

El control obrero de la producción de máquinas en los Estados Unidos (siglo XIX)

David Montgomery

En su famosa crítica sobre las prácticas gerenciales de la industria que entonces estaban en boga, Frederick Winslow Taylor escribió: “En un establecimiento industrial que emplea digamos entre 500 y 1,000 obreros se encontrará en muchos casos, por lo menos 20 o 30 diferentes oficios”.

En cada uno de estos oficios el obrero había adquirido por tradición oral sus propios conocimientos... Este conjunto de reglas empíricas o conocimiento tradicional, puede decirse que es el principal capital de los trabajadores... Los capataces y superintendentes (que conforman la administración) saben mejor que nadie, que su propio conocimiento y habilidad personal están muy por debajo de los conocimientos y destrezas que poseen, conjuntamente, los trabajadores que están bajo sus órdenes... Aquéllos reconocen su tarea como la consistente en inducir al trabajador para que dé sus mejores esfuerzos, su trabajo más arduo, todo su conocimiento tradicional, sus habilidades, su ingenuidad y su buena voluntad; en una palabra su “iniciativa”, para producir los mayores beneficios posibles para su patrón.¹

Big Bill Haywood hizo la misma observación, aunque de manera más mordaz cuando declaró: “Los cerebros de la administración están bajo las garras de los obreros”.²

Ambos, Taylor y Haywood, estaban describiendo el poder que ejercían ciertos trabajadores

sobre la dirección del proceso de producción a fines del siglo XIX, un poder que el movimiento científico de administración se esforzó por abolir, y que los Trabajadores Industriales del Mundo (Industrial Workers of the World) quisieron incrementar y extender hacia el resto de los obreros. Es importante señalar que ambos coincidían en que el poder de los trabajadores emanaba de la superioridad de su conocimiento sobre el de los propietarios de las fábricas. Es aún más importante resaltar que no se estaban refiriendo a prácticas “preindustriales” de trabajo, sino al trabajo llevado a cabo en las fábricas mismas.

El impresionante y rico trabajo de Herbert Gutman en este país, de E.P. Thompson en Inglaterra y otros³ nos ha revelado los profundos cambios forzados por el advenimiento del capitalismo industrial sobre los valores y expectativas de la gente, sobre sus hábitos de trabajo, su sentido del tiempo y también la persistencia con la que los trabajadores se aferraban a sus tradiciones, a su estilo de trabajo espasmódico y orientado a la tarea, y a un código social que era menos férreamente disciplinario, menos individualista y que imponía condiciones de explotación menores que las que forzaba la industrialización. Estos estudios han dirigido nuestra atención a las experiencias de la primera generación de

trabajadores industriales, o en el caso de la concepción de Gutman, a la persistencia de la experiencia de esa "primera generación" sobre más de un siglo en la vida americana.

De cualquier manera, mi preocupación actual no es la de contraponer los estilos de trabajo industrial y "preindustrial", sino más bien los patrones de conducta que se moldearon en la segunda y tercera generaciones de la experiencia industrial, principalmente entre obreros cuyos mundos se habían cincelado desde sus primeros días entre molinos de humo, calles congestionadas, recreación como un asunto exclusivo de fin de semana y faenas en el tiempo y ritmo dictados por el reloj (excepto cuando en periodo más o menos largo de despidos significaba descanso total).⁴ Era con estos trabajadores, los veteranos de la vida industrial, por los que Taylor estaba preocupado. Ellos habían interiorizado el sentido industrial del tiempo, se habían disciplinado tanto colectiva como individualmente, y consideraban tanto a la extensa división del trabajo, como a la producción de las máquinas como su ambiente natural. Sin embargo, no se habían condicionado con atributos tales como la de la dócil obediencia de autómatas, ni la del individualismo de la movilidad ascendente sino que más bien habían adoptado una forma de control del proceso de productividad que iba colectivizándose, deliberada y agresivamente, hasta que los patrones estadounidenses acometieron con un contraataque parcialmente exitoso enarblando los principios de la administración científica y utilizando el recurso del taller franco.* [n.e. El "taller franco" (open shop) era una situación por la que cada trabajador firmaba un contrato individual y no tenía obligación de pertenecer al sindicato, en caso de que lo hubiera].

El control de la producción por parte de los obreros no fue, sin embargo, un estado de cosas o condición que existiese en un punto dado en el tiempo, sino que fue una lucha, una batalla crónica en la vida industrial que asumió una

variedad de formas. Estas formas pueden ser tratadas como estados sucesivos en un patrón de evolución histórico, si bien debemos recordar que los estadios se sobreponen unos con otros cronológicamente en diferentes industrias, o incluso en una misma industria en diferentes localidades, y que cada estadio incorpora los anteriores en lugar de reemplazarlos. Los tres niveles de desarrollo que aparecieron en la segunda mitad del siglo diecinueve se caracterizaron por: 1) la autonomía funcional de los artesanos, 2) el dominio del sindicato y 3) el apoyo mutuo de diversos oficios en la aplicación de los reglamentos y en las huelgas solidarias. Cada uno de estos niveles serán examinados aquí, para posteriormente concluir con algunas observaciones sobre el impacto de la administración científica y del taller franco en los patrones de conducta que estas prácticas representaron.

La autonomía del artesano

La autonomía funcional de los artesanos descansaba en dos premisas, por un lado en su conocimiento superior, y por otro en la supervisión que daban a uno o más ayudantes. La primera situación los hacía ser los propios directores de sus tareas. Forjadores de hierro, sopladores de vidrio, barrileros, encargados de las máquinas papeleras, ingenieros locomotrices, hilanderos, caldereros, montadores de tuberías, tipógrafos, alfareros, mineros del carbón, enrolladores de hierro, pudeladores, operadores de las máquinas de coser de McKay y Goodyear en fábricas de calzado y, en muchos casos, los maquinistas y ajustadores en fábricas metalúrgicas ejercieron una amplia y discreta dirección en su propia tarea y en la de sus ayudantes. Ellos frecuentemente contrataban y despedían a sus ayudantes, pagándoles una porción fija de sus propios ingresos.

James J. Davis quien terminó siendo secretario

del trabajo durante la presidencia de Warren Harding, aprendió el oficio del pudelado del hierro trabajando como ayudante de su padre en Sharon, Pennsylvania. En sus memorias recordaba como “ninguno de nosotros fue a la escuela a aprender química (de pudelar) en los libros”. “Aprendíamos los trucos en la práctica, parados, inmersa la cara en el penetrante calor,

al tiempo que nuestras manos pudelaban el metal en su deslumbrante baño”.⁵ Su primer trabajo, de hecho, lo obtuvo a los doce años, cuando un viejo pudelador ideó una forma que le permitiera continuar ejerciendo este arduo oficio, que consistió en contratar a un niño (Davis, de doce años) que liberara a su ayudante de las tareas menores tales como alimentar el



Construcción de principios del siglo XX perteneciente a la Compañía Fundidora de Fierro y Acero Monterrey, donde se alojaban las máquinas sopladoras y calderas. (Del libro *Obreros somos...*).

horno, para que este último dedicara un mayor tiempo a la desgastante labor de remover el hierro hasta que alcanzara el "estado natural". Cuando Davis consideró que había aprendido lo suficiente como para manejar su propio horno tuvo que irse de Sharon, pues los hornos pasaban de padres a hijos, y su padre aún no estaba listo para dejarle el paso libre. Todavía en 1900, cuando Davis vivía en casa de su padre, mientras asistía a la escuela de comercio, después de haber sido electo para un puesto público, se hacía cargo del horno de su padre por las tardes, después de haber llegado a un acuerdo con él.⁶

Los enrolladores de hierro de la Columbus Iron Works en Ohio, nos han dejado un claro registro de la forma en que manejaban su ramo en el libro de actas del sindicato local entre 1873 y 1876. Los tres equipos de doce enrolladores de metal, que constituían el sindicato, negociaron con la compañía una tarifa única por tonelaje para cada trabajo específico de enrollado que demandara. Los trabajadores decidieron colectivamente qué porción de la tarifa le correspondería a cada uno de ellos (y los repartos no eran en absoluto iguales, oscilando entre 19³/₄ centavos del precio negociado, de 1.13 dólares la tonelada, para el enrollador, a 5 centavos para el enganchador); decidieron también la forma en que los trabajadores debían ser colocados, el número de vueltas que los rollos debían tener al finalizar la jornada, los arreglos especiales que debían hacerse para la ardua y cálida labor de los enganchadores durante el verano, la forma en que los miembros deberían ser contratados y ascendidos dentro de los diferentes rangos del grupo.⁷ En otras palabras el patrón sólo debía comprar la materia prima y el equipo y vender los productos terminados.

No deja de impresionar el hecho de que los trabajadores enrolladores de hierro de Columbus condujeran las operaciones de la firma precisamente del modo en que J.T. Murphy y el Consejo de Trabajadores de Sheffield demandaban que

los administradores de la tienda deberían manejar a las industrias británicas en 1918: la unión o sindicato se contrataría con la empresa para hacer todo el trabajo, para después ejecutarlo sin la interferencia de los patrones.⁸ Pero hacer esta analogía es ir demasiado aprisa. Los enrolladores de hierro de Columbus no levantaban demandas revolucionarias, sino tan sólo perseguían prácticas comunes. Por otro lado, estas prácticas eran históricamente muy nuevas (el término de enrollador de hierro "preindustrial" es una contradicción en sí mismo), estaban sujetas a ataques incesantes por parte de los patrones y eran defendidas por los códigos éticos de los propios artesanos.

