

P resentación

El presente número de *El Cotidiano* da cuenta de la situación actual de algunos sectores de trabajadores y trabajadoras en nuestro país y otros de América Latina, de nuevos escenarios, nuevas reconversiones laborales y nuevas percepciones obreras sobre esa realidad en intenso cambio.

Con este número los coordinadores pretenden una modesta contribución al proyecto de esta revista, en lo que hace a su dedicación a la situación de las trabajadoras y los trabajadores en esta época. Al respecto, bien lo sabemos, hay una larga y rica historia. Por las páginas de *El Cotidiano* han pasado muchos autores que han levantado testimonios sobre las transformaciones del régimen neoliberal desde hace ya 30 años: reconversiones industriales, abatimiento del empleo y el salario, flexibilidad laboral, surgimiento de nuevos sectores obreros (maquila de exportación), transformaciones estatales (alternancia, precaria democracia electoral, violencia generalizada, reformas laborales y a los sistemas de seguridad social). También se han plasmado en sus páginas los diversos enfoques teóricos que han animado estos estudios en México: los estudios sobre el proceso de trabajo, sobre cultura obrera, teorías de las reestructuraciones, teorías del movimiento obrero, del trabajo femenino, estudios organizacionales, etcétera.

Resulta imposible ahora resumir esa historia académica, política, intelectual, grabada en estas páginas. Desde esa perspectiva, como decíamos, este número de la revista (siempre abierta a nuevos proyectos) aspira a ser una modesta contribución al estudio de la situación de las trabajadoras y los trabajadores de América en los albores de una segunda generación de cambios neoliberales, con su secuela de desempleo, de “informalidad”, de desarrollo de “trabajos atípicos”, pero también quiere dar cuenta de una nueva época de sus luchas y resistencias.

Dicho lo anterior, pasamos a mencionar los trabajos que hemos incorporado al presente número de *El Cotidiano*: el artículo de Christine Esterbauer, “De la Línea Proletaria a una identidad competitiva: los siderúrgicos en México. El caso de la sección 147”, describe y analiza cómo la corriente de oposición Línea Proletaria, ya extinta, fue la corriente político-sindical de oposición más importante en el interior del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), corriente que, tanto por el grado de politización de los trabajadores como por las mejoras obtenidas en el ámbito legal, ejerció una gran influencia a nivel nacional en los años setenta y ochenta del siglo pasado. En el artículo se describe el auge y la decadencia de esta expresión política, así como las causas de estos procesos.

Por su parte, Edgard Israel Belmont Cortés, en el artículo titulado “La transformación de la dinámica social en la comunidad electricista de Necaxa, Puebla: el uso de los recursos hidrológicos como campo de disputa”, aborda el despido colectivo de los trabajadores de la comunidad electricista de Necaxa en el estado de Puebla, México (afiliados al Sindicato Mexicano de Electricistas), por el decreto presidencial de extinción de la Compañía Luz y Fuerza del Centro, en octubre de 2009. El autor analiza cómo, a raíz de ese acontecimiento, se reconfiguran las relaciones sociales en la comunidad y la puesta en escena de los marcos referenciales y anclajes identitarios que portaban y todavía portan los trabajadores electricistas de este lugar emblemático en cuanto a cultura obrera se refiere.

Leandro R. Pinheiro, por su parte, estudia cómo la acción de los movimientos sociales y las transformaciones en el mundo del trabajo influyen, configuran y se interconectan en la conformación del movimiento de economía solidaria (Ecosol) en la ciudad de Porto Alegre, Brasil, integrado en su mayoría por mujeres; un movimiento social cuya movilización conlleva la intencionalidad contrahegemónica de sus prácticas y que tiene en la dimensión “trabajo” su principal matriz de organización

el | cotidiano | 182

Revista de la realidad mexicana actual

• Nuevas reconversiones laborales
y nuevas percepciones obreras



Universidad
Autónoma
Metropolitana



Casa abierta al tiempo Azcapotzalco

ISSN 0186-1840
noviembre - diciembre, 2013
año 28, \$35.00

relacional y política. El investigador indaga y analiza los aspectos del quehacer cotidiano, las acciones colectivas, la diversidad de las pertenencias identitarias en juego, cómo las trabajadoras construyen su toma de posición en el campo de acción de Ecosol, y las repercusiones de ésta para la configuración de su movimiento.

Sergio G. Sánchez Díaz y Patricia Ravelo Blancas, en “Cultura de la violencia en el contexto de la vida cotidiana de la clase obrera en las maquiladoras de Ciudad Juárez”, recrean la situación que vive este golpeado sector de la clase obrera mexicana, el otrora llamado “nuevo proletariado del norte”, en la que ha sido, hasta la fecha, la principal ciudad maquiladora de nuestro país. Los autores recuperan el contexto de esa ciudad en el cual se desenvuelven los trabajadores, hombres y mujeres, de la maquila, marcado, desde 2007 y hasta 2010, aproximadamente, por una gran violencia. Durante ese periodo Ciudad Juárez fue la ciudad con el mayor índice de muertes violentas en el mundo, además de que el sector maquilador vivió (y todavía vive) una profunda crisis, con la pérdida de miles de empleos.

Santiago Bachiller, con su artículo “*El laburo va y viene, el basural siempre está ahí: una etnografía sobre las constantes resignificaciones del trabajo en recolectores informales de residuos*”, se introduce en la subjetividad de un sector de trabajadores poco o casi nada estudiado hasta la fecha: el de los trabajadores recolectores de basura en una ciudad de la Patagonia, Argentina (Comodoro Rivadavia). A través de una investigación de corte cualitativo, el autor nos introduce en las características sociodemográficas de esa ciudad, en la cual hay una parte significativa de asalariados empleados en la empresa estatal petrolera. En ese contexto, quienes laboran en el basural (o basurero) presentan baja calificación, sus expectativas de vida son limitadas y hay poca idea del futuro; si acaso, se aspira a la seguridad social para los hijos sin que haya pretensión de conseguir un empleo de por vida, entre otros aspectos generales.

Rosa Silvia Arciniega Arce, en “Culturas organizacionales en empresas de la región Toluca-Lerma, Estado de México”, parte de la idea de que no hay una sola cultura organizacional en ellas y que predomina la heterogeneidad organizacional. Nos introduce en la composición de la fuerza de trabajo en ese contexto, donde sigue estando presente cierto origen rural y otros elementos tradicionales, como la importancia de las relaciones familiares para esta clase obrera. La autora observa cómo, junto a una cultura laboral jerárquica en cuanto a la organización de la empresa, prevalece una cultura *clínica* en la cual pueden observarse relaciones de tipo grupal, familiar, con formas de comunicación directas entre sus miembros, junto a otras transformaciones culturales de este sector de trabajadores.

Ana Claudia Moreira Cardoso, en el trabajo titulado “Duración, flexibilidad e intensidad: disputas en torno al tiempo de trabajo”, lleva a cabo una reflexión de largo aliento sobre un tema de fondo para las trabajadoras y los trabajadores de América insertos en grandes cambios durante las últimas décadas: la jornada de trabajo, su duración, su distribución y su intensidad. Refiere cómo ésta, la jornada de trabajo, ha sido transformada por las políticas de flexibilidad del trabajo que han cundido por el mundo en los últimos años, así como el surgimiento de los “tiempos atípicos” de trabajo. Ella remite al desgaste de las trabajadoras y los trabajadores en esta época de amplio dominio del capital en los centros de trabajo, y a la generación de un conjunto de malestares por parte de ellas y ellos, ocasionados por esa intensificación del trabajo.

En “Trabajo, riesgo y percepciones en el trabajo petrolero”, Manuel Uribe Cruz analiza la forma en que los trabajadores petroleros, en tanto actores sociales en la producción petrolera, perciben el riesgo en su trabajo, así como las percepciones del resto de los actores con respecto a los trabajadores petroleros. Parte de la idea de que una auténtica gestión del riesgo debe tomar en cuenta las diferentes percepciones que los actores tienen de él, pues si las políticas de prevención expresan la visión que la empresa tiene de la cuestión, debe entonces considerarse que existe un imaginario social del riesgo que no forzosamente corresponde con la definición oficial de la problemática.

En fin, esperamos que estos trabajos planteen nuevas interrogantes y nuevos temas de investigación del mundo del trabajo en constante cambio.

Sergio G. Sánchez Díaz y Manuel Uribe Cruz
Coordinadores del número

De la Línea Proletaria a una identidad competitiva: los siderúrgicos en México. El caso de la sección 147

Christine Esterbauer*

En México el desarrollo de la industria siderúrgica estuvo muy controlado por el Estado; por tanto, había un gran interés en vigilar los acontecimientos políticos en el sindicato. Línea Proletaria fue la corriente de oposición más fuerte en el interior del sindicato minero, que logró importantes mejoras para los trabajadores. Su movilización empezó a retar al Estado. Con la privatización de las empresas paraestatales, se encontró el argumento para modificar la estructura de las secciones locales, las relaciones laborales y la organización de la producción. De esta manera, la Línea Proletaria perdió cada vez más fuerza y los trabajadores tuvieron que someterse al ímpetu neoliberal. Este artículo busca entender los procesos de poder que acompañaron una movilización popular de alcance nacional, así como analizar las huellas que han dejado en la identidad obrera.

La Línea Proletaria fue la corriente de oposición interna al Sindicato Nacional Minero y Metalúrgico de México más importante, la cual, tanto por la politización de los trabajadores como por las mejoras logradas en el ámbito legal, ejerció una gran influencia a nivel nacional a partir de los años setenta. Se rebeló contra la imposición del sindicato tradicional (Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, en adelante

SNTMMSRM), que se ha caracterizado por una fuerte jerarquía interna y por su cercanía a las políticas de los gobiernos del entonces hegemónico Partido de la Revolución Institucional (PRI). La Línea Proletaria surgió en la sección minera más grande de aquel tiempo, la 147 de la planta siderúrgica de Altos Hornos de México (AHMSA), en Monclova, Coahuila, pero luego se extendió a otras secciones siderúrgicas del país. Por un lado, fue producto de un tiempo políticamente agitado y, por el otro, se convirtió en un modelo a imitar porque logró una movilización de masas al estilo maoísta, que supo interpretar las necesidades de los obreros e impulsó corrientes pare-

cidas en el contexto rural de varios estados (como Sonora, Guerrero o Chiapas) (Orive, 2010).

Considerando su impacto, sorprende que no perdurara, ya que a finales de los años ochenta fue sustituida por otro grupo político que pasó a liderar el sindicato local. Ese cambio —que se produjo en un momento en que México estaba siendo afectado por una profunda crisis económica— se llevó a cabo cuando el gobierno de Carlos Salinas de Gortari decidió privatizar la mayor parte de la industria estatal y abrirla al libre mercado.

En la actualidad parece haber quedado poco de los tiempos de lucha sindical. Hoy en día la empresa subraya

* Doctorante de Ciencias Políticas por la Universidad de Viena, Facultad de Ciencias Sociales. Correo electrónico: <christineest@hotmail.com>.

con orgullo que no ha habido huelga en sus instalaciones, y publica en su reporte anual de 2011 las siguientes palabras: “Durante los últimos 22 años, no hemos tenido ninguna huelga que afecte nuestras instalaciones u operaciones y actualmente existe una muy buena relación entre AHMSA, sus Empresas Subsidiarias y sus trabajadores sindicalizados” (AHMSA, 2011: 16). La postura de los representantes sindicales de la zona, como la de la Alianza Minera (conglomerado de las secciones de AHMSA), refleja esa misma posición, pero desde la perspectiva obrera: “Si no hay empresa, no hay sindicato. Así de claro. Entonces, ha habido o existe una relación entre empresa y sindicato muy buena” (Obrero 1: entrevista del 19 de noviembre de 2010). En las entrevistas que realicé durante mis estancias en Monclova, pude constatar que una gran parte de la plantilla compartía la misma perspectiva.

La ruptura en las posiciones ideológicas de los propios obreros es sin duda llamativa. Aunque fueran tiempos de crisis que podrían justificar ciertas políticas económicas, debe tenerse en cuenta que hubo momentos de represión que hicieron desaparecer del escenario político a los sindicalistas más destacados de la Línea Proletaria. Era una corriente que reiteró el papel clave de las masas y que trató de disminuir el peso de los líderes. En este sentido, ganó importancia el pensamiento y la postura de cada obrero, cosa que ha influido en la posterior formación de una identidad¹ obrera. Para explicar el siguiente proceso de cambio identitario, retomaré parte de los datos que obtuve durante el trabajo de campo de mi tesis de maestría (Esterbauer, 2012), con el fin de aproximarme a la cuestión de ¿por qué y cómo la identidad obrera local se ha transformado de esta manera?

Investigar un movimiento social que ya no existe puede parecer una tarea de poco interés, pero el análisis de su formación, contenido y también su caída, nos permite entender los múltiples mecanismos y estrategias de poder que acompañan a una movilización de masas. Aunque el movimiento en sí desapareció, ha dejado huellas en el actuar y pensar de los sujetos obreros de hoy. La memoria acerca de estos hechos históricos es diversa, pero de algún modo marcó la narración de la comunidad. Es evidente que en la

¹ Uso el término “identidad” en el sentido de la identidad colectiva, según Melucci, como una construcción colectiva que está muy anclada en la demarcación entre grupos que comparten ciertos valores y una historia. Como tal, se encuentra en un constante proceso de creación y redefinición.

actualidad no podría repetirse un movimiento sindical de este estilo, porque la organización del trabajo ha cambiado por la modernización mediante la automatización de los procesos de producción, la reducción de la plantilla y la modificación de las constelaciones de poder. Para los sindicatos, tras la privatización de la empresa, la confrontación ya no se da directamente con el Estado. Del mismo modo, el SNTMMSRM se ha transformado en un sindicato que empezó a tomar en cuenta las necesidades de sus afiliados, aunque permanecen tendencias autoritarias internas.

Es importante que en los últimos años se haya hablado mucho de la modernización y de la democratización del sector sindical, pero dependiendo de quién las proclame, tiene en mente su desaparición o su renovación. Por este motivo, un análisis de la mencionada corriente sindical nos puede aportar diversos elementos para comprender movilizaciones futuras. Asimismo, no se debe olvidar que la cuestión laboral es un asunto que afecta a todos y que está inmediatamente vinculado con otros aspectos sociales, como la salud, la pobreza, el papel de los géneros, la migración, etcétera.

