiendan para cubrir cierto puesto de trabajo. Ya en la fábrica, y no sin esfuerzos, deberá conquistar un lugar y un *status* en el equipo de trabajo departamental al que se incorpore. La adaptación a la disciplina fabril (horario fijo, uso de uniforme, "encerramiento", limitación de los movimientos, mayor intensidad y competencia en el trabajo, etcétera) no siempre es fácil y, dada la estructura industrial de León, siempre es posible renunciar al medio fabril y permanecer en otro tipo de establecimientos, donde como trabajador "completo", puede hacer valer sus calificaciones.

Al paso del tiempo, y con mayor experiencia y responsabilidad, ya ubicados en la cúpula de la jerarquía obrera (en la fábrica o en el taller), estos trabajadores tendrán bajo su custodia a nuevas generaciones obreras a quienes transmitirán el conocimiento adquirido. Aquí se cierra el ciclo de esta tendencia que apunta hacia la reconciliación del oficio.

Hasta aquí no hemos hecho una definición explícita de la *calificación*. Esta noción, ya se ha señalado, es bastante ambigua.[21] La calificación con-

[21] "El término [calificación] es ambiguo. Designa primero un principio de jerar-

serva, al menos en León, una fuerte dosis de convencionalidad. No es tan solo una masa de conocimientos, un nivel de ingresos, un período —medido en costo y tiempo— de formación, un cierto nivel de responsabilidad y capacidad organizativa del trabajo, sino que también es un status socialmente asignado, e históricamente determinado, que se modifica (y relativiza) a lo largo de la evolución técnica que han vivido estos trabajadores y su antiguo y siempre cambiante oficio zapatero.[22]

Así, hoy ya no podemos afirmar que el obrero viejo poseedor del oficio manual sea el obrero más calificado de la industria (en cierta época lo fue); su calificación ha sido relativizada y es únicamente reconocida en las unidades donde el sistema de trabajo sigue siendo en lo fundamental manual; pero ya es obsoleta en los establecimientos de punta. Por el contrario, el obrero "fraccionista", especializado en alguna operación específica, no puede reivindicar esa mínima calificación (mínima, pero calificación al fin), en otro tipo de unidad productiva que no sea aquella donde adquirió ese conocimiento.

Por otra parte, dentro de una misma fábrica, son inconmensurables las calificaciones requeridas en los diferentes departamentos (digamos alguno de los que están unidas al riel, con otro en el que todavía predomina el trabajo manual). La coexistencia (¿qué tan pacífica?) de diferentes sistemas de trabajo y fases de la evolución profesional, en una misma fábrica, en un mismo departamento, torna complejo el análisis y sólo se podría hacer en un nivel más concreto y no en un plano de generalidad como en el que hasta ahora nos hemos estado desenvolvimiento.

Como hemos visto hasta aquí, el viejo oficio manual —cuasi artesanal— se ha desintegrado para dar paso a un complejo, altamente heterogéneo, de situaciones laborales. Así en la industria leonesa del calzado encontramos, por una parte distintos tipos de unidades productivas, ubicadas en diferentes fases de la evolución técnica; por otra, diferentes sistemas de trabajo obrero (profesionales y técnicos;

quización profesional; en este sentido todo obrero posee cierta calificación, ya sea un peón o un obrero altamente calificado. Al mismo tiempo, define cierto nivel de capacidad profesional que no todos alcanzan: algunos son calificados, otros solamente especializados y otros, por fin, peones." (Touraine 1978:401).

22 "Las discusiones en torno a los métodos de evaluación de los puestos [job evaluation] han insistido justamente sobre éste punto; el obrero calificado no se distingue del no calificado por razones económicas —escasez de la oferta o precio de formación— o directamente profesionales —conocimiento o experiencia— sino principalmente sociales: la sociedad o los obreros mismos otorgan cierto valor a la posesión de atributos como el conocimiento técnico, la responsabilidad, la experiencia" (Touraine, 1978: 401). La calificación siempre es relativa e históricamente determinada.

manuales y mecanizados) y todo esto da como resultado la existencia de un sector proletario muy diferenciado a su interior y un movimiento obrero en plena y constante formación. La condición obrera encuentra su lugar (y al mismo tiempo su dispersión) en la articulación de esos distintos espacios laborales con los diferentes sistemas de trabajo; en todo el singular entramado de relaciones sociales que existen en cada establecimiento zapatero.

BIBLIOGRAFIA

BRUN MARTINEZ, GABRIEL (1978) "La organización del trabajo y la estructura de la unidad doméstica de los zapateros y cigarreros de la Ciudad de México en 1811", Ponencia ante el *Simposio sobre la organización de la producción y relaciones de trabajo en el siglo XIX en México*, 14-17 de febrero de 1978, D.I.H.-INAH, México, D.F.

CALLEJA, MARGARITA, BERTHA C. Y J.J. MADRAZO (1980) *Unidades domésticas y organización del trabajo de la industria del calzado en León, Guanajuato*. Tesis, U.I.A., México, D.F.

CARRERA STAMPA, MANUEL (1954) *Los gremios mexicanos. La organización gremial en la Nueva España 1521-1861*, E.D.I.A.P.S.A., México, D.F.

GIBSON , CHARLES (1978) *Los aztecas bajo el dominio español, 1519-1810*, Siglo XXI Editores, México, D.F.

LABARTHE, Ma. DE LA CRUZ (1978) *La industria del calzado generada en el área urbana de la ciudad de León*, Mecanoescrito, CIS-INAH, México, D.F.

MARX, KARL (1975) *El Capital*, 3 tomos, 8 vols. Siglo XXI Editores, México, D.F.

MORENO, MANUEL M. (1977) *Historia de la Revolución en Guanajuato*, Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios de la Revolución Mexicana, Número 70, México, D.F.

SANCHEZ, SERGIO, RAUL NIETO Y AUGUSTO URTEAGA (1980) "Los trabajadores del calzado en Guanajuato" en *Cuadernos Políticos*, núm. 24, Ed. Era, México, D.F.: 55-66.

STEARNS, PETER N. (1975) *Lives of Labour*, Croom Hell Ed. London Englan.

TANK DE ESTRADA, DOROTHY (1979) "La abolición de los gremios" en E.C. Frost, M.C. Meyer y J.Z. Vázquez (comps.) *El trabajo y los trabajadores en la historia de México*, El Colegio de México y University of Arizona Press, México, D.F. 311-31.

THOMPSON, E.P. (1977) *La formación histórica de la clase obrera*, 3 Vols., Editorial Laia, Barcelona.

TOURAINE, ALAIN (1978) "La organización profesional de la empresa" en G. Friedman y P. Naville *Tratado de Sociología del Trabajo*, Tomo I, F.C.E., México, D.F.: 384-425.

TOURAINE, ALAIN Y BERNARDO MOTTEZ (1965) "El trabajo obrero y la empresa industrial" en varios *Historia General del Trabajo*, Tomo IV, Grijalbo, España: 23-63.

TOURAINE, ALAIN, *et al.* (1970) "Los obreros y la sociedad industrial" en varios *Los trabajadores y la evolución técnica*, Nova Tierra, Barcelona, España: 115-114.