Tres aspectos del código moral, que protegían la autonomía de los artesanos, merecen una revisión más cercana. Primero, en la mayoría de los trabajos había una autorrestricción, una cuota de producción era fijada por los mismos trabajadores. Como dejaron claro los lamentos de los apóstoles de la administración científica del trabajo y el notable estudio de 1904 del comisionado del trabajo, *Regulation and Restriction of Output* (Restricciones y Regulaciones de la Producción), sobre la autorregulación de los obreros, las restricciones sobre la producción florecieron tanto con los sindicatos como sin ellos.⁹ Abraham Hewitt testificó en 1867, que sus pudeladores en Nueva Jersey, quienes no estaban sindicalizados, se arreglaban entre ellos para trabajar once turnos por semana (cinco y medio días), hacer tres calentamientos por turno y poner 450 libras de hierro por carga. Treinta y cinco años después la autorrestricción seguía vigente en el oficio, aunque la notable mejora en los hornos de pudelar se reflejaba en las reglas sindicales y especificaban once turnos, cinco calentamientos por turno y 550 libras por carga (una mejora en la productividad de 104%), mientras que algunos trabajadores no sindicalizados, seguían la misma rutina pero hervían cargas mayores.¹⁰

La autorrestricción siempre estuvo bajo la

presión de los patrones y con frecuencia, al paso del tiempo, cedió ante la fuerza combinada de la competencia entre los patrones y el mejoramiento de la tecnología. En este caso, la productividad se expandió, bajo los reglamentos de los sindicatos, en más de un tres por ciento anual durante tres y media décadas. Pero los trabajadores siguieron aferrados a sus prácticas, y usaron su conocimiento superior tanto para determinar cuanto debían trabajar, como para frenar el esfuerzo de los patrones para obtener una mayor producción a costa de ellos. Por ejemplo, en una fábrica de maquinaria agrícola estudiada en 1902, los talleres de máquinas y herrería y los departamentos de pulido y ajuste fijaron sus autorrestricciones, de tal manera que cada grupo de trabajadores recibía en promedio los mismos sueldos, a pesar de que cada departamento trabajaba a destajo. En la herrería, que a diferencia de otros, no tenía reglas sindicales, que multara a quienes ganaban demasiado, los trabajadores frenaban el ritmo rehusándose a cambiar la parte que habían calentado por una nueva parte fría. Vaciaban los calentadores completamente antes de rellenarlos y esperaban hasta que las nuevas partes se calentaran.¹¹ De forma similar, el colega de Taylor, Carl Barthe, descubrió que el operador de un tamborilete, evitaba sobrepasar la autorrestricción, aun cuando parecía permanentemente ocupado, gracias a que removía el equipo cortador de su máquina de tiempo en tiempo y la dejaba correr alegremente.¹²

“Hay en todo lugar de trabajo un estilo, un hábito de trabajo”, escribió el consultor Henry Grantt, “y todo obrero nuevo, sigue este estilo, pues no sería respetable no hacerlo”.¹³ Un gran número de epítetos esperaba al desviado: “cochino”, “patrón”, “glotón acaparador”, “porro”, “trepador”, “corredor”, “veloz”, “mascota del jefe”,¹⁴ para mencionar algunas de las formas decentes. Y cuando toda una fábrica se ganaba la reputación de trabajar febrilmente, los artesanos la describían desdeñosamente,

tal y como lo hicieron los torneros de la Torre de Gisholt que incluía la mitad de “granjeros, y otra mitad, con pocas excepciones, de cuatros”.¹⁵

Por otro lado, aquéllos que rápidamente se ceñían a la autorrestricción, a pesar de las maldiciones de sus patrones y de la tentación de mayores ingresos, se veían a sí mismos sobrios maestros de sus oficios y dignos de confianza. La producción ilimitada argüían, llevaba a rebajas en las tarifas por pieza, a la contratación irregular, al alcoholismo y al libertibaje. La restricción racional de la producción, en cambio, reflejaba una “hermandad no envidiosa”, dignidad personal y “cultivo de la mente”.¹⁶

En segundo lugar, como el lenguaje sugiere vivamente, el código ético de los artesanos, demandaba una conducta y un porte “viril” frente al jefe. Pocas palabras gozaron de más popularidad durante el siglo XIX que las honoríficas, con todas sus connotaciones de dignidad, respetabilidad, igualitarismo a ultranza y supremacía patriarcal masculina. El obrero que las merecía, se rehusaba a acobardarse ante la mirada del capataz; de hecho, a menudo no trabajaba en lo absoluto si estaba el jefe vigilando. Cuando se confrontaba con propuestas indignas se esperaba que respondiera como lo hizo un maquinista de Lowell en 1867, al encontrarse con ciertas regulaciones pegadas en su taller. En éstas se ordenaba a todos los trabajadores que estuvieran en sus puestos, con ropa de trabajo, al sonar el primer timbre, que permanecieran allí hasta que sonara el último timbre y que no abandonaran su trabajo durante ese tiempo, en el cual las puertas se mantendrían cerradas:

Al no haber nacido bajo este régimen de esclavitud (recuerda), recogí mis cosas y salí, seguido en unas pocas horas por el resto de los hombres. Pensando que podría ser benéfico para los demás, permanecía en huelga junto con los otros. Regresaron a trabajar en el entendimiento de que las nuevas reglas no se aplicarían, excepto la de mantener las puertas cerradas.

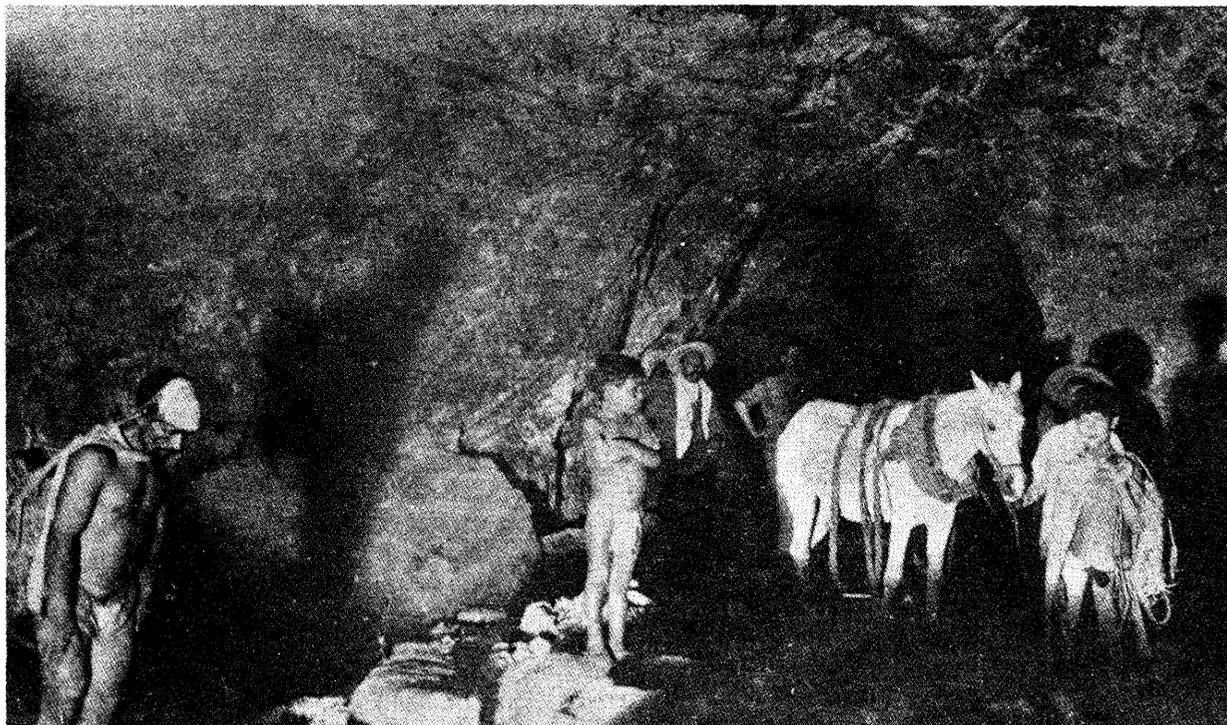
Días después, fui por mi pago y me lo entregaron cortésmente sin siquiera tenerlo que pedir.¹⁷

Finalmente, la “hombría” hacia los compañeros era tan importante como hacia los propietarios. “Debilitar o confabular contra” el puesto de un hermano, era una forma “cochina” de conducta y era rechazada tanto como el trabajar más de una máquina, o hacer el trabajo de dos hombres. Las reglas sindicales ordenaban la expulsión de los miembros que hicieran este “trabajo sucio” con objeto de asegurar su empleo o conseguir ascensos. Cuando en 1875 los trabajadores de un taller, miembros del Sindicato de Enrolladores y Calentadores del Hierro de Filadelfia, supieron que uno de sus hermanos había sido despedido por “insatisfactorio manejo de la máquina”, y que otro miembro había “desacreditado” al primero con el superintendente al habersele prometido su tarea, el

delincuente fue expulsado de la logia, junto con otro miembro que lo había defendido, y todos fueron a la huelga para demandar el inmediato despido de ambos excomulgados.¹⁸

En resumen, una simple explicación tecnológica del control ejercido por los artesanos del siglo XIX no es suficiente. El conocimiento técnico adquirido en el trabajo estaba enclavado en un código ético mutualista, que también se adquiría en el trabajo, y en conjunto estos atributos proporcionaban a los trabajadores calificados una considerable autonomía en su trabajo así como la resistencia para combatir los deseos de sus patrones.