Finalmente, hay que destacar que actualmente existe una oposición en el sindicato local y que no todos los trabajadores aceptan la imposición de la empresa, que se ha creado una base afín a sus intereses en el sindicato local.

AHMSA y la Línea Proletaria

Altos Hornos de México S.A. (AHMSA)

Para entender el papel de la Línea Proletaria es necesario conocer la importancia que tuvo AHMSA en el crecimiento económico del país. AHMSA era, tras la Fundidora Monterrey y la Consolidada² (Consolidated Rollings Mills & Foundries Co. S.A.), la tercera planta siderúrgica integrada de México. El presidente Lázaro Cárdenas hizo los planes para su fundación cuando el país se veía confrontado con la escasez de acero en el mercado como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial y el bloqueo económico de Estados Unidos, que castigaron a México por la nacionalización del petróleo en 1938. Debido a que la producción de acero como insumo

² Ambas ya no existen. La Fundidora Monterrey cerró sus puertas en 1986 y la Consolidada fue incorporada por AHMSA en 1962 (Toledo et al., 1999a: 143s).

básico para gran parte de la industria —como la construcción, los ferrocarriles, la producción automotriz, etc.— es fundamental para garantizar el desarrollo económico de un país, Cárdenas vio la necesidad de aumentar la producción interna para mitigar la dependencia del exterior. De este modo, el fomento de la siderurgia nacional estaba inmediatamente vinculado con el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (en adelante, ISI).

La misma escasez de acero en el mercado tuvo también repercusiones en la disponibilidad de nueva maquinaria. Por esta razón, y por la falta de dinero de parte del gobierno, importaron instalaciones viejas de varias plantas siderúrgicas de Estados Unidos, que habían dejado de usar, para constituir AHMSA. Era la primera empresa siderúrgica en la que el Estado desempeñaba un papel importante. Por las complicadas circunstancias de su fundación y su rápido crecimiento, se convirtió en un símbolo del “milagro mexicano”. AHMSA arrancó la producción en 1944 (Chávez Quezada, 1994: 64) y tras diez años se transformó en la siderúrgica más importante de México; incluso logró ponerse al frente de la fabricación de acero de toda América Latina en los setenta (González Chávez, 2008: 217). En 1976 inauguró la planta 2, que está situada en otro terreno de la misma comunidad de Monclova. Su plantilla se ha organizado en la sección 288, que en sus primeros años, al igual que la sección 147, también se sumó a la Línea Proletaria³. La posición dominante de AHMSA en la producción de acero en México sólo se vio retada por otra empresa siderúrgica nacional, la Siderurgia Lázaro Cárdenas las Truchas (SICARTSA), que fue fundada en 1971 y que actualmente es la más moderna y más grande del país.

Con la privatización de 1991, AHMSA perdió su papel estratégico para el Estado. La venta de la planta siderúrgica fue criticada porque se presentaron muchas irregularidades, ya que el grupo que adquirió la empresa, Grupo Acerero del Norte (GAN), sólo fue fundado unos días antes de que saliera la convocatoria. Asimismo, los dueños no tenían ni experiencia en el negocio del acero ni capital para la adquisición de dicha empresa (González Chávez, 2008: 295), pero eran familiares del presidente Carlos Salinas de Gortari.

³ Con el fin de delimitar el presente análisis, sólo me concentraré en la sección 147, ya que es la más grande y la que tiene una tradición más larga. En la actualidad las posturas de los grupos sindicales se parecen debido al fuerte vínculo que existe entre las dos secciones.

La Línea Proletaria

No es casual que la Línea Proletaria surgiera justamente en una de las empresas con mayor influencia en la economía nacional. Brigadistas del movimiento estudiantil del 68 se habían reorientado hacia una política de la línea de masas y llevaron sus ideas también a Monclova. A principios de los setenta, un grupo político afín al Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SNTMMSRM ocupó todos los puestos en el gremio local de la sección 147 para garantizar la “paz sindical” en la empresa. A pesar de la integración de los brigadistas a la plantilla de AHMSA, el primer acercamiento a los obreros resultó muy complicado, y por ello trataron de impulsar su proyecto político desde la comunidad.

Antes de la construcción de la empresa, Monclova había sido una comunidad muy pequeña con aproximadamente seis mil habitantes (Toledo *et al.*, 1999b: 53). El extraordinario crecimiento que vivió en los años siguientes desembocó en una falta de infraestructura urbana adecuada. Así, la primera politización que diera lugar a la Línea Proletaria surgió a partir de las actividades comunitarias que buscaban mejorar los servicios urbanos. La definición, interpretación y politización de las necesidades comunitarias formaron la base del trabajo educativo de la Línea Proletaria (Adolfo Orive: entrevista del 20 de enero de 2012). Su éxito no sólo se limitó a este aspecto sino que también transformó las formas de organización. En comparación con otras tendencias izquierdistas que todavía destacaban a sus líderes, en esta corriente el papel central le correspondía a las masas. Esto se tradujo en una forma de organización en círculos pequeños de discusión (“juntas chicas”), donde no sólo se hablaba sobre los problemas y sus probables soluciones, sino que también se reflexionaba sobre las constelaciones del poder en general (Virgilio Maltos Long: entrevista del 17 de mayo de 2011). Poco a poco lograron una concientización política entre los trabajadores, quienes terminaron por llevar sus experiencias de la comunidad al espacio fabril. Como los participantes eran tanto comunitarios como obreros, la actividad política empezó a solaparse, sobre todo porque Monclova tiene muchas características de un enclave minero, es decir, que la mayoría de los habitantes o son a su vez trabajadores de AHMSA o familiares de ellos. El inicio de la Línea Proletaria en el espacio urbano se puede explicar por la menor vigilancia de este entorno en comparación con el de la fábrica, pero el núcleo de poder formaba la relación entre empresa y sindicato.

El objetivo, sin embargo, iba mucho más allá de las relaciones laborales: se pretendía un cambio político a nivel nacional. Según la postura de la Línea Proletaria, éste sólo se podía lograr a través de una lucha prolongada que empezaba desde abajo, con la concientización de cada obrero:

Nuestra forma de lucha es la lucha popular prolongada, es decir, el irle ganando al enemigo paso a paso, irle cortando dedo por dedo, en el caso del Sindicato, irle quitando al charrismo sección por sección... Nos diferenciamos de los llamados izquierdistas que plantean llevar a cabo acciones aceleradas y de enfrentamiento directo con el enemigo, provocando derrotas en los movimientos, y de los reformistas que esperan que el cambio venga solo (Sección 147, en Bizberg, 1989: 97).

En la sección 147 el cambio como tal no se dio de manera fácil, porque el CEN tenía una fuerte influencia sobre el Comité Ejecutivo Local (CEL). Así, la corrupción sindical estuvo presente en el manejo de muchos asuntos de los obreros. Entre otras cosas, el grupo en el poder “vendió” el artículo 195 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), el cual preveía que la empresa construyera anualmente 150 casas para sus trabajadores. Dado que la Línea Proletaria venía de un contexto de colonias populares, la suspensión del artículo 195 tuvo una resonancia negativa inmensa. El CEL contestó los reclamos del movimiento con la suspensión de los derechos sindicales de los obreros participantes. El hecho de que tampoco hubiera repartición de utilidades, finalmente, desembocó en la acción directa de la Línea Proletaria. Primero fueron a reclamar al CEL, pero como éste se negó a cambiar su política, la Línea tomó el recinto sindical y exigió nuevas elecciones en las cuales salió ganando (Garza, 1987: 217).

En lo referente al trabajo concreto en el sindicato, hay que subrayar que se concentraban en reformar los artículos claves del CCT que poco a poco iban a cambiar la conformación de la sección 147 y su relación con la empresa. La Línea Proletaria se distinguía de otros movimientos de la insurgencia sindical porque se desarrolló dentro del sindicato nacional, al cual cuestionaba, pero actuaba todavía en el marco legal y en las fechas que éste fijaba. Dicho de otro modo, se respetaban las elecciones, la revisión contractual y salarial. El explosivo más bien estaba en las negociaciones y los resultados sobre el contenido de ciertos artículos del

CCT, que definían las características de la relación empresa-sindicato como tal. En esas negociaciones lograron plazas para mil 500 trabajadores eventuales que llevaban años esperándolas.

Para la empresa la determinación de su relación con el sindicato en los respectivos artículos había sido una estrategia para crear una mayor jerarquía en el sindicato local, haciéndolo más susceptible al divisionismo. Igualmente, la subcontratación de ciertos servicios ya había sido una táctica patronal de aquella época (García Márquez, 1989: 113ss). Como en el caso de la jerarquía interna, la subcontratación implicaba el aumento de producción sin acrecentar la plantilla, y al mismo tiempo fomentar pleitos internos por los “privilegios” que supuestamente gozaban los sindicalizados. Enfrentando justamente estos artículos, incluía, por un lado, un acrecentamiento enorme de la plantilla local, hasta 14 mil trabajadores; y por el otro, se generó un proceso de una democratización interna, lo que finalmente se convirtió en un poder sindical considerable. La efectividad de este método también queda demostrada por el hecho de que la Línea Proletaria logró extenderse a las demás secciones siderúrgicas de las empresas paraestatales, concretamente a la Fundidora Monterrey y a SICARTSA.

Su fuerza no se basaba exclusivamente en su tamaño y su estructura interna, sino también en el esfuerzo por evitar el separatismo y por mantener las diversas posturas ideológicas en el interior del movimiento, con el fin de garantizar una mayor unidad (Orive, 2010: 446). Finalmente, consiguió sus objetivos utilizando nuevas formas de lucha, como el *tortugismo*, ya que el instrumento clásico de la huelga ponía demasiado rápido a prueba la fuerza del sindicato, especialmente cuando el fondo de resistencia estaba agotado. El patrón se jugaba por lo general con el cansancio del movimiento, pero el *tortugismo* aumentó la presión sobre la empresa, ya que bajaba tremendamente la producción sin llegar a pararla.

En suma, el triunfo de la Línea Proletaria fue el logro de cambios fundamentales desde abajo y la conformación de sujetos críticos. Su fuerza, que adquirió a través de estas tácticas, retaba directamente al Estado. No se debe olvidar que éste se hacía presente tanto en las políticas y mecanismos de control en el SNTMMSRM, como en la gestión de la empresa. De este modo, cualquier movilización sindical mayor implicaba automáticamente el enfrentamiento con el Estado.

Identidad obrera influida por la Línea Proletaria

La Línea Proletaria sin duda logró influir en la autoimagen de los sujetos obreros y aunque hoy en día es difícil apreciar estas facetas en los enunciados de los trabajadores, todavía permanecen ciertos elementos. Uno es la identificación con la producción en sí, cosa que no es un aspecto exclusivo de los años de lucha, sino de la ISI en general. Quiere decir que hay un orgullo muy fuerte por contribuir al crecimiento económico del país a través de la producción de un material de un carácter tan estratégico para la industria nacional como el acero. Este aspecto se hacía notar en la sección 147 de manera indirecta, cuando la Línea Proletaria medía fuerzas con la empresa y así con los intereses del Estado. Si hubiera sido la sección de un ramo industrial de menor importancia, el Estado no habría intentado con tanta insistencia controlar todos los aspectos de la producción. La fuerza que finalmente aplicó para destruir al movimiento demostró claramente el papel que desempeñaba la siderurgia para la nación, y con ella, la mano de obra que hacía posible su funcionamiento. Así, a través de la producción, los trabajadores comprendieron que eran un actor con influencia a un nivel político mayor.

La identificación con la producción siderúrgica y su papel estratégico se traducía —experimentando ya las nuevas posibilidades reivindicativas que les había abierto la Línea Proletaria— en una mayor disposición de lucha. Si bien no era fácil exigir mejoras porque las fuerzas del movimiento siempre estaban a prueba, los cambios logrados reafirmaban la postura de que era posible influir en importantes modificaciones:

Entonces se empezó a generar toda una situación de demanda de los departamentos. Ya no había un día que no hubiera paro departamental, ya estamos en otro sitio. Entonces empezaron a llenar el cúmulo de demandas. Entonces la empresa no tenía capacidad para resolver las demandas. Entonces, después de eso, empezamos a generar los paros generales, pero no resolvían los problemas. Nos cruzamos de brazos y no salimos del trabajo. Entonces eran los paros generales. Entonces eran las broncas con la empresa, ¿no? Es decir, “¡están violando..., que los vamos a sancionar y que los vamos a correr!”. De hecho, hubo ocasiones que nos corrían a los compañeros de los departamentos completos, 100,

200, bueno (Virgilio Maltos Long: entrevista del 17 de mayo de 2011).

Basado en las mismas experiencias, los trabajadores también empezaron a sobreestimar sus fuerzas y cometieron errores tácticos. Retaron sin mayor consideración a la empresa y al gobierno, que con el tiempo ya no iban a tolerar el movimiento:

Y lo acuerdo como si ahorita fuera que el secretario general, ese mismo Felipe Valdez dijo: “Pues, con huelga, sin huelga, el tope salarial no lo podemos romper”. Nos lo advirtió, pero los chiflados como trabajadores que habíamos ganado la huelga anterior: “¡Nos vamos a huelga!”. Tomamos la decisión como trabajadores y nos fuimos a huelga. [...] Estuvimos la primera semana en huelga y no había ningún cambio por parte de la empresa. ¿Será el gobierno? ¿Romper el tope salarial? Ya no era contra la empresa (Obrero 2: entrevista del 16 de noviembre de 2010).

La caída de la Línea Proletaria

El golpe mortal para este movimiento sindical llegó con el viraje de la política económica hacia un modelo neoliberal. La crisis de 1982 sirvió como pretexto para anunciar mayores modificaciones en la organización de la producción y en las relaciones laborales. Culparon a la Línea Proletaria de haber causado grandes daños a la empresa por los paros frecuentes, que supuestamente hicieron necesario un giro radical en la organización del trabajo. Si bien existía la disposición por parte del movimiento a negociar sobre ciertos aspectos para aumentar la producción, el patrón no demostró interés alguno en llegar a un acuerdo. Lo que buscaba era acabar con la Línea a través de un cambio ideológico, utilizando la represión, el divisionismo y el miedo.

El primer paso para el debilitamiento fue el despido de 57 sindicalistas destacados, argumentando presuntas agresiones contra otros obreros. Cuando varios departamentos pararon la producción para obligar a la empresa a reincorporar a estas personas, el patrón despidió a mil 200 obreros más. Poco más tarde lograron la reinstalación de la mayoría de ellos, pero no de los líderes sindicales (Rodríguez del Valle et al., 1994: 128). El divisionismo se presentó tan pronto como la base obrera había abandonado a los

despedidos y cuando eligieron a nuevos representantes. La inexperiencia de los últimos los hizo susceptibles a la corrupción y a la cooptación. Los lujos de los que de repente gozaron algunos líderes sindicales no quedaron descubiertos frente a los ojos de los obreros (Obrero 2: entrevista del 15 de mayo de 2011), haciendo que la Línea perdiera su credibilidad entre la base obrera. Estos acontecimientos demostraron que si bien había un interés por fomentar la concientización de la base obrera, seguía habiendo líderes que impulsaban la dirección del movimiento.

La táctica de la “decapitación sindical” también surtió efecto en el caso de la sección 147. Aunque estos sucesos en sí todavía no significaron un cambio en el pensamiento obrero sobre la lucha, implicaron un debilitamiento enorme de su organización. El miedo al desempleo y a la represión, al igual que la decepción por la corruptela de sus líderes, los alejó de la política sindical. El verdadero giro ideológico, sin embargo, vino con la privatización de la empresa y las consiguientes modificaciones en las relaciones laborales.

La privatización de AHMSA

La privatización en 1991 fue un hito que introdujo no sólo un nuevo modelo de relaciones laborales, sino también un cambio en la organización de la producción y en el pensamiento obrero sobre el trabajo. En este sentido, era el segundo paso para borrar el legado político de la Línea Proletaria.

Modificaciones en la organización de la producción

Simultáneamente a la privatización, tuvo lugar una serie de modernizaciones en las instalaciones de la planta siderúrgica. Antes de la venta ya se había reestructurado en parte la organización de la producción, con el fin de hacer la fábrica más atractiva para los compradores interesados, quienes después siguieron con la modernización. En este contexto se emprendió un amplio programa de reestructuración con el nombre de “Administración o Desempeño de calidad total” (Chávez Quezada, 1994: 78), que introdujo un nuevo modelo de producción de estilo japonés, el toyotismo, y abrió la era del posfordismo. El meollo de este sistema consistía en la introducción de nuevas tecnologías, el mejoramiento de la administración, la reducción de la plantilla

laboral y la modificación de contratos colectivos de trabajo (González Chávez, 2008: 279).

Las profundas transformaciones en el espacio fabril han repercutido en la percepción que los obreros tienen de su propia labor. Así, la automatización ha conllevado un control más estricto de la línea de producción, lo cual implica una mayor vigilancia de los trabajadores. Si la lógica tradicional en la fábrica ya demandaba una adaptación de los obreros al ritmo de la línea de producción, transformándolos en un engranaje de la máquina, la automatización ha potenciado aún más esta lógica, aumentando así su desgaste físico. En lo concreto esto se ha traducido en una mayor producción y competitividad entre los trabajadores, pero también en una mayor identificación con la fabricación misma. La empresa ha fomentado conscientemente esta actitud anunciando constantemente los récords logrados. En este punto la idea obrera sobre la empresa y la contribución de los trabajadores a su crecimiento difiere mucho de la percepción de AHMSA como paraestatal, ya que anteriormente era considerada como muy corrupta (Obrero 3: entrevista del 16 de mayo de 2011). Aunque antes había mucho saqueo y falta de transparencia en las ventas de concesiones a terceros, después de la privatización la empresa, en realidad, tampoco ha cambiado este hábito. Tal y como demuestran las irregularidades en la venta de la misma, éstas simplemente han sido trasladadas a un nivel menos visible para los obreros. No obstante, el espacio inmediato en el que se están moviendo los trabajadores y el ritmo acelerado de producción les da la impresión de pertenecer a una empresa más moderna y no retenida por la corrupción. De ahí que se genere una mayor identificación con la producción misma (Obrero 2: entrevista del 15 de mayo de 2011).

Simultáneamente, permanece también este orgullo que ya era característico de los siderúrgicos durante los años de la Línea Proletaria. En comparación con la identificación competitiva ya descrita, la idea de pertenecer a un ramo industrial que da un fuerte impulso económico al país se sirve del legado de la ISI. Sin embargo, el argumento principal ya no es la contribución a la nación en sí, sino la competencia internacional y sus políticas desleales de antidumping. Dicho de otro modo, el elemento externo, la competencia internacional, cierra filas entre trabajadores y patrón, lo cual termina fortaleciendo la identificación obrera con la producción.

Otro aspecto que también aporta elementos muy importantes para un cambio en las percepciones obreras

sobre su relación con la empresa, pero también en su sometimiento a la lógica patronal, son las capacitaciones. Hay diversos tipos de capacitación: unas de un carácter más general (a las que todos tienen que asistir), por ejemplo, sobre la seguridad en el lugar de trabajo o sobre la calidad del producto, y otras que consisten en una formación técnica más específica. A primera vista demuestra el compromiso del patrón con los trabajadores, en el sentido de una preocupación por su salud o del interés por facilitarles mayor conocimiento sobre cierto aspecto de la producción. Los obreros, por otro lado, tienen la posibilidad de formarse continuamente. Sin embargo, las capacitaciones no son neutrales, sino que pretenden que los trabajadores retomen los ideales de la empresa con el fin de lograr un aumento en la producción. Es un instrumento para forzar un cambio ideológico en el pensamiento de los obreros:

No, pues la capacitación de la empresa es favorable para la empresa, junto al trabajador. ¿No? Porque el trabajador asume su responsabilidad, ya basado en el curso, o sea, la empresa se va a lavar las manos y dice: "Te capacitamos —yo lo veo desde ese punto de vista—, te capacité para que desempeñaras tu trabajo mejor. Para que sean mejores trabajos, con más calidad". Por ese lado, entonces, la empresa trata de favorecerse y sacarle provecho al trabajador de acuerdo con la capacitación que le da. ¿De qué le sirve? En parte, por ejemplo, vamos a decir de seguridad. La última capacitación que nos dieron en el departamento fue una licenciada a darnos, nos pasó unos videos de unos jóvenes que estaban mutilados de las extremidades inferiores, nomás es el puro tronco, no tiene brazos y no tiene pies, incluso es estudiante, trabaja, nada en la alberca, hizo su comida él solo. Se mueve dentro de la casa en un carrito y sube la casa para arriba, o sea, tiene como planta alta, entonces, sube y baja en un carrito. Pues nos dieron un ejemplo de una persona que no tiene sus extremidades, es más, a base de que nos están retando, con un ejemplo, vamos a decir, de minusválido, o sea, nos están poniendo un reto a nosotros, que estamos completos. ¿Qué dice la empresa? "Bueno, les doy el ejemplo que éstos hacen muchas cosas, ¿por qué ustedes que están enteros no pueden hacer más?". Digo que está bien, por este lado, está bien lo que nos dicen, pero es para su beneficio, de la empresa. ¿Me entiendes? Nos pasan al otro que no tiene pies y es atleta y corre,

corre en algunos eventos como corredor (Obrero 2: entrevista del 15 de mayo de 2011).

Asimismo, las capacitaciones entrañan otro elemento importante, el control. Es común que en los cursos de capacitación de seguridad los trabajadores se vean obligados a hacer simulaciones de las maniobras como las suelen hacer en sus departamentos. Además tienen que hacer un examen de cálculo con el cual se comprueba su conocimiento (*ibid.*). Si bien este método les sirve para mantener o aumentar la capacidad de los trabajadores, tampoco está libre del interés de control de la empresa, la cual de este modo puede vigilar de cerca el avance de cada obrero. Dicho de otro modo, el trabajador es constantemente evaluado, lo que en ciertas situaciones puede tener implicaciones negativas para los obreros, por ejemplo, a la hora de la revisión del escalafón, porque el patrón ya no suele respetar la antigüedad y da preferencia a la gente más capacitada, que muchas veces sólo son eventuales (Obrero 4: entrevista del 15 de mayo de 2011).

A ello hay que añadirle que, en el caso de la capacitación sobre seguridad laboral, se trata de un compromiso a medias de parte del patrón con los trabajadores, porque lo enseñado luego no se aplica en el departamento. Los supervisores no permiten a los obreros abandonar el lugar de trabajo en situaciones de peligro, con tal de aprovechar el tiempo para seguir produciendo (Obrero 5: entrevista del 16 de mayo de 2011).

Modificaciones en las relaciones laborales

Para comprender que el sindicato finalmente aceptara este enorme recorte en sus derechos que conllevaban las extensas modificaciones del CCT y el reajuste masivo, hay que tener en cuenta el miedo al despido que se había propagado desde el cierre de la Fundidora Monterrey en 1986⁴. El miedo al despido se utilizó como mecanismo de presión para obligar a la sección 147 a que estuviera de acuerdo con estas reformas profundas, y con ello inhibieron posibles movilizaciones obreras.

⁴ La Fundidora Monterrey era una de las plantas siderúrgicas más importantes de México y la que más tradición había tenido. Como resultado del cierre fueron despedidos los 12,500 obreros de las secciones 67 y 68, unas de las secciones más combativas donde la Línea Proletaria también había sido muy fuerte.

Por un lado, debe tenerse en cuenta que existe un vínculo muy fuerte entre los obreros, sus familias, AHMSA y Monclova, porque normalmente los trabajadores pertenecen a la plantilla en segunda, tercera y hasta cuarta generación. Hay un artículo en el CCT que fija que cada trabajador tiene la posibilidad de traspasar su puesto a un familiar, cosa que es aprovechada por la mayoría. De este modo, se ha creado una tradición familiar de abuelos, padres e hijos que pertenecen a la sección 147 y, por tanto, a la plantilla de AHMSA. Al mismo tiempo, no sólo es esta identificación con la empresa la que caracteriza a los trabajadores, sino también su arraigo en la comunidad. Como ya he mencionado anteriormente, Monclova era una ciudad muy pequeña antes de la construcción de AHMSA, y la mayor parte de los trabajadores fueron inmigrantes que se instalaron para integrarse directamente a la empresa. Perder el empleo, por tanto, no sólo significaba no tener trabajo, sino también la pérdida de toda una tradición familiar, de una identidad forjada al lado de AHMSA y de Monclova.

Por otro lado, el desempleo también tiene mayores implicaciones sociales en cuanto a la amenaza de la pobreza y a problemas asociados como la delincuencia, el alcoholismo, pleitos familiares, etc., todos factores que generan una marginalización social. Asimismo, un reajuste masivo tiene efectos sobre toda la comunidad si existe una gran dependencia de una empresa específica, como es el caso de AHMSA, en el sentido de que las ocupaciones y servicios secundarios también dependen del funcionamiento de la fábrica, lo cual convierte al desempleo en un problema endémico. En estas situaciones faltan empleos alternativos y a los trabajadores se les hace cada vez más complicado garantizar la supervivencia de sus familias. Como consecuencia, no les queda otro remedio que migrar de su lugar de origen, lo que otra vez es un golpe muy fuerte contra la identidad si no es una migración voluntaria.

Dejando de lado que la corrupción de los funcionarios también jugó un papel importante, a la luz de estos hechos es más fácil comprender la aceptación de las modificaciones en el CCT por parte de la sección 147. Las transformaciones más extremas para los trabajadores mismos, aparte del despido masivo, fue el cambio radical en los términos de la contratación colectiva. Aprovecharon la revisión del contrato colectivo en 1989, cuando la empresa todavía era paraestatal, para modificar varios artículos con el fin de

augmentar la producción y reducir costos mediante la subcontratación de trabajos (art. 16), el incremento de puestos de trabajo eventual (art. 20), pero también la suspensión de artículos que preveían prestaciones muy favorables para los obreros, como el otorgamiento de créditos y la construcción de casas (art. 195). En total, se trató de reformas a 35 artículos del CCT (González Chávez, 2008: 284). En esencia modificaron justamente estos artículos claves que habían permitido a la Línea Proletaria crecer como movimiento e implementar una mayor democratización interna. Así el patrón logró que la unidad obrera se erosionara, limitando las plazas, creando nuevas jerarquías y transformando los derechos laborales nuevamente en privilegios, cuya instrumentalización le ha permitido manipular y corromper a obreros menos preparados para actuar en contra de sus compañeros.

De este modo, la empresa logró aumentar la producción a expensas de los trabajadores, que se vieron confrontados con un mayor desgaste físico, un reajuste masivo, un descenso del nivel de vida y un cambio en la mentalidad. Para que estas modificaciones fueran duraderas, se reformó la base legal, el CCT, que había protegido los intereses de los obreros.

El reajuste masivo

El reajuste o despido masivo fue la medida definitiva para despejar el camino hacia la imposición del modelo neoliberal de producción a los obreros que mantuvieron su empleo. Primero recortaron el personal a través de un programa de retiro voluntario que posibilitó a los trabajadores jubilarse tras sólo 20 años de servicio y sin haber cumplido 60 años de edad. Con él se retiraron 680 obreros en 1988 (González Chávez, 2008: 283). Sin embargo, la empresa pretendía una reducción más radical de la plantilla, lo que efectuó en 1991 con el despido de cuatro mil 458 trabajadores sindicalizados y 960 no sindicalizados (285). Complementariamente al recorte de personal, redujeron los departamentos de trabajo y las categorías salariales. De las 300 categorías quedaron 36 especialidades, 42 departamentos y 12 niveles salariales (286). Así disminuyeron la plantilla que en diciembre de 1987 todavía tenía 13,107 trabajadores sindicalizados, a cinco mil 381 en 1992. Esto equivale a una reducción de 59% en sólo cinco años (González Chávez, 1994: 163). Si bien no cerraron la fábrica, este recorte masivo tuvo

una gran repercusión para la población en términos económicos.

Con la intención de amortiguar los efectos sobre la comunidad, se prometió implementar programas de empleo que buscaban la promoción de Monclova a nivel internacional para atraer otras industrias, fomentar la fundación de compañías contratistas, tal como afirmaron planes infraestructurales para realizar obras públicas impulsadas por el gobierno estatal (vialidad, drenaje, agua potable etc.) y una política con el fin de estimular la creación de microempresas (Rodríguez del Valle, 1994: 131). Sin embargo, después del despido masivo estos programas no fueron implementados, sólo se instaló una maquiladora donde comenzaron a trabajar varias mujeres, y muchos obreros intentaron crear microempresas en el sector informal con su liquidación (González Chávez, 2008: 316), pero no hubo programas estatales de infraestructura ni nuevas fuentes de empleo, lo cual aún empeoró más la situación de los reajustados. Como consecuencia, muchos migraron a Estados Unidos o a Monterrey. Los que trataron de fundar su propio negocio en el sector informal, rápidamente se vieron confrontados con una saturación del mercado (318), mientras que otros, los que estaban mejor preparados, se transformaron en proveedores de AHMSA con su propia empresa subsidiaria (335).