Por otro lado, era tecnológicamente posible para los trabajadores utilizar su autonomía de manera individualista, en términos de su propia promoción e identificación de sus intereses con los de los propietarios. La práctica ubicua de la subcontratación alentaba esta tendencia. En la



Trabajadores mineros a principios del siglo donde podemos observar sus nexos con el campo.
(Del libro *Obreros somos...*).

rama de la costura, la largamente establecida costumbre de los sastres de llevarse el trabajo a su casa para su familia, fue transformada al emplear trabajadores a destajo en su inocuo sistema ("sweat shop") de explotación.¹⁹ Entre los moldeadores del hierro el sistema "berkshire" se extendió rápidamente después de 1850, al contratar los moldeadores un equipo de ayudantes que los asistieran en la producción de una multitud de vaciados. Los carpinteros y albañiles fueron igualmente tentados por la mezquina explotación del sistema a destajo. Otras formas de subcontratación florecieron entre los canteros, los mineros del hierro, los mineros de la antracita, y entre los trabajadores ferroviarios, en donde una unidad entera de la construcción de una máquina era dada en contrato a los maquinistas que ofrecían hacerlo al más bajo costo; ellos, a su vez, contrataban un equipo para que los ayudara a hacer y ensamblar las partes.²⁰

Las prácticas de subcontratación minaron rápidamente tanto la autorrestricción como la ética mutualista (aunque se sabe que los contratistas fijaban restricciones para su propia protección tanto en trabajos ferroviarios como en trabajos de prendas) y tendieron a inundar los oficios con trabajadores semientrenados, que trabajaban por tarifas más bajas. Esta invasión alentó a muchos artesanos a ir más allá de su autonomía funcional y a escalar el siguiente nivel de control de oficios y estatuir y hacer cumplir los reglamentos de trabajo sindicales. En cierta forma, las reglas sindicales simplemente codificaron la autonomía que ya he descrito. De hecho, ya que comúnmente eran escritas y ejecutadas por una acción conjunta, las reglas sindicales son visibles para los historiadores, por lo que me he referido a ellas como evidencia en la discusión sobre la autonomía *per se*. Pero esta íntima relación histórica entre la habitual autonomía obrera y las reglas sindicales no debe evitarnos ver el hecho de que tales reglas representan una significativa nueva etapa del desarrollo.

Las reglas sindicales

Los miembros de un sindicato se referían a los reglamentos sindicales como "legislaciones".²² La frase denota un cambio de la acción espontánea a la acción colectiva deliberada; de un código ético grupal a reglas y sanciones formales; y de la resistencia a las pretensiones de los patrones al control sobre ellas. En algunos sindicatos las reglas eran bastante simples. Por ejemplo, la Asociación Internacional de Maquinistas, como su predecesora La Unión Internacional de Maquinistas y Forjadores, las muchas asambleas locales de maquinistas de los Caballeros del Trabajo (Knights of Labor), simplemente especificaban la duración del aprendizaje para cualquier futuro oficial, el establecimiento de un salario estándar para cada rama, la prohibición de que los ayudantes ejecutaran el trabajo de un oficial, y la prohibición para todos los miembros de manejar más de una máquina a la vez o de aceptar cualquier forma de pago a destajo.²³

Otros sindicatos tenían reglas mucho más detalladas y complejas. Por ejemplo, para los trabajadores del vidrio para las ventanas de la Asamblea Local 300, de los Caballeros del Trabajo, había sesenta y seis "reglas para trabajar"; en ellas se especificaba que todo un equipo debería estar presente en "los lugares de las marmitas"; que el limpiado de desperdicios o desnatación debía hacerse sólo al principio del soplado o a la hora de la comida; que los sopladores de vidrio y los que lo reunían, no deberían "trabajar más rápido que a razón de nueve enrolladores por hora"; y que, el "tamaño estándar de un enrollador" de resistencia sencilla debería ser de "40x58 para cortar 38x56". No se debería trabajar en el Día de Gracias, ni en la Navidad, ni en el natalicio de Washington. Ningún cortador, soplador o juntador trabajaría entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En otras palabras, el sindicato regulaba que durante el verano no trabajaría ningún horno.²⁴ En 1884, la asam-

blea local sostuvo una larga y exitosa huelga para conservar su límite de 48 cajas de vidrio a la semana, regla que sus miembros consideraban como la clave de la dignidad y el bienestar del oficio.²⁵

En el siglo XIX las reglas de trabajo no estaban generalmente contenidas en el contrato, ni eran negociadas con los patrones. De 1860 en adelante, empezó a ser común que los salarios mínimos se negociaran con los patrones en vez de ser fijados unilateralmente, como anteriormente los sindicatos habían tratado, pero los reglamentos de trabajo cambiaron más lentamente. Los sindicatos locales generalmente las adoptaban en forma unilateral, o la hacían los delegados a una convención nacional y eran ejecutadas por miembros individuales que se rehusaban a obedecer cualquier orden del patrón que violara estas reglas. Con suerte, su negativa sería secundada por la acción conjunta de sus compañeros, pero si no era así, debería honrosamente empacar sus herramientas y salirse, antes que romper las normas sindicales. Como acertadamente describió Fred Reid en sus trabajos sobre el sindicalismo minero escocés del siglo XIX: "La fuerza del movimiento obrero dependía de la hombría del obrero individual".²⁶

Por otro lado, la autonomía del artesano, que estaba codificada en las reglamentaciones sindicales, no era en forma alguna individualista. Los artesanos eran inequívoca y conscientemente hombres de grupo, que buscaban con avidez su mejoramiento con base en la colectividad. Como los sindicatos se volvieron más fuertes después de 1886, el número de huelgas para hacer cumplir los reglamentos sindicales creció continuamente. No fue, sin embargo, sino con la aparición de las legislaciones sindicales contra la subcontratación cuando el conflicto, tanto en sus aspectos prácticos como en los ideológicos, entre grupos solidarios y el individualismo ascendente móvil, se hicieron más evidentes, pues estas regulaciones buscaban en primer término controlar no ya a los patrones,

sino a los obreros mismos. Así el Sindicato de Moldeadores del Hierro atacó al sistema "berkshire" al prohibir que sus miembros contrataran ayudantes para otras tareas que no fueran las de "limpiar, cortar y remover arena" o que contrataran ayudantes pagándoles ellos mismos. En 1867, cuando 8 615 moldeadores de los 10 400 conocidos en el país estaban sindicalizados, el sindicato nacional prohibió que ninguno de sus miembros trabajara antes de las siete de la mañana.²⁷ En los años ochentas del siglo XIX el Sindicato de Albañiles frenó la subcontratación al prohibir a sus miembros que trabajaran para contratistas que no pudieran reunir el capital suficiente como para comprar sus propios ladrillos. Todos los sindicatos de la construcción instruyeron a sus miembros para que no permitieran a los contratistas trabajar junto a ellos. El Sindicato Unido de Trabajadores Mineros limitó el número de los ayudantes, normalmente uno, que un minero del bismuto podía contratar, pero el empleo de varios jornaleros por parte de un minero de la antracita continuó hasta la primera guerra mundial. Los carpinteros y los maquinistas suprimieron el trabajo a destajo conjuntamente, por la misma razón. Los obreros del hierro amalgamado y del acero requirieron de las compañías el pago directo a los ayudantes, en lugar de ser los artesanos quienes lo hicieran, aquéllos fijaron también el monto del reparto por tonelaje al que tenían derecho los ayudantes.²⁸ Todas estas regulaciones aseguraban el bienestar del grupo al rechazar decididamente la incitación de la sociedad para convertirse en empresarios mezquinos, clarificando e intensificando la división del trabajo en el lugar de trabajo y agudizando la línea entre patrones y empleados.

Donde el ramo estaba bien organizado, un comité en cada taller supervizaba el cumplimiento de los reglamentos y del salario mínimo que el sindicato hubiera adoptado para todo el ramo. El sindicato de oficio y la asamblea local de oficios de los Caballeros del Trabajo,

eran formas de organización bien adaptadas a este tipo de actividades regulatorias. Los miembros legislaban sobre asuntos en los que eran expertos indiscutibles, reglas que sólo su valor y solidaridad podían reforzar. Por una parte, la forma de organización por oficio vinculaba sus intereses personales con los del ramo, en lugar de vincularlos con los de la compañía en que trabajaban; y por la otra, sus esfuerzos por hacer respetar las mismas reglas a todos sus patrones, cuando eran exitosos, creaban al menos unas cuantas islas de orden en el océano económico de anárquica competencia del siglo XIX.

Las organizaciones de trabajadores de la última parte del siglo XIX lucharon persistentemente para transformar la lucha obrera espontánea en otra de acciones deliberadas, de la misma manera que trataron de sujetar las huelgas salariales y los esfuerzos por acortar la jornada de trabajo a una reglamentación consciente. "El movimiento sindical es de razón, de deliberación, depende enteramente de la acción voluntaria y soberana de sus miembros", declaró el consejo ejecutivo de la AFL.²⁹ Sólo a través de una "cuidadosa y total organización", para usar la frase favorita del día, fue posible hacer cumplir las reglas laborales en las fábricas, las minas o los lugares de construcción. A pesar del número creciente de huelgas por reglamentaciones y reconocimientos sindicales en los últimos años de los ochenta, la ejecución de las normas de control del trabajador se extendió con mayor frecuencia a través de la cotidiana autoafirmación de los artesanos en su trabajo, más que por medio de largas y dramáticas huelgas.

Por lo contrario, las huelgas por reducción salarial involucraban ataques apenas disimulados de los patrones en contra del control del trabajo por parte de los artesanos. Para citar sólo dos ejemplos, los manufactureros textiles de Fall River y los operadores del carbón de Hocking Valley en 1884, impusieron deliberadamente una severa reducción de los salarios a los alta-

mente organizados obreros sindicalizados, por provocar huelgas. La esperanza de los dueños, consistía, en que los empleados abandonaran por hambre el sindicalismo y así liberarían a las compañías para poder cambiar los métodos de producción.³⁰ Como testificó el tesorero de una fábrica de Fall River en 1870: "Creo que el problema con los hilanderos no es el de los salarios, sino el de si ellos o los manufactureros deben dirigir. Durante los 6 u 8 años pasados ellos han controlado Fall River".³¹ Al vencerlos en una huelga, el control del sindicato se rompió temporalmente. Dicho control había crecido por el reclutamiento continuo de miembros y con la observancia de reglas durante años, en los cuales el trabajo había estado relativamente libre de paros.