En suma, el recorte masivo de personal no sólo permitió reducir costos para hacer más eficiente la producción y contrarrestar los efectos de la crisis en la siderurgia, sino que también era un acto político porque la empresa pudo deshacerse de gran parte de la plantilla rebelde. En términos de la lucha sindical, es imposible mitigar un reajuste de estas dimensiones sin entrar en mayores movilizaciones políticas para las cuales ya no existía suficiente solidaridad entre la sociedad. Era prácticamente el golpe mortal contra esta corriente sindical.

La distancia temporal, la decepción y la rapidez con la cual introdujeron la reestructuración, hicieron que los obreros que seguían trabajando en la planta siderúrgica olvidaran las tácticas de lucha. Hoy en día muchos integrantes de la Línea Proletaria están muertos, jubilados o migraron a otra parte. De ahí que, si bien la población de Monclova todavía se acuerda de los intensos momentos políticos en el sindicato local, ya no existe un vínculo emocional con aquellos años de lucha. Por todo ello, no debe sorprender que la sección 147 actual esté propensa a las manipulaciones

por parte del patrón, el actor quien más aprendió con la lucha sindical.

Resumen

Actualmente la sección 147 no es una sección combativa y sigue la lógica que dictamina el patrón. Este es un hecho que asombra, considerando que era el núcleo de una movilización política sindical que se había hecho notar en toda la nación durante los años setenta. Hubo momentos de represión que debilitaron al sindicato local, pero la crisis económica de 1982 se convirtió en el pretexto para legitimar cambios de gran envergadura, como la privatización de AHMSA, la reestructuración de la producción y el reajuste masivo.

En un primer momento los obreros parecen haber asumido las ideas empresariales que el patrón divulgaba entre ellos, además de encontrarse en el lugar de trabajo en un ámbito que seguía la lógica de la competitividad productiva. Dicho de otro modo, el cuerpo del trabajador forma parte de la objetivación de esta ideología. La actitud que adopta la mayoría de los trabajadores es pragmática y se inserta en las exigencias de la empresa. Sin embargo, hay en la actualidad facetas que dejan entrever que la identidad de los trabajadores de la sección 147 tiene una mayor complejidad que merece ser explorada de manera más detallada.

Así, la identificación con el patrón no sólo está determinada por la producción y la competencia internacional, sino que también es producto de una larga historia que relaciona las familias de los siderúrgicos con AHMSA y con Monclova. Para los trabajadores esta imagen de la empresa es independiente de una corriente política. Por esta razón, por la marginalización social que normalmente conlleva el desempleo y por la experiencia del reajuste masivo, los obreros temen perder su ocupación. Este miedo se ha transformado en un fantasma constantemente presente que sólo a veces es explicitado. En momentos claves se puede convertir en un explosivo social, ya sea como un medio del patrón para instrumentalizar a los trabajadores o como un punto crucial para cambiar la actitud de los obreros hacia la empresa. Lo último es el caso en cuanto AHMSA exija cada vez más sacrificios y no respete los años que un obrero con toda su familia ha servido al patrón.

Este aspecto, finalmente, nos lleva a revisar la disposición política en el sindicato local, que no es tan unifor-

me como aparenta. Si bien hay un grupo dominante en la actual sección 147 que se encarga de transmitir hacia afuera una postura que apoye al patrón, también hay obreros que no están de acuerdo con el procedimiento de la empresa y del grupo sindical hegemónico. Ellos se reúnen en diferentes grupos políticos que en conjunto forman la oposición. En este sentido, la Línea Proletaria ha dejado huellas porque la politización cotidiana y la reunión en grupos políticos (antes departamentales) evidencian un grado de organización y una disposición para la participación mucho mayor que en otras secciones. No obstante, el objeto inmediato de esta politización por lo regular es el grupo hegemónico en la sección 147 y no la empresa. Este hecho demuestra que quien más aprendió con la Línea Proletaria es el patrón mismo, porque supo debilitar y destruir dicho movimiento con el apoyo de diversos actores políticos a nivel local, regional y nacional. A diferencia de los trabajadores de la Línea, que en su mayoría fueron reajustados o jubilados, los directivos y los abogados de AHMSA siguen teniendo los mismos puestos (Obrero 3: entrevista del 16 de mayo de 2011). No hay, en ese sentido, un olvido de las tácticas de poder; hasta la fecha el patrón y los directivos siguen involucrándose en los asuntos sindicales para asegurarse una base obrera afín a sus propios intereses.

Referencias

- Altos Hornos de México (AHMSA) (2011) "Reporte Anual que se presenta de acuerdo con las disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado, correspondiente al año terminado el 31 de diciembre de 2011". Recuperado de <http://www.ahmsa.com/Acero/Empresa/Financieros/informe_anual_bmv_2011.pdf>.
- Bizberg, I. (1989). "El sindicalismo siderúrgico. 1976-1982". En Novelo, V. (Ed.), *Democracia y sindicatos* (83-108). México: CIESAS.
- Chávez Quezada, S. (1994). "Notas sobre la historia de AHMSA, 1941-1992". En Rueda Peiro, I. (Ed.), *Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos de México* (60-102). México: Siglo XXI Editores.
- Contrato Colectivo de Trabajo de la Sección 147, Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Sección 147 y Altos Hornos de México, S.A. (2005-2007).
- Esterbauer, Ch. (2012). "La educación en derechos laborales como oportunidad para la democratización de secciones mineras en México". (Investigación sobre el caso de la sección 147). Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-UNAM.
- García Márquez, E. (1989). *Análisis del Sindicato Nacional Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana*. México: UAM-Iztapalapa.
- Garza, D. (1987). "La democracia en la sección 147 (Monclova)". En Águilar, J. (Ed.), *Sindicato minero-metalúrgico. Los sindicatos nacionales* (203-226). México: GV Editores.
- González Chávez, G. (1994). "Los salarios y la contratación colectiva". En Rueda Peiro, I. (Ed.), *Tras las huellas de la privatización. El caso Altos Hornos México* (141-178). México: Siglo XXI Editores.
- González Chávez, G. (2008). *El Estado y la globalización en la industria siderúrgica mexicana*. México: UNAM.
- Orive, A. (2010). *Poder popular. Construcción de ciudadanía y comunidad*. México: Siglo XXI Editores.
- Rodríguez del Valle, R. et al. (1994). "Las relaciones laborales en Altos Hornos". En Rueda Peiro, I. (Ed.), *Tras las huellas de la privatización. El caso de Altos Hornos de México* (103-140). México: Siglo XXI Editores.
- Toledo Beltrán, D. et al. (1999a). *Acero y Estado. Una historia de la industria siderúrgica-integrada de México*. Tomo I. México: UAM-Iztapalapa.
- Toledo Beltrán, D. et al. (1999b). *Acero y Estado. Una historia de la industria siderúrgica-integrada de México*. Tomo II. México: UAM-Iztapalapa.

Entrevistas

- Adolfo Orive, fundador de la Línea Proletaria, ciudad de México, 20 de enero de 2012.
- Obrero 1 de la sección 147, Monclova, 19 de noviembre de 2010.
- Obrero 2 de la sección 147, Monclova, 16 de noviembre de 2010 y 15 de mayo de 2011.
- Obrero 3 de la sección 147, Monclova, 16 de mayo de 2011.
- Obrero 4 de la sección 147, Monclova, 15 de mayo de 2011.
- Obrero 5 de la sección 147, Monclova, 16 de mayo de 2011.
- Virgilio Maltos Long, líder sindical de la Línea Proletaria, Saltillo, 17 de mayo de 2011.

La transformación de la dinámica social en la comunidad electricista de Necaxa, Puebla: el uso de los recursos hidrológicos como campo de disputa

Edgar Israel Belmont Cortés*

La creación del complejo hidrológico de Necaxa a finales del siglo XIX implicó una transformación del paisaje natural y social de la Sierra Norte de Puebla. A partir de este acto, las dinámicas productivas y los mecanismos de regulación social han estado mediados por la acción del Estado a través de la política energética, la organización de Luz y Fuerza del Centro (LyFC, nacionalizada en 1960) y la regulación laboral. Ahora, el cierre de la empresa implica una transformación de las dinámicas sociales que se construyen en el lugar en la medida en que existe una renegociación del orden social, pero también una disputa por definir el valor histórico y el uso de la infraestructura de la empresa y de los recursos hidrológicos de la localidad.

El cierre de la empresa pública Luz y Fuerza del Centro (LyFC) es un acto que trastoca la regulación de la vida social en la comunidad electricista de Necaxa (municipio de Juan Galindo) y que va más allá de los ajustes estructurales que operan en el terreno económico, social y político; trastorna el ámbito de la vida cotidiana, el contexto vital de las familias y los horizontes de vida de los electricistas despedidos, quienes enfrentan una situación de desempleo prolongado, un cambio abrupto en su estilo de vida.

En este artículo sostendremos que las representaciones e imagina-

rios sociales que intervienen en la producción del espacio social y en la administración y gestión del territorio, guardan una relación estrecha con los intereses hegemónicos que encuadran el uso de los recursos hidrológicos para la generación de energía eléctrica y la redefinición de la acción del Estado en materia de política energética. En este sentido, el cierre de la empresa LyFC constituye un evento traumático que reconfigura las relaciones sociales en la comunidad y que pone en juego los marcos referenciales y anclajes identitarios.

El despido colectivo de los electricistas representa no sólo una ruptura del vínculo que éstos entretejan con el trabajo y con el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), pues con el decreto de extin-

ción entran en juego los referentes históricos y simbólicos de la empresa pública nacionalizada, el vínculo que por generaciones se habría construido con el complejo hidrológico: la planta de generación de energía y la presa. Desde esta perspectiva, la regulación de las relaciones sociales que se construyen *in situ* estarían mediadas por las dinámicas sociales que se construyeron alrededor de la empresa y de la organización sindical, por lo que éstas no sólo son resultado de los intereses hegemónicos que se expresan en determinada época alrededor de la política energética, sino también de una cultura laboral que se ha construido en el *lugar*. En otras palabras, considerando que el espacio es un producto social (Lefebvre, 2000), los intereses hege-

* Doctor en Sociología; Profesor-Investigador de la Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro. Correo electrónico: <ebelmontc@gmail.com>.

mónicos y las lógicas productivas dominantes de hoy en día se expresan no sólo en la reorientación de la política energética y en los ajustes que operan en las relaciones laborales, sino también en la disputa por redefinir el uso de los recursos del lugar.

Así, las relaciones sociales creadas en torno a la empresa han estado mediadas por intereses políticos y económicos hegemónicos, pero también por discursos de carácter técnico que intervienen en el uso de los recursos hidrológicos. En esta lógica, las dinámicas y prácticas sociales que se construyen en la comunidad de Necaxa se someterían también a los ajustes del Estado y del capitalismo mexicano. Desde esta perspectiva, la hegemonía del pensamiento neoliberal y la lógica económica de corto plazo (Guillén, 2000; Ramos, 2002; Coutrot, 2002; Bachet, 2007) apelan a la movilización de actores sociales y de individuos (Boltanski y Chiapello, 2002) en favor de la competitividad de los mercados, redefiniendo —entre otros— los contenidos del desarrollo local y los criterios con los cuales se administran los recursos de la localidad. Esto implica, como sugiere Ribeiro (2005), tener en cuenta los procesos de alienación o de enajenación a los que se sujeta el territorio.

Antecedentes

El cierre de LyFC (octubre de 2009) se inscribe en la recomposición del Estado mexicano y en el marco de los ajustes estructurales que se han integrado en la “agenda de la competitividad”, esto es, en la hegemonía de lo económico sobre lo social y lo político. En este sentido, la extinción de LyFC se inscribe en un proceso de ajustes estructurales en los que convergen la reorientación y reorganización de la administración pública y de los servicios públicos, los ajustes en los procesos de trabajo, la flexibilidad del mercado laboral y la crítica a las organizaciones sindicales, principalmente¹. En este escenario, las polémicas que se crearon con el decreto de extinción, en el terreno jurídico y político, se combinan con la ruptura en los marcos referenciales de la comunidad electricista y en su trayectoria laboral². En este

¹ Las tensiones que se crean en la comunidad electricista reflejan las paradojas de la sociedad contemporánea, por una parte, aquellas que se crean con el dominio de los soportes ideológicos que justifican la desigualdad a partir de la meritocracia y la responsabilidad del individuo y, por la otra, aquellas que se construyen alrededor de la “desregulación” o “despolitización” del trabajo, del ataque a los referentes de empleo estable, con el dominio de una combinatoria en la que impera la flexibilidad de los procesos de trabajo y el relajamiento de las obligaciones patronales.

² Para comprender el marco de acción de la resistencia electricista y la disputa por orientar el uso de los recursos hidrológicos de Ne-

ensayo analizaremos la trayectoria de la comunidad electricista, identificando los referentes históricos que aparecen en la narrativa de nuestros entrevistados, los cuales son empleados en la reconstrucción de la memoria colectiva y en la caracterización de la cultura electricista que se entrecruzan —ineludiblemente— con la trayectoria de la industria eléctrica y del SME. Precisamente, los actores suelen enmarcar tres momentos históricos importantes en la caracterización de la historia del sector energético: primero, la concesión otorgada al capital extranjero (1898) para la creación de la presa hidroeléctrica; segundo, la nacionalización de la industria eléctrica (1960); y tercero, la apertura del mercado energético (1992) y el cierre de LyFC (2009).

El punto de partida, en la creación de la comunidad electricista, se sitúa en el gobierno de Porfirio Díaz, particularmente con la concesión otorgada al capital extranjero³ para construir el complejo hidrológico de Necaxa y la planta hidroeléctrica. La creación de la presa significó una transformación de los paisajes con la inundación del pueblo originario y con su desplazamiento, principalmente, a Necaxa Canadita y Necaxaltepetl; pero también, con la llegada de los ingenieros y de la mano de obra de diversos estados. A partir de este momento, las reglas que orientan el uso de los recursos hidrológicos se transformarían con la mediación de una gramática de poder empleada en el porfiriato que se apoyaba en los ideales del progreso y de la modernización económica del país⁴. Dicho proceso es narrado por nuestro entrevistado en los siguientes términos:

...caxa, debemos tener en claro el significado histórico que adquiere la reorientación de la política energética, la ruptura con los referentes del modelo de regulación laboral heredado de la Revolución Mexicana y el desmantelamiento de la empresa pública nacionalizada e integrada. La ruptura con estos referentes permite comprender las divergencias que se construyen en la disputa por enmarcar el uso de los recursos hidrológicos de la región y de la planta de energía eléctrica de Necaxa; disputa en la que intervienen actores como son: grupos políticos, asociaciones civiles, Presidencia Municipal, representantes de gobierno (estatal y federal) y representantes sindicales.