Apoyo mutuo

El tercer nivel de la lucha por el control del trabajo emergió cuando trabajadores de diferentes oficios se apoyaron mutuamente en sus batallas por hacer valer los reglamentos sindicales y su reconocimiento. Un examen de la estadística de las huelgas entre 1881 y 1905 reunida por el Comisionado del Trabajo de EUA revela el patrón básico de este desarrollo.³² Aunque hubo un incremento estable tanto en el número, cuanto en el tamaño de las huelgas entre 1881 y 1886, los doce años siguientes, vieron un retroceso en su crecimiento, al hacerse más pequeñas y más confinadas a los oficios especializados (excepto en 1894). Con este cambio, surgieron tres importantes tendencias. Primera, la proporción de huelgas propuestas por los sindicatos aumentó considerablemente en comparación con las huelgas espontáneas. Casi la mitad de las huelgas entre 1881 y 1886 habían ocurrido sin que el sindicato las apoyara o sancionara. En los siete años siguientes a 1887 más de dos terceras partes de las huelgas de cada año fueron deliberadamente puestas por

algún sindicato, y en 1891 casi el 75% de las huelgas fueron oficiales.

Segunda, en tanto las huelgas se volvieron más deliberadas y sindicalizadas, la proporción de huelgas primordialmente por salarios descendió abruptamente. Las huelgas por reglamentos sindicales, reconocimiento de sindicatos y protección a sus miembros creció de un 10% o menos del total, antes de 1885, a un 19 o 20% entre 1891 y 1893. Las huelgas espontáneas y las huelgas de jornaleros y trabajadores de fábricas, casi siempre estaba dirigidas a conseguir un incremento en el salario, o a evitar una reducción del mismo, con la parcial excepción de 1886, cuando un 20% de las huelgas fue por jornadas de trabajo. Sin embargo, mientras más se organizaban los obreros calificados, más frecuentes eran las huelgas y los paros patronales ocasionados por reglamentos de trabajo.

Tercera, la sindicalización de los trabajadores creció, en general, más rápidamente que la participación en las huelgas. La tasa de los participantes con respecto a los miembros que pertenecían a organizaciones laborales cayó gradualmente de 109 en 1881 a 24 en 1888; se incrementó abruptamente en 1890 y 1891 (de 71 a 86 respectivamente), para después retomar su tendencia a la baja hasta llegar a 36 en 1898, interrumpida por supuesto, por un brinco en 1894 de 182.³³ En una palabra, las tendencias dominantes de la actividad huelguística fueron la organización y el cálculo, tal y como sucedió con la evolución de los reglamentos de trabajo durante el siglo XIX. Pero la afirmación del control deliberado a través de la organización formal, se sostuvo no únicamente por niveles altos de militancia (una alta y persistente propensión a la huelga), sino también por un notable y agresivo apoyo mutuo, el que algunas veces tomó la forma de sindicalización en todos los niveles dentro de una misma industria, pero más frecuentemente se dio en la forma de huelgas solidarias que involucraban a miembros de diferentes sindicatos.

Las organizaciones conjuntas de todos los tipos de trabajadores, al parecer florecieron en los lugares donde ningún oficio alcanzaba a dominar la vida laboral, como sucedió con los moldeadores de hierro, los albañiles o los pudeladores de metal. También era más factible que aparecieran durante las crestas de las olas de la actividad huelguística entre trabajadores no calificados y operarios. Esto no es sorprendente, pues es muestra de las ventajas que el impulso organizativo ofrece entre sus filas. En la industria del calzado en Filadelfia entre 1884 y 1887, por ejemplo, los Caballeros del Trabajo organizaron exitosamente once asambleas locales, cuyos tamaños iban de los 55 a los 1 000 miembros. Cada una de éstas representaba un oficio diferente o un grupo de ocupaciones relacionadas, en ellas se formulaban demandas salariales y reglamentarias para sus propios miembros. Cada asamblea mandaba tres delegados a la Asamblea Distrital 70, que era el más alto cuerpo gobernante de los Caballeros del Trabajo, ella a su vez escogía a siete representantes para que se reunieran con un número igual de representantes de los patronos, en un comité de arbitraje. Dentro de cada fábrica, un "sindicato de taller" era elegido por los trabajadores para que manejara las desavenencias y vigilara el cumplimiento del reglamento del sindicato local, ayudado por un hombre y una mujer "estadísticos", que llevaban el cómputo del complejo sistema de pagos por destajo.³⁴

No hay ninguna evidencia de que las asambleas locales de trabajadores semicalificados o no calificados intentaran ellos mismos regular el proceso de producción como lo hicieron las asambleas de los sopladores de vidrio y otros oficios calificados. En cambio, sí trataron de restringir la contratación a miembros de los Caballeros, y algunas veces regularon despidos mediante cláusulas de antigüedad. Pero en su mayoría, las asambleas de operarios y trabajadores, dirigían su atención a los salarios y a la protección de sus miembros en contra de tratos arbitrarios

TENDENCIAS HUELGUISTICAS, 1881-1905

Año	Número de huelgas (1)	Trabajadores involucrados (000) (2)	% de huelgas salariales (3)	% ordenadas por los sindicatos (4)	% de huelgas solidarias (5)	Número de huelgas solidarias (6)
1881	471	101	79.8	47.3	0.8	2
1882	454	121	75.4	48.5	0.9	3
1883	478	122	77.2	56.7	0.6	2
1884	443	117	74.1	54.2	2.0	6
1885	645	159	72.9	55.3	3.1	20
1886	1432	407	63.0	53.3	2.9	37
1887	1436	273	54.8	66.3	4.7	71
1888	906	103	55.2	68.1	3.8	34
1889	1075	205	59.0	67.3	6.1	67
1890	1833	286	50.9	71.3	9.9	188
1891	1717	245	48.9	74.8	11.5	204
1892	1298	164	50.4	70.7	8.9	117
1893	1305	195	58.8	69.4	4.5	62
1894	1349	505	63.7	62.8	8.8	120
1895	1215	286	69.6	54.2	0.6	7
1896	1026	184	57.6	64.6	0.6	7
1897	1078	333	66.2	55.3	0.7	9
1898	1056	182	63.0	60.4	0.8	9
1899	1797	308	59.4	62.0	1.5	29
1900	1779	400	59.0	65.4	1.5	29
1901	2924	396	46.6	75.9	2.4	71
1902	3162	553	51.2	78.2	2.6	87
1903	3494	532	51.5	78.8	2.4	88
1904	2307	376	42.2	82.1	3.7	93
1905	2077	176	44.5	74.7	2.7	61

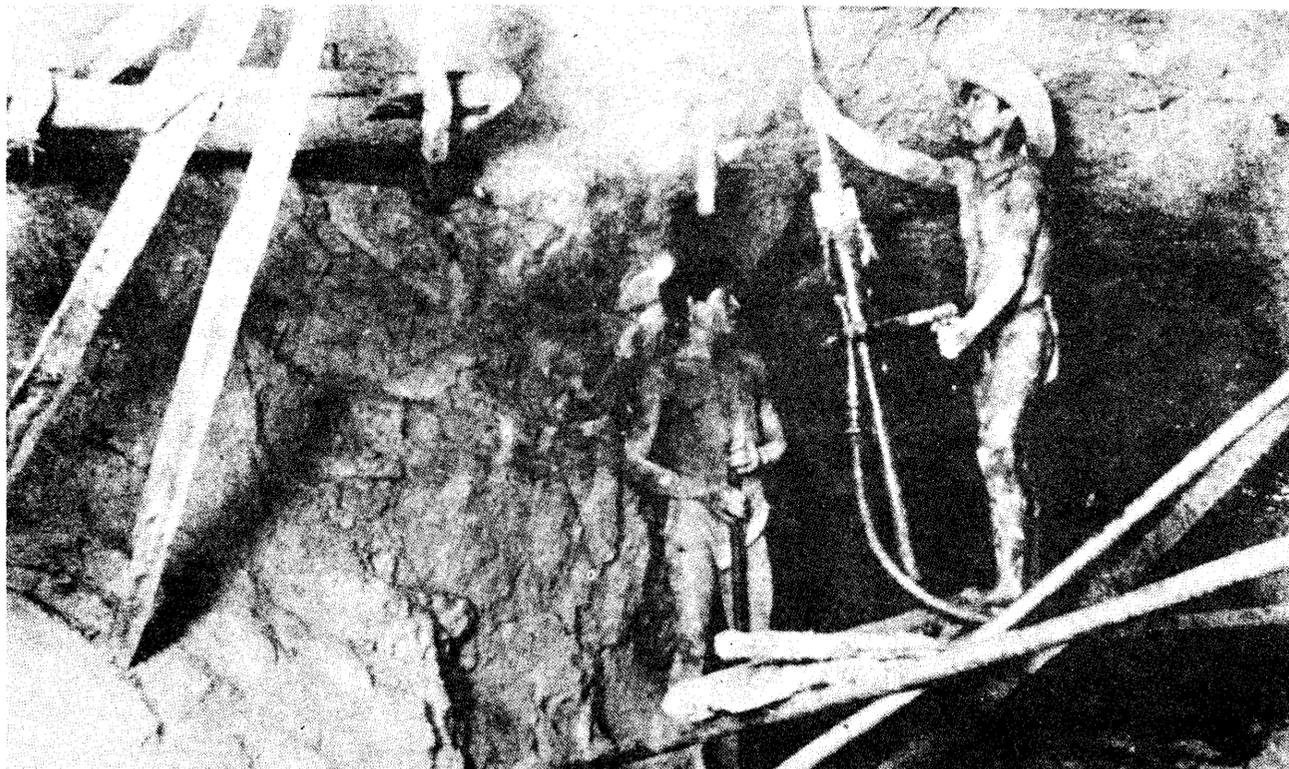
Fuentes: El número de huelgas, y el número de obreros involucrados (1 y 2) se tomó del U.S. Commissioner of Labor, *Twenty-First Annual Report* (1906), p. 15. El porcentaje de huelgas salariales respecto al total de huelgas (3) de J.H. Griffin, *Strikes*, 1939, p. 76. El porcentaje de huelgas ordenadas por sindicatos, el porcentaje de huelgas solidarias del número total de huelgas, y el número de huelgas solidarias (4, 5 y 6) de Florence Peterson, *Strikes in the United States 1880-1936*, 1937, pp. 32-3.

por parte de los supervisores.³⁵ Por otro lado, el sólo hecho de que los trabajadores estuvieran organizados dificultaba a los patrones el poder hacer concesiones a sus propios obreros calificados a expensas de jornaleros y ayudantes. Consecuentemente, los dueños encararon simultáneamente dos situaciones: el alza de los salarios, y la reducción de su control sobre su área en la cual estaban acostumbrados a ejercer su autoridad.

Más aún, los obreros que dirigían importantes procesos de producción, eran en ocasiones renuentes a que sus subordinados se organizaran, con frecuencia buscaban dominar la más amplia organización a la que pertenecían sus ayudantes. Un caso ilustrativo lo ofrece la experiencia de los Caballeros del Trabajo en la industria del vestido, donde los contratistas fueron organizados en asambleas locales propias, supuestamente

para que cooperaran con las de los cortadores, planchadores, sastres y operadores de máquinas de coser. Los contratistas fueron a menudo acusados de interferir en la sindicalización de sus propios contratados, para poder adquirir ventajas competitivas personales. Trataron sobre todo de desanimar a las mujeres para que se unieran a las asambleas de los operarios. Como reveló el secretario de una asamblea local de sastres de San Luis, los contratistas que eran sus compañeros Caballeros, le estaban diciendo a los padres de las operarias que “ninguna chica decente (sic) pertenecía a una asamblea”.³⁶

Por el otro lado, la experiencia de los Caballeros de la industria del calzado y de la industria del vestido, sugiere que la sindicalización efectiva de operarias podría tener un notable impacto radicalizador en la organización. Esto cerraba la puerta, tanto a los patrones que quisieran



Trabajadores mineros (perforista y refaccionista) en la mina de Rayas en Guanajuato, 1900.
(Del libro *Obreros somos...*).

obtener mayores beneficios al compensar los salarios altos pagados a trabajadores del oficio exigiendo más a trabajadores no capacitados, cuanto a trabajadores del oficio que se sintieran tentados a ganar más aprovechándose de otros. En Filadelfia, Toronto, Cincinnati, Beverly y Lynn, la resistencia de los manufactureros aumentó notablemente en contra de la sindicalización y la organización mutualista al organizarse las obreras del calzado junto con los hombres. Aún más, el sentido de organización conjunta hizo que todos los obreros del calzado fueran más ambiciosos en sus demandas y tuvieran menos paciencia hacia el prolongado procedimiento de arbitraje empleados por los Caballeros. Huelgas "rápidas" se hicieron cada vez más frecuentes al irse enrolando en la orden, más y más trabajadores del calzado. Inversamente, los manufactureros se unieron fuertemente para destruir a los Caballeros del Trabajo.³⁷

En resumen, la organización de todos los tipos de trabajadores en cualquier industria impulsó la formulación de reglamentos colectivos de trabajadores de oficio que entraban en una relación más agresiva con los patrones, aun cuando siguieron existiendo estilos del trabajo sustancialmente iguales. El otro tipo de acción conjunta, huelgas por solidaridad involucraba más a menudo a los sindicatos de oficios especializados, y por lo tanto se relacionaba más directamente con cuestiones vinculadas con el control del proceso de producción. Cuando Fred S. Hall escribió en 1898 que las huelgas por solidaridad "habían estado tan en boga en los últimos años pasados",³⁸ observaba retrospectivamente el periodo durante el cual los obreros organizados habían mostrado una mayor tendencia a apoyar huelgas de otros grupos de obreros que en ningún otro periodo desde que existen estadísticas de huelgas. Tan sólo entre los años de 1901 y 1904 y entre 1917 y 1921, se observó que el número absoluto de huelgas por solidaridad se aproximó a la mitad de las que hubo entre 1890 y 1891.

Hubo de hecho, dos crestas diferentes durante la turbulencia de las huelgas por solidaridad. La primera surgió entre 1886 y 1888, cuando un número relativamente pequeño de disputas se extendió, por medio de acciones solidarias que incluyeron a un gran número de obreros, y captó dramáticamente la atención pública. La huelga de 1886 de los ferrocarriles del suroeste, la disputa de los cargadores de Nueva York en 1887, y los paros de 1888 en Lehigh, que afectaron las minas de carbón y los ferrocarriles, ejemplifican esta tendencia. Ninguna de ellas, sin embargo, involucraba principalmente cuestiones de control, en el sentido en que aquí fueron descritas.

La segunda cresta, la de 1890-2, fue bastante diferente. Estuvo dominada por paros relativamente pequeños de los trabajadores de oficio organizados. En el estado de Nueva York, donde el Buró de Estadística Laboral reunió la información detallada sobre estos paros hasta 1892 (e incluyó en sus cómputos huelgas que habían sido omitidas en los datos del Comisionado del Trabajo de EUA porque sólo habían durado un día, o habían involucrado a menos de seis trabajadores), el número de establecimientos que habían cerrado por huelgas solidarias ascendió de un promedio anual de 166 entre 1886 y 1889 a un promedio de 732 en 1890 y a 738 en 1892. La mayoría de ellas involucró a empleados de una sola compañía, como por ejemplo, los quince maquinistas que se fueron a huelga para apoyar las peticiones de los moldeadores en su fábrica, o los cuatro cortadores de mármol que se declararon en huelga para ayudar a los empapeladores del mismo sitio. Algunas huelgas fueron muy grandes. Por ejemplo, cuando los ebanistas de Nueva York estallaron en huelga para conservar su sindicato en 1892, 107 carpinteros, 14 doradores, 75 cortadores del mármol y sus ayudantes, 17 pintores, 23 yeseros, 28 porteros, 12 cortadores de mosaico, 14 loseros y ayudantes, 32 tapiceros, 14 barnizadores, 149 talladores de madera, y otros de más de 100

firmas se declararon en huelga en apoyo de aquellos.³⁹

Eugene V. Debs enalteció esta extrema manifestación de mutualidad describiéndola como una "virtud de solidaridad semejante a Cristo", y también describió su propio boicot a los Pullman como la acción masiva solidaria más importante de la época, como una confrontación abierta entre las virtudes de la clase trabajadora y el orden social que santificaba el egoísmo.⁴⁰ Es cierto que la ética mutualista que apoyaba el control de los artesanos fue exhibida en su forma más elevada por las huelgas solidarias. Pero es igualmente cierto que los elementos de cálculo que caracterizaban cada vez más la actividad huelguística fue particularmente evidente aquí.

Como puntualizó Fred S. Hall, las huelgas solidarias de esta época diferían grandemente de las huelgas "contagiosas" que se extendieron en 1877, en dos aspectos. Primero, las huelgas solidarias eran convocadas por los trabajadores involucrados de acuerdo a procedimientos sindicales formales. Aunque no hay datos que comparen las huelgas oficiales con las no oficiales, dos estadísticas contrastantes ilustran el punto de Hall. La industria de la construcción siempre fue el centro principal de las huelgas solidarias. En Nueva York, más del 70% de los establecimientos fueron cerrados por acciones solidarias que involucraban la construcción de edificios entre 1890 y 1892. Por otro lado, en todo el periodo de datos federales (1881-1904), no menos del 98.03% de las huelgas en esa industria, fueron convocadas por sindicatos.⁴¹

Segundo, como Hall observó, la tendencia hacia las huelgas solidarias fue "menor en aquellos casos en los que las disputas se referían a condiciones de empleo tales como salarios y horas, y mayor cuando se trataba de asuntos sobre sindicalismo: empleo sólo de sindicalizados, reconocimiento de sindicatos, etc."⁴² El incremento de huelgas solidarias, así como de huelgas por reconocimiento y reglamentos, fue

parte de la lucha por el control de los artesanos: su manifestación más agresiva y trascendente.

Es por esta razón que la práctica de huelgas solidarias fue ardientemente defendida por la AFL en los años noventa del siglo XIX. Los contratos en la rama de la construcción, explícitamente contemplaban el paro solidario. Aún más, en la convención de la federación de 1895, se tomó una resolución instruyendo al consejo ejecutivo a que "conminara a los sindicatos de la manera que considerara conveniente a no comprometerse con contratos que prohibieran la ayuda entre sí, cuando fuera posible". El consejo mismo, negó en un reporte dirigido a la misma convención, que se opusiera a las huelgas solidarias. "Por el contrario", declaró, "estamos unidos todos para ayudarnos entre nosotros mismos, las palabras sindicato, federación, lo implican. Una organización que se mantiene alejada de una organización hermana, cuando puede brindarle su ayuda, merece ser censurada" aun cuando cada sindicato tiene el derecho a decidir el curso de su propia acción.⁴³

Por otro lado, no todos los sindicatos apoyaban esta política. Bajo las condiciones adecuadas era posible para el proceso laboral ser regulado por las reglas de un sindicato de oficio que se mantuviera alejado de todas las apelaciones a la solidaridad de clase, como lo era para un artesano individual el identificar su autonomía funcional con los intereses del patrón, a través de la subcontratación. Precisamente este curso solitario era orgullosamente perseguido por los ingenieros y fogoneros ferroviarios. En general, donde un sindicato era lo suficientemente fuerte como para desafiar él solo a sus patrones y no había innovaciones tecnológicas de importancia que amenazaran las prácticas de trabajo de sus miembros, el sindicato tendía a acordar con los patrones con base en el reconocimiento más o menos voluntario de ellos de las reglas laborales.

Dos ejemplos bastan. Uno apareció en la manufactura de estufas, cuando ocho años de largas huelgas y paros patronales siguieron a la

denuncia, en 1882, hecha por la Asociación Nacional de Defensa de las Fundidoras de Estufas, contra "las reglas unilaterales y férreas" del Sindicato de Moldeadores, que no dejaba lugar "a recurso alguno, además de la amarga lucha por la supremacía". Pero la indispensable maestría de los moldeadores en el arte de fundir partes satinadas y suaves para las estufas, su cabal organización y disposición para irse a huelga una y otra vez, permitieron al sindicato de moldeadores prevalecer con poca ayuda de otros sindicatos.