³ En 1895 el doctor Arnaldo Vaquié solicitó al gobierno de Porfirio Díaz el derecho para “aprovechar las aguas del Río Tecolutla [...] para el desarrollo de Fuerza motriz eléctrica”; dicha concesión fue otorgada en 1898, lo cual dio origen a la Société du Necaxa; más tarde, dichos derechos serían vendidos a la Mexican Light and Power Company (1902), empresa que obtiene la concesión para emplear los recursos hidrológicos de los ríos de Necaxa, Tenango y Xaltepuxtla, para la creación de la planta hidroeléctrica, cuya obra se atribuye a Frederick Stark Pearson. Véase la publicación conmemorativa de los cien años de Luz y Fuerza del Centro (1903-2003), publicada por la empresa el año de 2003.

⁴ Los ideales del progreso social y de la seguridad y soberanía energética aparecen en el marco discursivo de la nacionalización de la industria eléctrica (1960), justificando la regulación monopólica estatal y el *status* protegido del trabajador electricista a ponderar su saber técnico-operativo

El gobierno de México ya tenía muchos antecedentes de estudios de investigación de diversas zonas del país, de qué es lo que se podía explotar en esas zonas, minería, agricultura, maderas finas, agua, petróleo, etc. En el caso de Necaxa, pues las cascadas ya estaban reportadas, yo tengo en el libro publicado los trabajos desde 1865, cuando vienen investigadores y lo primero que dicen es: “demasiada energía que hay aquí en estas cascadas”, “demasiado caudal de aguas, de hecho, hasta inundaciones puede haber en los pueblos”, y eso es lo que motiva al gobierno enviarle esta información a Frederic G. Pearson, se la manda en 1900 (el antecedente es la Société de Necaxa, la sociedad francesa, ellos vienen en 1895, obtienen la concesión, pero no pueden construir nada, les faltaba precisamente esa experiencia, esa capacidad para poder implementar la planta, ese fue el primer intento). El intento fuerte real —que el gobierno sabía que se podía concretar— es a partir de la Mexican Light (1900), le envían la información. [En] 1901 F. S. Pearson recorre aquí la región, [...] juntan 12 millones de dólares de ese tiempo, se regresa y le compran la concesión a los franceses, el gobierno se las valida y empiezan a construir ellos. La validación se da el 23 de marzo de 1903, fecha oficial que se conoce como “el nacimiento de la compañía de luz”. Pero a grandes rasgos esto es lo que podría ser el origen de la empresa (Javier, cronista de la localidad e integrante de Fundación Necaxa).

A partir de este momento, las referencias empleadas por los entrevistados dan cuenta de la transformación política, económica y social del pueblo electricista como un proceso que es inseparable de la historia de la empresa de energía eléctrica: Mexican Light and Power Company (1903-1960), Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz (1960-1963), Compañía de Luz y Fuerza del Centro (1963-1994), Luz y Fuerza del Centro (1994-2009)⁵.

La creación del complejo hidrológico significó un quiebre en la trayectoria del pueblo originario y la “fundación” de una comunidad que crecería al amparo de la empresa y del Estado, con la mediación de la organización sindical⁶.

y su contribución en el desarrollo regional y nacional y mitificando el rol social de la empresa pública.

⁵ Véase la publicación, elaborada por la empresa, en conmemoración de los 100 años en operación: *Cien años de Luz y Fuerza del Centro*, México, 2003.

⁶ Precisamente, en la narrativa de diversos entrevistados, la historia de la comunidad es objeto de disputa: algunos reivindican el pasado previo a la creación de la planta hidroeléctrica; mientras que otros encuadran el origen del pueblo electricista, apoyándose principalmente en la trayectoria de la empresa.

Este primer acto, la inundación del pueblo originario, crearía —por tanto— redes de acceso a la empresa, pero también fuertes tensiones sociales entre quienes quedaban al margen del empleo estable y protegido, dando forma a una especie de rencor social que se expresaría, por ejemplo, en una actitud de revancha frente al electricista despedido.

Cuando vino la compañía, tenía 9 años, [...] veía cómo las pobres personas lloraban por sus huertas que se las echaban abajo, en un momento destruyeron todo y luego la Compañía dio los terrenos a la población [...] (Testimonio de la señora Engracita, obtenido en 1970 por Cándido Garrido).

Al llegar los gringos, todo cambió. Nuestra vida fue diferente. Desde lo alto de los cerros presenciamos cómo el agua invadió nuestras casas. Recibimos ayuda para construir en los cerros. Pero ya no vivimos igual. (Novedades, 18 de septiembre de 1970, en Rescate del Testimonio de los moradores del Cajete de Agua. Material proporcionado por el señor Cándido Garrido).

Con la creación del complejo hidrológico, el espacio social adquiriría forma alrededor de las dinámicas y relaciones sociales que se construían en la empresa; así, en la composición del espacio social el *status* de los ingenieros, de los electricistas y de los militantes sindicales ocupaban un núcleo central en la estructura social⁷.

Otro aspecto relevante es que el desarrollo del municipio (1936) dependía fuertemente de la empresa y, por tanto, de la intervención de la organización sindical, por lo que el desarrollo local se subordinaba a una lógica de negociación tripartita⁸. Desde esta perspectiva, la gestión de bienes y de servicios públicos, accesibles a la población en general, se sujetaban a una lógica de negociación corporativa bien localizada. Frente a ello, el margen de negociación de la presidencia municipal era escaso, situación que se expresa, a decir de varios entrevistados, en el hecho de que la

⁷ El *status* protegido del trabajador electricista se reflejaba también en las relaciones de poder que se tejían en la comunidad. Precisamente, los “otros” (comerciantes, albañiles, carpinteros, jardineros, etc.), quienes trabajaban para los de Luz y Fuerza del Centro, habrían de construir un resentimiento social que se expresaría al momento de cierre la empresa.

⁸ Dicha cultura laboral se habría visto “soportada”, a partir de que se nacionaliza la industria eléctrica en 1960, por los referentes que se encuadran en los ideales del nacionalismo revolucionario, en el modelo de la empresa integrada y en la protección del empleo y el trabajo, principalmente, a través de un esquema de regulación laboral centrado en la cualificación y la contratación colectiva, entre otros componentes.

elección de la representación sindical era más importante que la elección de los presidentes municipales. La siguiente narrativa es una expresión de este fuerte vínculo:

No [Juan Galindo, no tiene tierras], fijate que la superficie, el área que abarca el municipio de Juan Galindo, es muy pequeña, estamos hablando más o menos de 42 o 44 km², pero de estos 44 km², un buen porcentaje es propiedad de Luz y Fuerza; desde el decreto, cuando se da el permiso de Porfirio Díaz a la Mexican Light and Power, para el efecto de la explotación de todos los recursos de esta área, de esta zona, también del uso y la utilización de todos los cauces de los ríos, las caídas de agua, los arroyos y todo eso, en forma indiscriminada ¿no? Entonces aquí realmente la gran mayoría de los terrenos son propiedad de Luz y Fuerza, muy pocos saben que originalmente el poblado original estaba donde está la presa. Cuando ya se va a construir lo que es el vaso recolector de las aguas del sistema hidroeléctrico de Necaxa, entonces se envía a los habitantes originales de Necaxa a las partes altas ¿no? y los enviaron a Necaxa, a lo que es Canaditas. Aquí es adonde llegaron a habitar, porque Nuevo Necaxa, la cabecera municipal, allá estaban las áreas donde estaban las unidades habitacionales para sus trabajadores de Luz y Fuerza (Miguel, jubilado).

El segundo momento, que encuadra analíticamente la trayectoria de la comunidad electricistas, se sitúa en la na-

cionalización del sector eléctrico en 1960. En ese momento histórico, los ideales del progreso material se combinarían con las aspiraciones del desarrollo social y con la justificación de un modelo de regulación monopólico estatal. Dicho marco discursivo sería fundamental en la constitución de un modelo de empresa pública (nacionalizada e integrada) en el cual se combinan la protección al trabajador electricista, la integración vertical de la empresa y los valores éticos y políticos que se asocian a las misiones del servicio público.

En este sentido, los componentes del modelo de la empresa pública nacionalizada se combinarían no sólo con el marco de acción sindical y con las aspiraciones que se encuadran en el “pacto social” de la Revolución Mexicana, sino también con un modelo de regulación laboral y de negociación contractual centrado en la protección del trabajo asalariado y en la cualificación.

De ahí que el poder material y simbólico que el electricista lograba acumular —en su vínculo con la empresa y con el sindicato— se expresaba en el espacio social y geográfico. En este tenor, el Cuadro I expresa la idea de que la “llegada” de la empresa y del sindicato produjo un progreso material y social tangible en el espacio urbano y en la educación de los hijos de los trabajadores electricistas.

En él resalta el protagonismo o la mediación de la empresa y del sindicato en la creación de obras públicas (escuelas, mercado, plaza, canchas deportivas, etc.), las cuales representan la herencia de la empresa y el resultado de una época en la que el Estado se hacía presente con bastante fuerza en el desarrollo de la localidad.

Cuadro I
Luz y Fuerza, el SME y la educación en Necaxa

Escuela Primaria Margarita Núñez de Ávila Camacho: Fue inaugurada el día 10 de mayo de 1952. Las donaciones del terreno y construcción del edificio fueron gestionadas por Autoridades Municipales y un grupo de trabajadores del SME. Durante muchos años esta escuela ha recibido ayudas económicas y materiales del Sindicato.

Jardín de Niños Carmen Serdán: Se inauguró el día 29 de abril de 1966. Fue construido por el Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas (CAPCE), el SME, LFC y el Ayuntamiento Municipal. Durante 44 años este plantel ha albergado a diferentes generaciones de esta población, en el transcurso de estos años, el SME ha ayudado a esta escuela, económica y materialmente, incluso durante muchos años el personal fue pagado por el SME.

Escuela Secundaria Nacionalización de la Industria Eléctrica: Después de un largo peregrinar por los salones de la Escuela “Margarita Núñez de Ávila Camacho” y de la Escuela “Artículo 123”, el SME logró la construcción de esta escuela, la cual fue inaugurada el día 27 de septiembre de 1961. Durante 17 años albergó a los hijos de los trabajadores, hasta que en 1978, se inauguró la Escuela Secundaria Federal “Necaxa”, y no sólo los hijos de los trabajadores disfrutaron de este beneficio, sino todos los jóvenes de esta localidad e incluso de las poblaciones vecinas, Huauchinango y Xicotepec de Juárez.

Construida con las cuotas sindicales y sostenidas por el SME, impartieron cátedras los ingenieros y profesionistas diversos, trabajadores del SME, durante los 17 años que duró.

Esta institución estuvo reconocida durante muchos años, como una de las mejores escuelas del país.

continúa...

Escuela Secundaria Necaxa: Esta escuela fue anteriormente la "Escuela Secundaria Nacionalización de la Industria Eléctrica". Fue construida en el Campo Deportivo "La Azteca", propiedad del SME, donde se practicaba fútbol y béisbol. Se construyó en forma tripartita por el CAPCE, SME y LFC. Fue inaugurada el día 12 de octubre de 1978. Inicialmente se propusieron tres nombres "Lic. Benito Juárez", "Niños Héroe" y "Necaxa". El día 14 de febrero de 1972, por disposición del Lic. Porfirio Muñoz Ledo, secretario de la SEP, se autorizaba el nombre "Necaxa". Esta propuesta fue presentada por la C. Fabiola Vega Martínez; el dictamen se sustentó en el hecho contundente de que ¡NECAXA ERA LA CUNA DE LA ELECTRICIDAD EN MÉXICO! El escudo de la escuela se diseñó con base en varias propuestas que se presentaron acordadas con la Industria Eléctrica, fusionadas en una por el Prof. Marcos Saavedra Galindo.

Escuela Preparatoria Albert Einstein: Gracias a la iniciativa e inquietud del profesor Celestino Viguera Blanco se logró la creación de esta escuela, fue fundada el día 25 de septiembre de 1978, en el edificio que anteriormente era la ESNE, propiedad del SME. Inició con un total de 40 estudiantes (1978-1981), habiendo egresado de esta primera generación 18 alumnos. Después de algunos años se logró a través de la Presidencia Municipal, SME y Gobierno del Estado, que LFC donara al Municipio, el terreno para la construcción de esta escuela. La inauguración del plantel actual fue el día 12 de febrero de 1993.

[...]

Mercado Municipal 27 de Septiembre: Fue construido por medio de un financiamiento del "Banco Hipotecario de Obras Públicas". Se inauguró el día 25 de agosto de 1962. El nombre de este Mercado "27 de Septiembre" se impuso en honor a la Nacionalización de la Industria Eléctrica. Se desconoce quién tuvo la mala idea de cambiarle ese nombre por el de "Mercado Municipal Carrillo Puerto". El financiamiento de esta obra fue tramitado en forma conjunta por las autoridades municipales y sindicales, LFC quedó como aval de este crédito, por conducto de sus funcionarios, los señores: Gustave Marisale, Director y Alfredo Reynoso, Apoderado General. Ellos adquirieron los terrenos de los señores Farjat y la Panadería de Doña "Tico", para el estacionamiento del mercado; desafortunadamente estos terrenos fueron vendidos a Telmex para sus instalaciones.

Estadio 14 de Diciembre: Por una iniciativa del C. Virgilio Uribe Santos, este estadio se construyó con las cuotas sindicales de los trabajadores del SME. Se inauguró el día 14 de diciembre de 1964. Durante estos años han pisado este campo, figuras de talla internacional como: Antonio "La Tota" Carbajal, jugador de cinco Copas Mundiales, el famoso locutor Ángel Fernández, equipos de fútbol como "Los 11 Hermanos del Necaxa", "Los Potros del Atlante", "Las Chivas Rayadas del Guadalajara", etc. En los años 70's, se tuvieron dos equipos de fútbol: El "Electra", de tercera división profesional, y, en los años 80's, el "Nuevo Necaxa", de segunda división profesional. Ha sido sede de diferentes eventos sociales y religiosos, así como también de festivales cívicos, municipales, políticos y escolares. Este estadio se sostiene a la fecha, con las cuotas sindicales de los trabajadores del SME, División Necaxa.

Clínica Dr. Miguel Lavalle Martínez: Esta clínica fue propiedad del SME, construida con las cuotas sindicales de los trabajadores del SME. Inicialmente en este lugar funcionó el Edificio Sindical del SME, después el "Cine Lux" y posteriormente el "Jardín de Niños Carmen Serdán". Fue inaugurada el día 9 de junio de 1968. El día 29 de abril de 1972, se firma un contrato de comodato, mediante el cual se le presta al IMSS esta clínica, ya que a partir de este año nos incorporamos al régimen del Seguro Social. A partir del 2 de mayo de 1972, comienza a funcionar como Clínica T-3, N° 10 del IMSS. ¡Recuerden trabajadores y funcionarios del IMSS: Durante 38 años, han dispuesto de esta clínica propiedad del SME, sin ningún costo! Y sobre todo recuerden que cuando su situación laboral se vio en problemas, marchamos junto a ustedes, pero además cada trabajador del SME, aportó dos días de salario, lo que representó una cantidad aproximada de 25 millones de pesos.

Fuente: García, Catalina y Govea, Mario (2010). *Necaxa, cuna de la electricidad en América Latina. El sistema hidráulico de Necaxa, patrimonio histórico, social, cultural y tecnológico del pueblo mexicano*. México: Sindicato Mexicano de Electricistas.

De lo anterior se desprenden dos aspectos a subrayar: primero, la importancia o el protagonismo de los militantes sindicales en la gestión del territorio ante la "falta" de incentivos para profesionalizar las actividades de la presidencia municipal o el escaso margen de negociación de las autoridades municipales en cuanto al acceso a recursos financieros; y segundo, el desarrollo de un capital político que se expresa en la gestión del territorio, en el repertorio de la acción sindical y en las reivindicaciones del sector obrero.

Ejemplo de lo anterior se expresa en los siguientes párrafos, en los cuales se recupera parte de la correspondencia entre las autoridades municipales, los responsables de la empresa y los representantes de la organización sindical:

Correspondencia. De la Presidencia Municipal a la organización sindical (SME):

Por medio de la presente me estoy permitiendo dirigirme a usted para darle la más calurosa bienvenida a esta Feria de la Salud, que se celebra en este Municipio que me honro en presidir, a la vez aprovecho esta ocasión que se me brinda para solicitarle su valiosa intervención para hacerle esta petición, para que nos gestione ante la Compañía de Luz, nos done 2 vehículos que serían destinados para el servicio de limpieza, ya que con el que contamos está en pésimas condiciones y el otro sería para usarse como Patrulla al servicio de la comandancia municipal, y a la vez solicitarle su valiosa ayuda en la condonación de la deuda de Luz que se ha venido arrastrando en varios Ayuntamientos atrás,

y no ha podido pagar por falta de recursos económicos... (Oficio 227, Sección Gobernación, Presidencia Municipal).

Por este conducto me dirijo a usted para enviarle un atento y cordial saludo, solicitando a la vez su valioso apoyo con el préstamo del autobús del SME, para el día 16 de septiembre del año en curso... (Expediente 996, Sección Gobernación, Presidencia Municipal).

Por medio de la presente me dirijo a Usted de la manera más atenta, para informarle que dada la solicitud de la Secretaría de Salubridad y Asistencia para la construcción de una clínica rural que dará atención a más de 4000 ciudadanos; nos solicita un terreno para la construcción de dicha clínica, por lo que nos vemos en la necesidad nuevamente de solicitarle su apoyo e intervención para mancomunar esfuerzos y lograr la realización de este proyecto. Por lo anterior expuesto solicitamos la donación de un terreno propiedad de la Compañía de Luz y Fuerza dentro de nuestro municipio, uno se encuentra ubicado al lado sur de la Escuela Primaria Artículo 123 "Obrero Mundial" junto al derrame sur (anteriormente lo ocupaba el cuartel), otro de los predios se encuentra localizado al lado poniente de la Escuela Preparatoria Albert Einstein (denominado el Bordo Colorado). Sabemos que Usted es conoedor de que muchas de las veces las causas sociales superan a los recursos con que se cuentan por lo que esperamos contar con su apoyo y comprensión... (Oficio 317, Sección Gobernación, Presidencia Municipal).

Ahora bien, existe el sentir de que la organización sindical ha contribuido al desarrollo local y que las instalaciones de la empresa, como el estadio 14 de Diciembre (fecha en la que se crea la organización sindical, 1914) y el complejo hidroeléctrico, son parte de la historia local y del patrimonio de la comunidad electricista.

A partir de esta fuerte dependencia, el cierre de la empresa representa un evento traumático para los habitantes

en general, pero también, como señala un entrevistado que desempeña un cargo público, un "despertar" o un "darse cuenta" de los efectos negativos de haber subordinado la administración del municipio a un esquema de negociación corporativo y a los intereses que se desprenden de la política gubernamental en materia energética. Dicha posición encuadra las tensiones que existen en la disputa por enmarcar el uso de los recursos hidrológicos de la localidad y por reconstruir los horizontes de la comunidad electricista.

El tercer momento, en el que se tipifica la recomposición en los esquemas de negociación en el sector eléctrico, corresponde con un hecho paradójico para la comunidad de Necaxa, pues en el marco de las elecciones presidenciales de 1988, el SME firmó un pacto de apoyo mutuo con el entonces candidato a la presidencia de la República por el PRI, Carlos Salinas de Gortari, en el cual se creaba la expectativa de dotar de viabilidad financiera y operativa a la empresa (Compañía de Luz y Fuerza del Centro), eliminando el apellido *en liquidación*, pues, como señalaron electricistas, el estado de liquidación que se mantenía desde 1975, cuando se planteó la integración del sector eléctrico en una sola empresa, colocaba a Luz y Fuerza en un periodo de incertidumbre y de escaso desarrollo técnico.

Ahora bien, la negociación para dotar de un esquema jurídico que diera viabilidad a la empresa se extendió, en parte, porque el gobierno federal se mostraba favorable a la apertura del mercado energético y a la privatización de la empresa pública, por lo que éste supo aprovechar la coyuntura para iniciar los ajustes en el marco legal que permitía la participación de particulares en el mercado de generación de energía eléctrica. Ello explica por qué, tras la firma del pacto de Necaxa en 1988, fue hasta 1994 cuando se acuerda crear el nuevo organismo: Luz y Fuerza del Centro, en el marco de un convenio de productividad que centraba el interés en la evaluación de indicadores. Precisamente, en el Cuadro 2 se aprecian las polémicas que se crearon alrededor de la viabilidad financiera de la empresa y la dificultad para encontrar una salida negociada.

Cuadro 2
Proceso de Revisión Contractual 2006-2008

Propuesta de la organización sindical: Transitoria. LyF se compromete a finiquitar en un plazo no mayor de 180 días, a la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo, el retiro de sus estados financieros del pasivo que por la cantidad de \$21,476,015,499.31 aparece a favor del Gobierno Federal, adicionando al monto mencionado las cantidades que se incrementen a dicho pasivo.

continúa...

[Argumentación de los representantes del sindicato en favor de la aprobación de dicha transitoria]: Es otra transitoria que nunca tuvo razón de ser, en el sentido de que ésta era un compromiso a la creación de este nuevo organismo [...] los auditores externos establecen que si se concluyó el plazo de 5 años, éste terminaba en febrero de 1999, cuando, en vez de que las partes nos pusiéramos de acuerdo para una vez superado ese plazo volviéramos a la normalidad del organismo. En cuanto al aspecto de la cobertura de vacantes [...] también se reconoció, porque hubo muchas mesas de discusión, en las que los indicadores de productividad plasmados en aquellos convenios resultantes de la creación del nuevo organismo se trabajaron [...] y la administración, cuando llegamos a ello, pues ya no le continuó, [dijo] que no podían ser esos indicadores y se llegó a la conclusión, por ahí están las minutas, ustedes deben de conocerlas, en las que había indicadores en los que no había similitud en las empresas porque así fue el pacto y se reconoció por las partes que habría que analizarlos y llegar a una conclusión. Todo esto para comprometer el retiro de los estados financieros, ejercicio que se dio durante 10 meses.

[Argumentación de la administración de la empresa en contra de la inclusión de dicha transitoria en el Contrato Colectivo de Trabajo]: ...creo que es importante recordar que el propio decreto, en su transitoria segunda, hacía una clarísima mención a la circunstancia del adeudo existente, proponía la suscripción a un convenio en los términos que marcaba el Presupuesto de Egresos en aquella época, de tal manera que partir de los principios [...], el organismo nació con este problema e hicimos un compromiso inicial con dos indicadores, con dos años y medio de plazo que fue modificado el 11 de mayo para efecto de ampliarlo a 56 indicadores y a 5 años de plazo [...] ambos documentos establecían compromisos fundamentalmente por parte del organismo que después [los] hizo [...] [suyos] el sindicato y también hubo compromisos por parte de la SHCP. Nosotros hemos reconocido, por la razón que fuere, [que] solamente [se] fijaron metas para el primer año y no se hizo así para el resto de los 5 años, de tal manera que no resultó fácil poder justificar el cumplimiento de estas metas [...] [porque] no las habíamos establecido; por otro lado, también hemos coincidido con la opinión de ustedes respecto que la propia SHCP no cumplió en la parte que le había correspondido, respecto al apoyo financiero para la modernización institucional, pero yo quería recordarle lo que hemos comentado aquí con motivo de un planteamiento o de este mismo planteamiento que nos hemos comprometido a realizar las acciones de manera conjunta para resolver lo del saneamiento y yo podría documentar la designación de representantes por parte de la Secretaría de Hacienda en dos ocasiones, de tal manera que consciente de todo lo que se ha establecido en los dictámenes y de todo lo que se ha planteado en torno a esto, nosotros reiteraríamos el compromiso que ya tenemos en forma de seguir realizando todas las gestiones [...] ante las autoridades competentes de lo que sea necesario. Es un compromiso que existe y que hemos venido trabajando de manera conjunta, de modo que seguimos asumiendo esta responsabilidad, en los términos de las transitorias. También se reconoció que no se pretendió imponer nuestras condiciones cada vez que establece que LyFC se comprometía a finiquitar en un plazo determinado el retiro de sus estados financieros, tendríamos que decir que no es una decisión de la administración para que esto pueda ocurrir [...] esto se ha planteado en la propia Junta de Gobierno [...] de tal manera que yo les reiteraría a ustedes nuestro compromiso de seguir trabajando conjuntamente para alcanzar el objetivo que se está planteando e identificar el mecanismo para ver qué tratamiento se le va a dar a este pasivo e insistiría en que la atribución para su retiro correspondería a nuestro acreedor y en esta circunstancia a la SHCP o a la propia Comisión de Asuntos Financieros.

Fuente: Revisión Contractual 2006-2008, SME/LyFC. Archivo personal.

Las dificultades encontradas para definir un marco de acción consensuado sobre la modernización y la viabilidad financiera de la empresa se expresaron en el *impasse* que se creó en el terreno de la negociación colectiva y en el deterioro de las condiciones de trabajo y la relación con los usuarios/clientes.

En otras palabras, la reestructuración de la empresa constituía un entramado de decisiones políticas y económicas que operaban en diferentes terrenos, en el plano de la política energética y de la negociación contractual, pero también en el espacio de trabajo, ante el imperativo de crear los consensos internos necesarios entre los diferentes departamentos de la empresa para implementar los ajustes en los procesos de trabajo.

Este tercer momento se caracteriza entonces por una aguda confrontación ideológica entre el SME y el gobierno federal en diferentes planos, pues aun cuando ésta se concentraba en el terreno de la política energética y de las reformas estructurales, impulsadas bajo la hegemonía neoliberal, dichas tensiones adquirirían forma en las polé-

micas que se crearon en la negociación colectiva, en las cuales se expresaban dos lógicas: la primera, de carácter tecnocrático, al condicionar la construcción de acuerdos o de compromisos a la consecución de resultados o de indicadores de desempeño, postura que entraba en tensión con la segunda, una lógica centrada en los medios que ponderaba la disponibilidad de recursos en la evaluación de resultados, desplazando la atención en la evaluación de resultados en los procesos de trabajo. El *impasse* que se creó con la confrontación de estas lógicas divergentes y contradictorias se expresó también “fuera” del espacio productivo con la crítica de los usuarios a la calidad del servicio y a las prerrogativas contractuales y con el deterioro de la imagen de la empresa y del sindicato frente al público usuario. Tales disputas ocurren en el marco de ajustes en las relaciones laborales y en los procesos productivos y de una política favorable al empresariado. En este sentido, el *impasse* sería interpretado, por la posición hegemónica, como una indisposición de la organización sindical a asumir los cambios que exige la modernización de la empresa.

Así, en el cierre de la empresa por decreto presidencial, en octubre de 2009, se combinan diversos factores como la crisis económica de 2008, la confrontación política entre el gobierno federal y la dirigencia sindical del SME, la fractura interna de dicha organización sindical, tras el proceso electoral de 2009, la crítica social a la organización sindical y los imperativos de calidad y satisfacción del cliente.

Ahora bien, el cierre de la empresa no sólo generaría sentimientos de injusticia y respuestas diferenciadas entre los electricistas despedidos, es decir, independientemente de si aceptaron o no la liquidación ofrecida por el gobierno federal, los trabajadores despedidos fueron objeto de una estigmatización y de un juego político que buscaba mantener dividida a la organización sindical. Por ejemplo, entre las estrategias desplegadas por el secretario del Trabajo se encuentra la promesa inicial de recontratar en Comisión Federal de Electricidad a los primeros 10,000 trabajadores que se liquidaran, situación que no sólo acentuaba la disputa al interior de la organización sindical por orientar la negociación con el gobierno federal después del cierre de la empresa, sino también representaría un punto de quiebre en la trayectoria de la comunidad y una ruptura abrupta con los referentes de la vida cotidiana, pues este evento es vivido como traumático o como una pérdida. A lo largo del trabajo de campo hemos recabado testimonios (véase Cuadro 3), en los cuales se da cuenta de las afectaciones creadas en el terreno económico y social por el cierre de LyFC.