En 1890 los empresarios agrupados en la Asociación de Defensa firmaron un acuerdo nacional del ramo que contemplaba el arbitrio de todas las disputas y tácitamente aceptaba la autoridad del sindicato para establecer reglamentos de trabajo.⁴⁴ En agudo contraste con los moldeadores de maquinaria que a menudo se unían con maquinistas, caldereros y otros obreros del ramo del metal en las huelgas, la participación de los moldeadores de estufas en huelgas solidarias era prácticamente nula.

Similarmente los enladrilladores y los mamposteros probaron ser eminentemente capaces de defenderse a sí mismos, pocas veces vieron seriamente amenazados sus reglamentos, en consecuencia sintieron poca necesidad de la acción conjunta con otros oficios a excepción de la campaña para la disminución de horas. La fuerte pero conservadora forma de control artesanal que ellos representaban, se evidencia no sólo en la negativa del Sindicato Internacional de Enladrilladores y Mamposteros para enviar representantes a la Cámara de la ciudad de Nueva York como Delegados Itinerantes (New York City Board of Walking Delegates) o a afiliarse con la AFL, sino también en la renuencia de sus miembros para comprometerse en huelgas solidarias. Entre 1890 y 1892, sólo cuatro firmas de Nueva York fueron cerradas por los enladrilladores y cuatro por los mamposteros por acciones solidarias. En contraste, durante estos mismos tres años huelgas solida-

rias de los carpinteros en ese estado cerraron 171 firmas y los sastres de capas cerraron otras 152.⁴⁵

Aún más, patrones de muchas industrias se unieron en los primeros años de la década de los noventa para resistir huelgas por solidaridad, reglamentos y reconocimiento sindical con creciente vigor y eficiencia. Paros empresariales solidarios fueron montados por la organización de los patrones para negarles a los obreros huelguistas alternativas de empleo o de apoyo financiero. Las persecuciones legales por conspirar para obstruir el comercio, incluido el uso de la Ley Sherman Antimonopolios (Sherman Anti-Trust Act) en contra del Consejo Amalgamado de los Trabajadores de Nueva Orleans (Workingmen's Amalgamated Council of New Orleans) por su amplia huelga solidaria que abarcó toda la ciudad en 1892, proporcionó a la corte armas suplementarias al mandato judicial.

En este marco, los oficios sindicalizados sufrieron un número creciente de derrotas. Mientras que menos del 40% de las huelgas de entre 1889 y 1890 las perdieron los trabajadores, el 54.5% de las huelgas de 1891 y el 53.9% de 1892 fracasaron. Este nivel de derrotas fue por mucho el más alto en la última parte del siglo XIX, y no se le asemejaría otro igual hasta 1904.⁴⁶ Las derrotas son aún más notorias al recordar que, estos fueron años record para las huelgas convocadas por los sindicatos (en oposición a las huelgas espontáneas) y que durante el periodo de 1881 a 1905 las huelgas convocadas por los sindicatos tendieron a ser exitosas en más de un 70% de los casos, mientras que las huelgas espontáneas se perdieron en casi la misma proporción. La explicación del alto grado de derrotas en huelgas calculadas en 1891 y 1892, reside en la audacia de las demandas laborales. Las huelgas oficiales sobre salarios continuaron siendo eminentemente fructíferas. Las más fieras batallas y las más amargas pérdidas giraron en torno a reglamentos, reconocimiento sindical y acciones solidarias.

Consecuentemente los sindicalistas empezaron a alejarse en la práctica de las huelgas solidarias, a pesar de sus defensas verbales, aun antes de 1894. El aparente aumento estadístico de huelgas solidarias en 1894, seguido por un abrupto colapso nos puede llevar a conclusiones erradas. Hall sugiere que los oficios, a excepción del ramo de la construcción, dudaron cada vez más en llevar a cabo movimientos solidarios con otros grupos, especialmente con trabajadores de otras plantas, de 1892 en adelante. Aunque los datos de Nueva York terminan ese año, estos parecen coincidir de manera interesante con la aseveración de Hall. El número total de huelgas solidarias en Nueva York fue tan grande en 1892 como lo fue en 1890. Por otra parte en 1890 el 67% de esas huelgas fue en el ramo de la construcción, comparado con el 69% en 1891 y el 84% en 1892. Uno desearía que estos datos hubieran continuado para revelarnos si el pequeño número de huelgas que se dieron después de 1895 estaban confinadas a la construcción. De cualquier forma, aun en 1892 más de 100 de los 120 establecimientos que no pertenecían al ramo de la construcción simpatizaron con huelgas solidarias por un mismo conflicto, el de los ebanistas. Al final los trabajadores abandonaron esta batalla al ser completamente derrotados. En este contexto el resurgimiento de tales huelgas en 1894 parece una aberración. Ciertamente el boicot de los Pullman y la huelga del carbón bituminoso dan cuenta del 94% de establecimientos que por acciones solidarias cerraron en los primeros seis meses de ese año.⁴⁷

En resumen, los historiadores en general, han sido seriamente confundidos por la caracterización que Norman J. Ware hace del periodo posterior a la masacre de Haymarket (1886) como uno de "Sauve qui peut" (sálvese quien pueda).⁴⁸ Conforme los trabajadores de oficio se sindicalizaron, no sólo lucharon por el control en forma crecientemente colectiva y deliberada, sino que también manifestaron una creciente

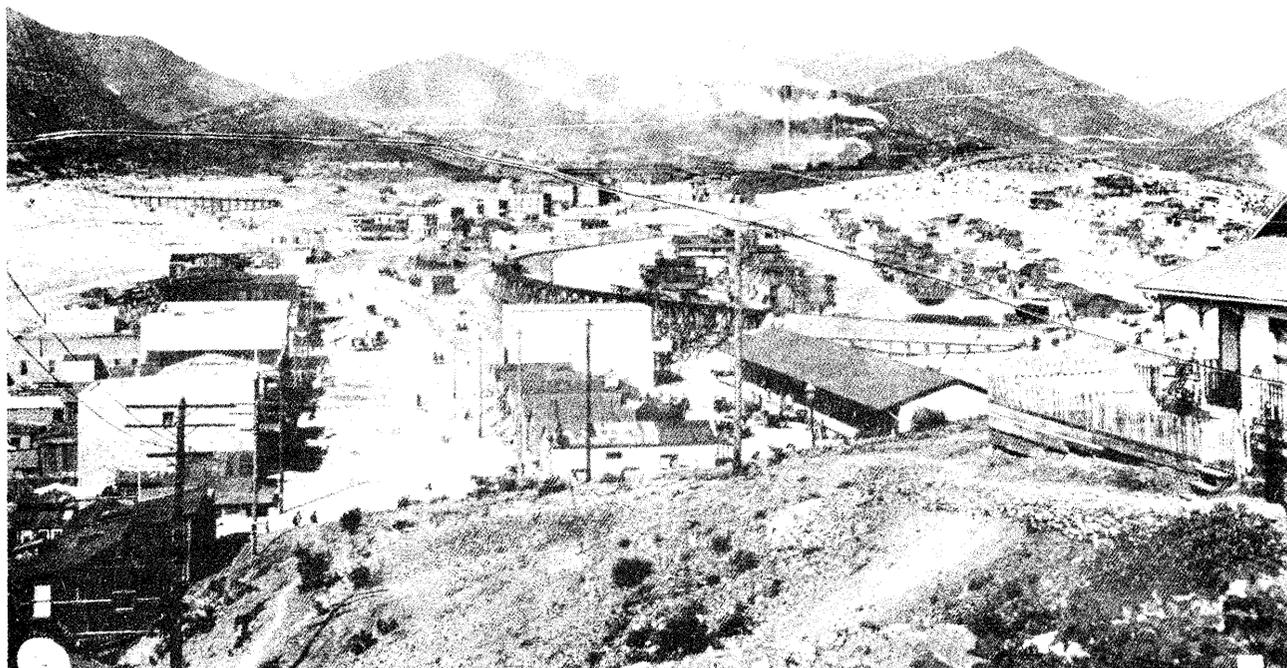
conciencia de la dependencia de sus esfuerzos con trabajadores de otros oficios. Obtuvieron fuerza en su autonomía funcional, que se derivaba de su conocimiento superior, ejercido a través de la autodirección y de la dirección de otros en el trabajo. Esta autonomía nutrió y a la vez fue nutrida por la ética mutualista, que repudiaba importantes elementos del individualismo adquisitivo. Conforme pasó el tiempo, la autonomía funcional fue cada vez más a menudo codificada en forma de reglamentos sindicales, que colectivamente fueron "legislados" y mantenidos a través del compromiso individual de los artesanos y del abultado número de huelgas. Los esfuerzos organizados alcanzaron el nivel más agresivo e inclusivo en acciones conjuntas de apoyo mutuo entre los oficios. Cuando tales acciones involucraron a todos los trabajadores de una industria (como sucedió cuando las mujeres se sindicalizaron en la manufactura del calzado), y cuando produjeron una fuerte tendencia de los trabajadores calificados sindicalizados a lanzarse a la huelga para apoyar las demandas de unos y otros, separaron agudamente las consecuencias agresivas de las conservadoras de la autonomía artesanal, al mismo tiempo que provocaron una concentrada e intensa respuesta por parte de la comunidad empresarial.