El cierre de la empresa afectó un conjunto de relaciones sociales y económicas. Alrededor de este acto se han construido diversas posturas; así, para militantes sindicales, la resistencia y la oposición al decreto de extinción electricista representa no sólo un movimiento que interviene en la disputa por orientar la política energética, sino también un espacio de resistencia en el que se refrenda el compromiso con la organización sindical y se reafirma una identidad política de izquierda. Para las autoridades municipales de Juan Galindo, el cierre de la empresa es vivido más bien como un reto y como un proceso de aprendizaje, toda vez que la búsqueda de recursos económicos y la gestión de proyectos productivos alternativos implica abrir espacios de negociación con las instancias gubernamentales, en el ámbito estatal o federal; pero también negociar al interior de la comunidad ante las resistencias que se construyen en oposición al cierre de la empresa. En este sentido, considerando que el progreso material del municipio se construyó alrededor de la empresa y del empleo estable y en paralelo a la constitución de una cultura obrera, el cierre de la empresa es un acto violento y doloroso para buena parte de nuestros entrevistados, pues este acto se inscribe históricamente en el marco del desmantelamiento del sector energético, de la flexibilización del mercado de trabajo y de un ataque a los referentes del sindicalismo.

Así, en la localidad se construyen diversas situaciones sociales que ponen a prueba el capital político y social de

Cuadro 3
La caída de las ventas y la alteración del orden económico

Entrevista a comerciante 1: señora Juana

Comerciante 1: La verdad que será en un 40%, la verdad, bajó todo.

Entrevistador: ¿Antes cuánto compraba usted de pollo para venderle a la gente?

Comerciante 1: Por ejemplo, antes vendía 20 pollos, ahora nada más 10 y a veces ni 10 se acaban y [...], pues en lugar de meterle pollo le voy metiendo otras cosas. [...] antes nada más eran ocho (horas de trabajo), ahora son 12 horas...

Entrevista a comerciante 2: señor Mario

Comerciante 2: Ahora [las ventas] han bajado a cuatro puercos, a la semana me echaba yo siete, ocho puercos; ahorita cuatro nomás.

Entrevistador: ¿A la semana?

Comerciante 2: A la semana.

Entrevista a comerciante 3: señor Esteban

Comerciante 3: Sí [ha afectado la economía], sí porque a unas señoras que por decir hacían las compras de una semana, gastaban unos 500 o 600 pesos; [...] porque se llevaban de todos los productos, ahorita no; vienen casi diario, cada segundo o tercer día y nada, se llevan lo de 50, 60 pesos; o sea que nada más lo más importante que es el jitomate, cebollas, limones y chiles. [...] a veces, por decir, el día bueno era viernes y entre semana, el martes, compraban dos veces por semana, compraban dos días antes y ahorita ya no.

Fuente: Entrevistas realizadas en trabajo de campo del verano 2011.

los individuos y de sus familias al mitigar los efectos sociales del cierre de la empresa y del desempleo; por ejemplo, si bien existe un sector de la población que reclama la intervención del gobierno estatal en la atención de las demandas sociales, al hacer referencia a “*Necaxa también es Puebla*”, frase que expresa un “sentimiento de abandono” en cuanto a la aplicación de recursos que permitan mitigar las repercusiones sociales del cierre de la empresa, existen también un conjunto de resistencias a admitir recursos del gobierno federal, en tanto se considera responsable de la situación vivida en la localidad y permanece el interés por disputar la reapertura de la fuente de trabajo para quienes se oponen a aceptar la liquidación.

Además de las confrontaciones ideológicas que se suscitan en el seno de la comunidad, en la disputa por enmarcar el uso de los recursos hidrológicos, el municipio enfrenta otra problemática al haber sido catalogado éste como de muy baja marginalidad, pues dicho *status* limitaría el acceso a recursos financieros provenientes de la Federación y la promoción de programas de empleo temporal.

En este sentido, el desempleo prolongado que existe en el municipio pone a prueba los marcos referenciales de los electricistas despedidos cuando transitan a un ingreso de subsistencia, pues en este desplazamiento entran en juego sus horizontes de vida y la disposición a aceptar las “nuevas” condiciones impuestas en el mercado laboral regional. Ello explica parcialmente las resistencias que se crean en el impulso de talleres de capacitación o de alternativas productivas temporales: producción de hongos zeta, creación de artesanías, etc., y la disputa por definir el uso de las instalaciones de la empresa y de los recursos hidrológicos. Por tanto, la falta de empleo y la resistencia a emprender actividades ajenas a las que se desempeñaban en la industria eléctrica pone a discusión no sólo las fronteras del empleo estable y protegido —mediado por el Estado, y las diferencias entre el ingreso salarial y de subsistencia—, sino las repercusiones del despido colectivo en el mercado laboral y en la subjetividad de los trabajadores. Así, en la búsqueda de una actividad productiva o de la reinserción laboral se pone en juego el reconocimiento del saber teórico y práctico de los electricistas, así como sus marcos identitarios.

La disputa por la gestión del territorio

El despido colectivo va más allá de la cancelación del contrato o del vínculo jurídico que se entreteje con la empresa, pues este acto pone a prueba la trayectoria laboral de los

individuos y los referentes de empleo estable y protegido; pero también, el “patrimonio del pueblo electricista” y el uso de los recursos hidrológicos.

Ahora bien, antes de abordar esta polémica es importante señalar que en la comunidad de Necaxa se carece de “tierras” para el cultivo de productos de subsistencia y que el vínculo con la actividad agrícola es limitado a un sector de la población muy reducido.

Este hecho aparece en la reflexión de entrevistados que se encuentran en resistencia y adscritos a un municipio cercano a Necaxa:

[...] aquí nacimos y aquí estamos, la mayoría que está en las guardias (campamentos de la resistencia postrados en las instalaciones de la extinta LyFC) y otros que vienen de los alrededores de las comunidades y de Beristáin, mitad y mitad... yo soy de La Bóveda, vienen de varias comunidades, de Venta Grande, de Zacatlán, de varios lugares [...] por ejemplo, de las comunidades que te mencioné, la mayoría nos estamos dedicando a eso [la siembra] tenemos de alguna forma esa manera de subsistir con la siembra de frijol, haba, maíz, de todo eso... (Juan, electricista en resistencia).

[¿Tienes tierras?] yo sí, como son tierras de temporal, lógicamente que el tiempo cuando se presta, hay un cierto tiempo para poder labrar la tierra, para poder sembrar, desyerbarla, hay un tiempo que se descansa, la siembra crece y empieza a dar frutos, y en ese lapso después se tiene un tiempo para poder cosechar, ahí para tumbar zacate, son tiempos que utiliza la gente para poder hacer esos trabajos. Ahora que ya no tenemos el mecanismo para ocupar gente, pues lo hacemos nosotros de alguna u otra manera; si antes, con tres o cinco peones, trabajaba uno o dos días, ahora tú debes laborar aproximadamente un mes constante para hacer lo que hacían cinco peones en otros lapsos... (Sergio, electricista en resistencia).

Ahora bien, en el caso de Necaxa, la inundación del pueblo originario y la ocupación de mano de obra en la creación de la presa y de la planta hidroeléctrica, significaron una ruptura del vínculo con la tierra. Además de ello, la creación del municipio, como entidad autónoma, derivó aparentemente de un conflicto de intereses entre el municipio de Huachinango y la empresa, creándose éste con una administración municipal con un repertorio y campo de acción estrecho. Así, la empresa de energía eléctrica era la principal fuente de empleo y de movilidad social en la

localidad, constituía un sistema de acceso al empleo estable y protegido que poco incentivaba el desarrollo de alternativas productivas, ya sea por falta de motivación o por la seguridad de acceder a un puesto de trabajo en LyFC.

En todo caso, la cultura obrera e identidad electricista constituyen aspectos a considerar en la transformación de las dinámicas y prácticas sociales que se construyen en el lugar, particularmente en la disputa por definir el futuro del pueblo, pues a lo largo de nuestro trabajo de campo hemos identificado posturas como la siguiente, la cual entra en tensión con el marco de acción de la resistencia electricista:

[...] aquí antes no nos preocupaba, porque la empresa les compraba sus terrenos, les compraba sus casas, nada más querían sus casas y ya la tenían, por arte de magia y nosotros, cuando fuimos a una reunión, para que nos dieran proyectos productivos nos solicitaron si teníamos un terreno, no sé donde se pudiera poner algo y pues no nosotros no tenemos, porque la gente que se dedica a la agricultura está en Necaxatepetl y vende maíz, frijol, chile, café, pero por aquí, es menos, me parece que ellos también dependían mucho de Necaxa [...] (Martha, profesionista).

Un espacio donde se reflejan las tensiones políticas e ideológicas se encuentra en las polémicas generadas por el corredor turístico que se propone crear como alternativa de empleo, propuesta que ha motivado discusiones en la localidad, las cuales serán tratadas someramente en el siguiente apartado, pues se trata de un campo de disputa que comienza a abrirse y exige el despliegue de un trabajo de investigación más sólida.

Las tensiones alrededor del corredor turístico Sierra Mágica

En los últimos años los diversos gobiernos federales han sostenido que la competitividad implica hacer atractivos a los territorios para atraer inversión y talento, así como la tesis de que el impulso a las actividades turísticas es un componente en la batalla contra la pobreza. Tales premisas se integran en una estructura narrativa hegemónica que es reproducida por los actores políticos y económicos, las cuales, sin embargo, entran en tensión con el marco referencial que configura una cultura obrera y una identidad electricista: tales referencias son la conflictividad obrero-patronal, el colectivo de trabajo y la organización sindical, el interés nacional, la soberanía y la seguridad energética,

los derechos laborales y la contratación colectiva, entre otros. Así, instrumentalizar un programa gubernamental de empleo temporal o alternativas productivas ajenas al sector energético encuentra dificultades. Un entrevistado lo expresa de la siguiente forma: “El gobierno no sabe la tradición tan fuerte que hay en el municipio” (entrevistado, miembro de la presidencia municipal).

La confrontación de estas lógicas divergentes se expresa en la promoción de un circuito turístico denominado Sierra Mágica de Puebla por parte del gobierno del estado de Puebla, el cual estaría compuesto por aproximadamente 50 municipios de la región.

Más allá de las polémicas generadas por los proyectos turísticos, los cuales se inscriben en un proceso de mercantilización de los paisajes naturales y sociales y de la cultura misma, las tensiones originadas en la comunidad electricista por el uso que se daría a la presa y a la planta hidroeléctrica, consideradas como patrimonio del pueblo electricista, se expresan en el plano político e ideológico, como se puede apreciar en la siguiente entrevista: “[...] sí [fue injusto], ¿pero qué le vamos a hacer? No queda de otra, más que salir a buscar trabajo, que se pongan (los de la resistencia) a trabajar” (comerciante).

Sobre el corredor turístico, los entrevistados opinaron:

He tenido la oportunidad de ir algunos lugares donde hay cabañas, hasta riachuelos más chiquitos que nuestra presa y veo a mucha gente, mucha, mucha gente, tan sólo ahorita que fui a Papantla a ver a los voladores, y yo decía: Pues sí, lo bonito son las pirámides. Pero, honestamente, el paisaje que nosotros tenemos no le pide nada y yo creo que hacer cabañas o rentar lanchitas sí serviría. Tenemos Tenango, que a pesar de que no se da mucho presupuesto para mantener la presa, sí es una opción; ya abrieron dos o tres restaurantes por ahí, los mismos “planteros” están abriendo, están poniendo sus puestos por allá; los de las lanchas ya cobran, ya tienen su propia asociación, no permiten que entren lancheros que utilicen motores porque pueden afectar lo que ahí se encuentra; ellos ya están buscando alternativas. Y yo digo que la presa es más bonita, y bien se puede ocupar en muchas cosas, pero la gente no lo ve así. Ahorita van a cambiar el pavimento que se encuentra alrededor del muro, pues la gente de aquí no quiere, porque dice que así como están las cosas se deben de mantener (Ramón, ingeniero).

[...] nos hablaban de los proyectos de ecoturismo muy buenos, con una inversión de 50 millones de pesos. La-

mentablemente lo comentas con el sindicato, con gente de la resistencia y te dicen ¡no!, sí el gobierno dice, es ¡no! (Claudia, profesionalista).

Habrà gente que no estarà de acuerdo, porque la gente es muy cuadrada, porque quieren que regresemos a LyFC; si se regresa qué bueno, pero la gente que sale a trabajar debe de tener alternativas [...] el detalle es que la gente que està en resistencia, y se cree ser el heredero y dicen no, [...] lo comentas con el sindicato, con gente de la resistencia y te dicen no [...] hablando con el gobierno federal, con el Presidente, se podrìa pensar en hacer empresarios en Necaxa, ni siquiera serìamos empleados, como anteriormente, serìamos empresarios y aparte meterìamos turismo (Fátima, profesionalista).

Este aspecto requiere ser analizado con mayor profundidad, no sólo porque un sector de la poblaci3n està en la espera de que se reabra la fuente de trabajo a los electricistas despedidos, sino porque alrededor de esta confrontaci3n se expresan tensiones ideol3gicas y una disputa por enmarcar los horizontes del pueblo de Necaxa.

Una vez que arreglemos el conflicto en el que estamos inmersos, un conflicto que no generamos nosotros, sino que lo genera el Presidente de la Repùblica a travès de un decreto inconstitucional, pues nosotros creemos que una vez recuperando nuestra fuente de empleo, esto incluso va a ser un detonante importante para poder exigir lo que es nuestro, como es el caso de las locomotoras, como es el hecho de construir un museo hist3rico que le d3 la dignificaci3n de la clase trabajadora de los electricistas. Aquì, en el municipio de los trabajadores activos y jubilados, esa es la parte que yo considero que va a ser mucho muy importante, [...] d3jame decirte que nosotros no estamos de acuerdo con el proyecto del gobierno del estado de crear un proyecto turìstico dentro de las instalaciones de la empresa; no estamos de acuerdo. Nosotros estamos porque el complejo el3ctrico de Necaxa, particularmente la planta de Necaxa, Tlapa, Tepeji, que sigan generando por los trabajadores electricistas, de aquì de la regi3n, por los del SME, [...] toda la cuesti3n turìstica que quieren hacer, eso es otro rollo, y que ademàs tendrìa que platicarse con los actores involucrados, que tendrìa que ser la propia Presidencia Municipal, que tendrìa que ser nuestro sindicato, que

tendrìa que ser toda la parte social; en fin, somos un grupo o somos diferentes instancias o instituciones, las que tendrìamos que ponernos de acuerdo, qué sì se puede hacer y qué no se debe de hacer. Y remarco, dentro de las instalaciones nada, que se siga respetando el complejo hidroel3ctrico como tal, que siga generando electricidad, que siga operando con los trabajadores del SME [...] (Roberto, electricista en resistencia e integrante de Fundaci3n Necaxa).