De manera importante, los últimos años de la depresión representaron solamente un aquietamiento de la batalla. Con el regreso de la prosperidad en 1898, tanto las huelgas como la organización sindical, rápidamente retomaron la espiral ascendente, los reglamentos de trabajo nuevamente ocuparon el centro del escenario, y las huelgas solidarias se hicieron más numerosas y se pelearon con amargura. La organización de los manufactureros saltó a la lucha usando el recurso del taller franco (es decir, contrataciones individuales n. ed.), mientras que sus voceros citaban estudios gubernamentales en apoyo de sus denuncias en contra de las "restricciones sobre la producción" de los obreros.⁴⁹

Por otro lado, nuevos e importantes desarrollos distinguieron la primera década del siglo XX. Los dirigentes de los sindicatos que cada vez más servían durante periodos largos con posiciones asalariadas de tiempo completo, buscaron negociar los términos laborales con los patrones, en lugar de dejar que sus miembros los “legislaran”. La ansiedad de los dirigentes de la AFL por asegurar acuerdos del ramo, y afiliarse con “patrones amistosos”, como aquellos afiliados a la Federación Cívica Nacional (National Civic Federation), en contra del intento por implantar el taller franco, los llevó a repudiar la práctica de las huelgas solidarias. Las cuantiosas huelgas de esta índole, adolecie-

ron en mayor número de la sanción sindical, y en cualquier caso nunca alcanzaron los niveles de los primeros años de los años noventa.⁵⁰

Lo más importante de todo, es que los nuevos métodos de administración industrial minaron la fundación de la autonomía funcional artesanal. El análisis del trabajo a través de estudios de tiempos y movimientos permitió a los administradores aprender para luego sistematizar la forma en que el trabajo mismo era hecho. Junto con la supervisión sistemática y las nuevas formas de incentivos de pago, se dio lo que Frederick Winslow Taylor llamó “métodos de estandarización obligados, adopción obligada de los mejores implementos y condiciones de tra-



El pueblo de Cananea fue creado por la presencia del trabajo minero. (Archivo de la Cía. Minera de Cananea).

bajo, y cooperación obligada de todos los empleados bajo una detallada dirección administrativa.⁵¹

De hecho, la administración científica vino a desarticular fundamentalmente el estilo de trabajo de los obreros de oficio, sus reglas sindicales y sus tarifas estandarizadas así como la ética mutualista, conforme se transformó la práctica industrial norteamericana entre 1900 y 1930. Su efecto básico como lo descubrieron Roethlisberger y Dickson en sus experimentos en el Westinghouse Electric's Hawthorne Works, fue el de situar a los obreros en "el más bajo nivel de una altamente estratificada organización", dejando sus "rutinas establecidas de trabajo, sus tradiciones culturales de artesano, y sus relaciones interpersonales" "a merced de técnicos especialistas".⁵²

Dos características importantes del movimiento de administración científica se tornan evidentes cuando se contrastan con los antecedentes de las luchas de los artesanos del siglo XIX para dirigir su propio trabajo dentro de su propio estilo colectivo. Primero, el atractivo de las nuevas técnicas administrativas para los manufactureros involucró más que una simple respuesta a la nueva tecnología y a una nueva escala de la organización de los negocios, también implicó un esfuerzo consciente para arrancar aquellas prácticas de trabajo que habían sido el centro de la fuerza que disfrutaba el movimiento obrero en los últimos años del siglo XIX. Una explicación puramente técnica de la difusión del taylorismo es tan inadecuada como la explicación puramente técnica de la autonomía artesanal.⁵³

Segundo, los apóstoles de la administración

científica necesitaban, no sólo abolir las viejas prácticas de trabajo industrial, sino también desacreditarlas públicamente. De esta manera Taylor negó rotundamente que incluso "los mecánicos de alta calidad" pudieran "jamás entender cabalmente la ciencia de hacer de su trabajo", e impuso la desdeñosa etiqueta de "soldiering" (autorrestricción) a todos los reglamentos de los oficios, formales e informales.⁵⁴ Los intelectuales progresistas secundaron estos argumentos. Louis Brandeis aplaudió la administración científica por "exhonerar a los sindicatos de responsabilidades no suyas".⁵⁵ Y John R. Commons consideró "inmoral mantener a este tipo de trabajo misceláneo, como clase, en la esperanza de que pueda llegar a administrar la industria". Si algunos trabajadores "tienen responsabilidades de peso", explicó, "Es porque algunos individuos tienen éxito, y esos individuos inmediatamente cierran las puertas, y el trabajo, como clase, permanece donde estaba".⁵⁶

Fue en este contexto que la frase "control obrero" entró por primera vez en el vocabulario del movimiento obrero norteamericano. Apareció para expresar un grupo de demandas radicales, si bien a menudo amorfas, que surgieron alrededor del final de la primera guerra mundial entre los trabajadores de los ramos del metal, ferroviario, del carbón, y del vestido.⁵⁷ Aun cuando estas demandas representaban estilos muy nuevos de lucha en ambientes políticos e industriales únicos, muchos de los trabajadores que los expresaban, podían todavía recordar los días en que de hecho, los cerebros de los administradores habían estado bajo las gorras de los obreros.

Traducción de Graciela Lechuga
Tomado de *Labor History*

Esta investigación fue hecha gracias a una ayuda financiera del John Simon Guggenheim Memorial Research.

1 Frederick Winslow Taylor, *The Principles of Scientific Management*, New York, 1967, pp. 31-2.

2 William D. Haywood y Frank Bohn, *Industrial Socialism*, Chicago, s/f, p. 25.

3 Herbert G. Gutman, "Work, Culture and Society in Industrializing America, 1815-1919", *American Historical Review*, núm. 78, junio 1973, pp. 531-88; E.P. Thompson, "Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism, *Past and Present*, núm. 38, Diciembre 1967, pp. 56-97; E.J. Hobsbawm, "Custom, Wages and Workload in Nineteenth Century Industry", en Hobsbawm, *Labouring Men*, London, 1964 pp. 334-70; Gregory Kealy, "Artisans Respond to Industrialism: Shoemakers, Shoe Factories and the Knights of St. Crispin in Toronto, *Historical Papers*, Canadian Historical Association, Junio 1973, pp. 137-57; Paul G. Faler, "Workingmen, Mechanics and Social Change: Lynn, Massachusetts, 1800-1869, disertación para Ph. D no publicada, University of Wisconsin, 1971; Bruce G. Laurie, "The Working People of Philadelphia, 1827-1853; disertación para Ph. D no publicada, University of Pittsburgh, 1971; David Montgomery, "The Shuttle and the Cross: Weavers and Artisans in the Kensington Riots of 1844", *Journal of Social History*, núm. 5, Primavera de 1972, pp. 411-46.

4 Los asuntos de las generaciones industriales han sido tratados en la historia de norteamérica en términos de dirigentes. Ver: David Montgomery, *Beyond Equality: Labor and the Radical Republicans 1862-1872*, New York, 1967, pp. 197-229; Warren R. Van Tine, *The Making of the Labor Bureaucrat: Union Leadership in the United States, 1870-1920*, Amherst, 1973, pp. 1-32. Para un análisis social mejor fundamentado ver Leopold H. Haimson, "The Russian Workers' Movement on the Eve of the First World War", trabajo no publicado, presentado en la convención de la America Historical Association, 1972; Michelle Perrot, *Les Ouvriers en grève: France 1871-1890*, 2 vols., París, 1974, I, pp. 312-95.

5 James, J. Davis, *The Iron Puddler: My life in the Rolling Mills and What Came of It*, Indianapolis, 1922, p. 91.

6 *Ibid.* pp. 85, 92-3, 114, 227. El asunto sobre la promoción de los ayudantes de los pudeladores de los hornos provocó huelgas de los ayudantes en contra de los pudeladores en los años setenta. Ver John H. Ashworth, *The Helper and American Trade Unions*, Baltimore, 1915, pp. 83, 93-4.

7 Minute Books, Lodge núm. 11, Rollers, Roughers, Catchers and Hookers Union, Columbus, Ohio, Julio 14 1873, Abril 28 1876. William Martin Papers, University of Pittsburgh Library.

8 Ernest Mandel, ed., *Contrôle ouvrier, conseils ouvriers, autogestion, anthologie*, París, 1970, pp. 192-7. También ver Carter Goodrich, *The Frontier of Control*, New York, 1921.

9 Frederick Winslow Taylor, "Shop Management", *Transactions of the American Society of Mechanical Engineers*, núm. 24, 1903, pp. 1337-456; U.S. Commissioner of Labor, Eleventh Annual Report, "Regulation and Restriction of Output", Washington D.C., 1904.

10 United Kingdom, Parliament, *Second Report of the Commissioner Appointed to Inquire into the Organization and Rules of Trades Unions and Other Associations, Parliamentary Sessional Paper*, 1867, XXXII c3893, p. 2; "Restriction of Output", p. 243.

11 "Restriction of Output", pp. 198-9.

12 U.S. Commission on Industrial Relations, *Final Report and Testimony Submitted to Congress by the Commission on Industrial Relations*, 64 avo Congreso, 1era. scsión, Washington D. C., 1915, pp. 893-4.

13 Henry L. Gantt, *Work, Wages, and Profits*, New York, 1919, p. 186.

14 "Restriction of Output", p. 18.

15 P.A. Stein a *Machinists' Monthly Journal*, núm. 15, Abril 1903, p. 294.

16 Ver "What One Trade Has Done", *John Swintons' Paper*, Marzo 23, 1884. Cfr. Peter N. Stearns, "Adaptation to Industrialization: German Workers as a Test Case", *Central European History*, núm. 3, 1970, pp. 303-31.

17 Massachusetts Bureau of Statistics of Labor, *Report of the Bureau of Statistics of Labor for 1871*, p. 590-1.

18 Associated Brotherhood of Iron and Steel Heaters, Rollers and Roughers of the United States, "Report on Communications. The Year's Term Having Closed July 10th, 1875", 25 Febrero 1875. Para más detalles sobre las reglas respecto a "trabajo sucio" y a "un hombre-una máquina", ver Amalgamated Association of Iron Steel Workers, *Proceedings*, 1877, pp. 52 y 75; "Restriction of Output", pp. 101-5 y 226-7.

19 Sobre los orígenes del "sweating system" en el ramo de la costura, ver Conrad Carl testimony, U.S. Congress, Senate Committee on Education and Labor, *Report of the Committee of the Senate upon the Relations between Labor and Capital*, 3 vols., Washington, D. C., 1885, I, pp. 413-21; Louis Lorwin, *The Women's Garment Workers*, New York, 1924, pp. 12-23.

20 Ashworth, *op. cit.*, pp. 67-72; Robert A. Christie, *Empire in Wood: A History of the Carpenter's Union*, Ithaca, N.Y., 1956, cap. 5; Paul Worthman, "Black Workers and Labor Unions in Birmingham, Alabama, 1897-1904", *Labor History*, núm. 10, Verano 1969, pp. 374-407; Jacob H. Hollander y George E. Barnett, *Studies in American Trade Unionism*, New York, 1912, pp. 147-8; *Iron Age*, núm. 91, 30 Enero 1913, p. 334; *Machinist's Monthly Journal*, núm. 16, Abril 1904, p. 321.

21 Cfr. Benson Soffer, "A Theory of Trade Union Development: The Role of the 'Autonomous' Workman", *Labor History*, núm. 1, Primavera 1960, 141-163.

22 Los tipógrafos aún llaman a su reglamento el Libro de Leyes. Ver Selig Perlman, *A Theory of the Labor Movement*, New York, 1928, pp. 262-72; Seymour Martin Lipset, Martin A. Trow y James S. Coleman, *Union Democracy*, Garden City, N.Y., 1972, pp. 160-226.

23 "Restriction of Output", pp. 101-8; Charles B. Going, "The Labour Question in England and America", *Engineering Magazine*, núm. 19, Mayo 1900, pp. 161-76; Hollander and Barnett, *op. cit.*, pp. 109-52.

24 *By Laws of the Window Glass Workers, L.A. 300, Knights of Labor*, Pittsburgh, 1899, pp. 26-36.

25 "What One Trade Has Done", *John Swinton's Paper*, 23 Marzo 1884.

26 Fred Reid, "Keir Hardie's Conversion to Socialism", en *Essays in Labour History 1886-1923*, Asa Briggs y John Saville eds., London, 1971, p. 29. También ver Montgomery, *Beyond Equality...*, pp. 142-53; David A. McCabe, *The Standard Rate in American Trade Unions*, Baltimore, 1912.

27 *Proceedings of the Eighth Annual Session of the Iron Molder's International Union*, Philadelphia, 1867, pp. 10, 14, 40-1; Ashworth, *op. cit.*, pp. 36, 38, 68.

28 Ver la nota 20.

29 Samuel Gompers, "The Strike and Its Lessons", en *A Momentous Question: The Respective Attitudes of Labor and Capital*, John Swinton, ed., Philadelphia y Chicago, 1895, p. 311.

30 Ver Phillip T. Silvia Jr., "The Spindle City: Labor, Politics and Religion in Fall River, Massachusetts, 1870-1905", disertación para Ph. D. no publicada, Fordham, University, 1973, cap. 3; John Amsden y Stephen Brier, "Coal Miners on Strike: The Transformation of Strike Demands and the Formation of the National Union in U.S. Coal Industry, 1881-1894", en *The Journal of Interdisciplinary History*; Andrew Roy, *A History of the Coal Miners*, Columbus, Ohio, 1902, pp. 220-42.

31 Massachusetts Bureau of Statistics of Labor, *Report*, 1871, p. 55.

32 Ver Cuadro.

33 John H. Griffin, *Strikes: A Study in Quantitative Economics*, New York, 1939, p. 107. Una espléndida discusión sobre el creciente papel del cálculo en las huelgas del siglo XIX puede encontrarse en Perrot, *op. cit.*, I, pp. 101-80; II, pp. 424-85 y pp. 574-606.

34 Augusta E. Galster, *The Labor Movement in the Shoe Industry, with Special Reference to Philadelphia*, New York, 1924, pp. 49-57.

35 Ver por ejemplo, el acuerdo entre Carpet Weaver's National Assembly No. 126, Knights of Labor y E.S. Higgins & Co., en New York Bureau of Statistics of Labor, *Fourth Annual Report, 1886*, Albany, 1887 p. 256. Se necesita mucho más investigación sobre las demandas de los obreros no calificados, pero nótese el agudo contraste en los tipos de las demandas presentadas por los artesanos y obreros, cuando cada grupo se encontró por separado durante la huelga de Bethlehem Steel U.S. Congress, Senate, *Report on the Strike at the Bethlehem Steel Works*, Senate Document Núm. 521, Washington D.C., 1910, pp. 26-32.

36 Abraham Bisno, *Abraham Bisno, Union Pioneer*, Madison, Wis., 1967, pp. 77-8 y 135-7; John W. Hayes Papers, Catholic University of America, LA 7507, LA 2567, LA 10353. La cita es de Gustive Cytron de John Hayes, Nov. 1, 1893, Hayes Papers, LA 10353. Ver Ashworth, *op. cit.*, sobre la dominación de los sindicatos de ayudantes por las asambleas de artesanos.

37 Galster, *op. cit.*, pp. 55-7. Ver también Alan C. Dawley, "The Artisan Response to the Factory System: Lynn Massachusetts, in the Nineteenth Century", disertación para Ph. D. no publicada, Harvard University, 1971; Kealy, *op. cit.*, pp. 145-7; James M. Morris, "The Cincinnati Shoemakers Lockout of 1888", *Labor History*, núm. 13, Otoño 1972, p. 505-19.

38 Fred S. Hall, *Sympathetic Strikes and Sympathetic Lockouts*, New York, Columbia University Studies in History, Economics and Public Law, núm. 26, 1898, p. 29.

39 New York Bureau of Labor Statistics, *Report, 1890*, pp. 936-49; *Report, 1891*, Part II, pp. 732-45; *Report, 1892*, pp. 124-39.

40 Eugene Debs, "Labor Strikes and Their Lessons", en Swinton, *Momentous Question*, pp. 324-5.

41 U.S. Commissioner of Labor, *Twenty-First Annual Report*, Washington, D.C., 1906, pp. 21-22, 33-4 y 81-2. Los cálculos de los porcentajes de las huelgas solidarias en Nueva York en la rama de la construcción son míos, del New York Bureau of Labor Statistics data.

42 Hall, *op. cit.*, p. 33.

43 E. Lavasseur, *The American Workman*, Baltimore, 1900, pp. 237-9; Hall, *op. cit.*, pp. 102-3. Las citas de la AFL están en Hall, pp. 102-3.

44 Hollander and Barnet, *op. cit.*, pp. 226-31. La cita está en la p. 226. El acuerdo del ramo está reproducido en las pp. 230-1.

45 John R. Commons, *Trade Unionism and Labor Problems*, First Series, Boston, 1905, pp. 66-7; Philip Taft, *The A.F. of L. in the Time of Gompers*, New York, 1957, pp. 25, 29, 251. Sobre las huelgas solidarias en Nueva York, ver la nota 39.

46 Hall, *op. cit.*, pp. 36-51 y 70-8; John Cumbler, "Labor, Capital and Community: The Struggle for Power", *Labor History*, núm. 15, Verano 1974, pp. 395-415; Almont Lindsay, *The Pullman Strike*, Chicago, 1942, pp. 122-46 y 203-13; Edwin E. Witte, *The Government in Labor Disputes*, Nueva York y Londres, 1932, pp. 26-31 y 61-82; Gerald G. Eggert, *Railroad Labor Disputes: The Beginnings of Federal Strike Policy*, Ann Arbor, Mich., 1967, pp. 81-191; United States Workingmen's Amalgamated Council of New Orleans, *et. al.*, 54 Fed. 994, 1893; Florence Peterson, *Strikes in the United States, 1880-1936*, Washington, D.C., U.S. Dept. of Labor Bulletin No. 651, Agosto, 1937, p. 34.

47 Hall, *op. cit.*, pp. 37-8.

⁴⁸ Norman J. Ware, *The Labor Movement in the United States, 1860-1895*, New York y Londres, 1929, p. XII.

⁴⁹ Clarence E. Bonnett, *Employers Associations in the United States: A Study of typical Associations*, Nueva York, 1922; Commons, *Trade Unionism and Labor Problems*; "Restriction of Output".

⁵⁰ Ver Van Tne, *op. cit.*, pp. 57-112; Mark Pearlman, *The Machinists: A New Study in American Trade Unionism*, Washington, D.C., 1956, pp. 20-36 y 48-50.

⁵¹ Taylor, *Principles of Scientific Management*, p. 83.

⁵² F.J. Roethlisberger y W. J. Dickson, *Management and the Worker: Technical vs. Social Organization in an Industrial Plant*, Cambridge, Mass., Harvard University Business Research Studies, Núm. 9, 1934, p. 16-7. Cfr. Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Nueva York y Londres, 1974.

⁵³ Para interpretaciones básicamente tecnológicas de la administración científica, véase David Landes, *The Unbound Prometheus*, Cambridge, 1969, pp. 290-326; Samuel Haber, *Efficiency and Uplift: Scientific Management in the Progressi-*

ve Era, 1890-1920, Chicago y Londres, 1964; Hugh G. J. Aitken, *Taylorism at Watertown Arsenal: Scientific Management in Action, 1908-1915*, Cambridge, Mass., 1960.

⁵⁴ U.S. Congress, House of Representatives, *Hearings before the Special Committee of the House of Representatives to Investigate the Taylor and Other Systems of Shop Management*, 3 vols., Washington, D.C., 1912, p. 1397.

⁵⁵ Louis Brandeis, "Brief before the I.C.C., January 3, 1911", en *Selected Articles on Employment Management*, Daniel Bloomfield ed., Nueva York, 1922, p. 127.

⁵⁶ John R. Commons *et. al.*, *Industrial Government*, Nueva York, 1921, p. 267.

⁵⁷ Ver Arthur Gleason, "The Shop Stewards and Their Significance", *Survey*, Núm. 41, 4 Enero, 1919, pp. 417-22; Carter Goodrich, "Problems of Worker's Control", *Locomotive Engineers Journal*, núm. 62, Mayo 1923, pp. 365-7 y 415; Evans Clark, "The Industry is Ours", *Socialist Review*, núm. 9, Julio 1920, pp. 59-62; David Montgomery, "The 'New Unionism' and the Transformation of Worker's Consciousness in America, 1909-1922", *Journal of Social History*, núm. 7, Verano 1974, pp. 509-29.