Conclusi3n

El cierre de la empresa es un acto que trastoca el contexto vital de los electricistas despedidos y de sus familias y la vida colectiva en la comunidad; ello implica no sólo la caìda del ingreso en la unidad dom3stica y la emergencia de "nuevas" problemàticas sociales frente a la situaci3n de desempleo que afronta la poblaci3n, sino tambi3n la construcci3n de pol3micas en las que entran en juego los referentes identitarios de los electricistas, los vìnculos que 3stos entretejen con la empresa y los horizontes del pueblo electricista. Pol3micas que se expresan, por ejemplo, en la disputa por la gesti3n del territorio y en los procesos de aprendizaje que desarrollan los individuos y actores sociales en la búsqueda de alternativas productivas.

Referencias

- Bachet, D. (2007). *Les fondements de l'entreprise. Construire une alternative a la domination financi3re*. Parìs: Les Éditions de l'Atelier.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espìritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Coutrot, T. (2002). *Critique de l'organisation du travail*. Parìs: La Découverte.
- Guill3n, H. (2000). *La contrarrevoluci3n neoliberal en M3xico*. M3xico: Era.
- Lefebvre, H. (2000). *La production de l'espace*. Parìs: Anthropos.
- Ramos, A. (2002). *Globalizaci3n y neoliberalismo: ejes de la reestructuraci3n del capitalismo y del Estado en el fin del siglo XX*. M3xico: Plaza y Vald3s.
- Ribeiro, A. C. (2005). "Outroterrit3rios, outros mapas". *Observatorio Social de Am3rica Latina*, 16, 263-272. Recuperado de <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal16/D16TRibeiro.pdf>>.

A nuestros colaboradores

Como órgano de expresión de los esfuerzos de investigación que se abocan al estudio riguroso del presente, los artículos que en **EL Cotidiano** se publiquen deberán dar cuenta, en lo posible, de los logros o resultados del trabajo de investigación que realizan los autores respecto a problemáticas actuales del acontecer nacional, con un sustento empírico amplio (sistematizado en cuadros, gráficas, recuadros, etc.), independientemente del enfoque teórico-metodológico empleado.

Todas las contribuciones recibidas serán enviadas a dos pares académicos, quienes dictaminarán de forma anónima si el documento:

- a) Debe ser publicado tal y como está por su coherencia, estructura, organización, redacción y metodología.
- b) Puede ser publicado con modificaciones menores.
- c) No debe ser publicado debido a que no reúne los requerimientos del contenido de la revista **EL Cotidiano**. En caso de controversia en los resultados, se enviará a un tercer dictaminador, cuya decisión determinará la publicación o no de la contribución. Los resultados de los dictámenes son comunicados a los autores.

El sistema de arbitraje para **EL Cotidiano** recurre a evaluadores tanto internos como externos a la entidad que la publica, quienes son investigadores y profesores con reconocido prestigio nacional e internacional, implementando así un sistema objetivo para sus evaluaciones.

De acuerdo con las políticas de **EL Cotidiano**, para salvaguardar la confidencialidad tanto del autor como del dictaminador de los documentos, así como para asegurar la imparcialidad de los dictámenes, éstos se realizan con el sistema *doble ciego* y los resultados se conservan bajo el resguardo de la Coordinación de la revista.

El Consejo de Redacción y el editor de la revista se reservan el derecho a cambiar o introducir títulos y subtítulos a los artículos, así como realizar la corrección de estilo correspondiente; asimismo, el Consejo de Redacción se reserva el derecho de devolución de originales.

Con objeto de facilitar y optimizar el proceso de edición, los trabajos propuestos para su publicación deberán sujetarse a las siguientes normas:

1. Ser inéditos y presentados preferentemente en español. Los artículos que se reciban para su posible publicación deberán ser resultado de una investigación científica en la que los autores participen. Los textos en la forma y contenido en que se postulan deberán ser originales.

2. Acompañarse de una ficha que contenga los siguientes datos del autor(es): nombre completo, dirección, número telefónico, correo electrónico, grado académico y disciplina, institución donde labora, área de investigación, datos del proyecto en curso y referencia de sus principales publicaciones.

3. Salvo petición expresa del Consejo de Redacción, la extensión de los artículos será de entre 20 y 30 cuartillas de texto foliadas (doble espacio, 27 renglones y 65 golpes de máquina por línea), o bien, de un número de caracteres entre los 33 mil y 43 mil.

4. Los trabajos deberán ser presentados en original, por duplicado, y enviados a la dirección electrónica: <cotid@correo.azc.uam.mx>, preferentemente en formato Word 7.0 o anterior, Excel 7.0 o anterior, Photoshop CS3 o anterior (MAC), Illustrator CS3 o anterior (MAC), e InDesign CS3 o anterior (MAC).

5. Cada artículo deberá iniciar con una síntesis del contenido a tratar, cuya extensión sea de entre siete y diez líneas (entre 450 y 600 caracteres). Se indicarán también al menos dos palabras clave de identificación temática del trabajo.

6. Los artículos deberán incluir subtítulos para facilitar la lectura y comprensión del texto.

7. Las referencias históricas, teóricas o metodológicas serán consideradas como apoyo; cuando sea estrictamente necesario hacerlas explícitas, se insertarán por medio de notas al texto. De la misma manera, se evitarán las introducciones largas.

8. Toda referencia bibliográfica dentro del cuerpo del texto deberá hacerse con el sistema Harvard-APA, el cual no las anota a pie de página, sino entre paréntesis: (Ritzer; 1997: 173), para libro; (Fernández, julio-agosto de 2010: 154), para publicación periódica. Las referencias finales se deben enlistar como se muestra a continuación:

- a) Libro: Apellido, A.A. (ed.) (año). *Título del libro*. Ciudad: Editorial. Ejemplo: Rotker, S. (ed.) (2002). *Ciudadanías del miedo*. Caracas: Nueva Sociedad.
- b) Artículos en libros: Apellido, A.A. (año). "Título del artículo". En Apellido, A.A. (ed.), *Título del libro* (páginas). Ciudad: Editorial. Ejemplo: Sáez, C. (1990). "Violencia y proceso de socialización genérica: enajenación y transgresión. Dos alternativas extremas para las mujeres". En Maqueira, V. y Sánchez, C. (comps.), *Violencia y sociedad patriarcal* (1-19). Madrid: Pablo Iglesias.
- c) Artículo en publicación periódica: Apellido, A.A. (fecha). "Título del artículo". *Título de la publicación*, año.volumen(núm), páginas. Ejemplo: Rubin, G. (noviembre de 1986). "Tráfico de mujeres: notas sobre la 'economía política' del sexo". *Nueva Antropología*, VIII(30), 95-146.
- d) Referencia electrónica: Apellido, A.A. [o nombre de la institución] (fecha). "Título del artículo". Nombre de la página. Recuperado de <URL> (consultado el día de mes de año). Ejemplo: Rosales, A. K. (18 de septiembre de 2007). "Intento de feminicidio". Recuperado de <http://www.informarn.nl/especiales/especialfeminicidiojuarez/070918_intentofeminicidio> (consultado el 29 de noviembre de 2007).

9. Los cuadros, gráficas e ilustraciones que se incluyan deberán ser numerados, remitidos desde el cuerpo del artículo y contar con un título breve, señalando en cada caso la fuente de información; asimismo, ser presentados en original, cada uno en hoja separada, en tonos de blanco y negro suficientemente contrastantes, aptos para su reproducción.

Trabajadoras y prácticas cotidianas en la economía solidaria: diversidades y tensiones de un movimiento social

Leandro R. Pinheiro*

Este artículo expone algunos análisis relativos a la participación de las mujeres en la economía solidaria (Ecosol) en Porto Alegre, Brasil. Observa cómo las trabajadoras construyen su toma de posición cotidiana en el campo de acción de Ecosol, y se consideran las repercusiones de esta condición para la configuración del movimiento social. En este sentido, se observa que el campo se enuncia desde la actuación de militantes de diferentes matices políticos contra-hegemónicos, pero tiene repercusiones importantes en lo que atañe a las posibles pertenencias. En el contexto de la acción de las trabajadoras, donde predominan redes de solidaridad comunitarias y familiares construidas en barrios pobres, las tomas de posición conforman una práctica política singular.

Los argumentos expuestos en este artículo conciernen a la interface entre la acción de movimientos sociales y los cambios en el mundo del trabajo, y problematizan la constitución del movimiento de economía solidaria (Ecosol) en la ciudad de Porto Alegre, Brasil.

Al hablar sobre un movimiento social cuya movilización propone unidad en la intencionalidad contra-hegemónica de sus prácticas, y que tiene la dimensión del “trabajo” como principal matriz de organización rela-

cional y política, intentamos analizar aspectos de lo cotidiano en las acciones colectivas y realzar la diversidad de pertenencias identitarias en juego.

En este íterin, la investigación que presentamos interacciona con el contexto de ampliación del contingente de mujeres actuantes en el mercado de trabajo de Porto Alegre (un incremento de 30% en los últimos 10 años), con presencia visible en actividades laborales precarizadas, como es el caso de la mayoría de las pequeñas organizaciones laborales en Ecosol.

Buscamos observar cómo las trabajadoras construyen sus tomas de posición cotidiana en el campo de acción de la Ecosol, y consideramos las repercusiones de esta condición para

la configuración del movimiento social. Para la realización de la investigación retomamos algunas contribuciones de Alberto Melucci y Pierre Bourdieu, e hicimos uso de diferentes técnicas de investigación en el periodo comprendido entre mayo de 2011 y diciembre de 2012.

A continuación se presentan los referentes teórico-metodológicos de la investigación y, después, pasamos a la caracterización del campo de acción de la economía solidaria, con el objetivo de describir el ambiente relacional construido por los sujetos del movimiento. Al final, hacemos las distinciones entre las prácticas de los mismos y las peculiaridades de las identidades y tomas de posición de las mujeres trabajadoras en Ecosol.

* Profesor-Investigador en el área de Sociología de la educación de la Facultad de Educación de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul (FACEd/UFRGS), en Porto Alegre, Brasil. Correo electrónico: <leandropinheiro75@gmail.com>.

Sobre el punto de partida y el itinerario construido

Un movimiento social es una acción colectiva cuya orientación comporta solidaridad, manifiesta un conflicto e implica la ruptura de los límites de compatibilidad del sistema referido por la acción.

ALBERTO MELUCCI

Las contribuciones de Alberto Melucci son el punto de partida de nuestro abordaje. Buscamos plantear una perspectiva que asocie la organización teleológica que un movimiento social puede comportar con la producción de sus relaciones cotidianas, de modo tal que oriente nuestra comprensión de la diversidad y las contradicciones que “tensan” la unidad de la acción colectiva y que la constituyen.

Al centrarnos en las acciones de determinado movimiento social, tendemos a considerar las prácticas sociales como aquellas dirigidas a transformarse substancialmente en las relaciones sociales hegemónicas, y hacer referencia a programas colectivos dirigidos a la conquista y/o control de alguna forma de poder (siendo éste materializado, por ejemplo, en la actuación del Estado). De esta forma, podemos hablar de movimientos que, históricamente, han vinculado sus causas de reivindicación a la institucionalidad político-económica capitalista (sobre todo en el mundo del trabajo), pero no sólo a éstos, siendo posible también considerar sus acciones en el marco del arte, de la cultura, de la cotidianidad.

En este sentido, Melucci (2001) señala que, aunque observamos los movimientos sociales como estructuras con unidad y homogeneidad externa, el interior de los mismos contiene disputas, heterogeneidad y un considerable esfuerzo para actualizar la integración entre los sujetos que los constituyen. Refiere, entonces, a la necesidad de considerar también los sentidos y motivaciones para construir las acciones colectivas, y no sólo las condiciones sociales que las involucran. “[...] solamente sobre la condición de distinguir planes y significados diversos de la acción colectiva, será posible comprender los contenidos de un movimiento concreto, portador de instancias múltiples y frecuentemente contradictorias” (Melucci, 2001: 33). Tomando esta premisa, nuestras búsquedas están centradas en las condiciones de construcción de un “nosotros” asociado a la producción de pautas de disputa y acción, y procuramos observar, por un lado, las proposiciones generales del movimiento social, a enunciar su unidad; y, por otro, sus relaciones internas en

la pluralidad de orientaciones que caracteriza la formación de la identidad colectiva.

Con eso, estamos trabajando heurísticamente con el objetivo de trazar el campo de acción¹ producido por los sujetos que integran el movimiento social, de manera que reconozca las diferentes trayectorias y los distintos lazos de solidaridad que marcan y constituyen la producción de sentidos identitarios.

Nos sentimos inducidos a identificar y contrastar caracterizaciones de los contextos donde los sujetos actúan y las interpretaciones y actuaciones que allí se producen. De esta forma, la perspectiva de Bourdieu (1996) en el análisis de la construcción de identidades complementa nuestro abordaje, y nos posibilita algunas pistas metodológicas.

En este sentido, tratamos la producción de identidades como una interacción sujetos-campo que, aunque no alcance a los movimientos y discontinuidades de la realidad, busca enunciar y nombrar quién en relación con qué, dónde y cuándo. Desde la perspectiva de Bourdieu (1996), decir ‘quién’ o ‘cómo soy’ sería una tentativa imaginativa de proponer unidad y finalidad, conectando los desplazamientos que el sujeto efectúa en el espacio social: la narrativa de una trayectoria se configura como sucesión de posiciones y desplazamientos, inteligibles al investigador mediante la construcción del “conjunto de relaciones objetivas que vincularon el agente considerado al conjunto de los otros agentes involucrados en el mismo campo y que se enfrentaron en el mismo espacio de posibles” (Bourdieu, 1996: 82)².

En este momento, la investigación comportó dos orientaciones teórico-metodológicas que buscamos desarrollar de manera complementaria. Primeramente, la

¹ [...] Se puede describir el campo social como un espacio multidimensional de posiciones tal que se puede definir cualquier posición actual en función de un sistema multidimensional de coordenadas cuyos valores corresponden a los valores de las diferentes variables pertinentes: los agentes se distribuyen así en él, en la primera dimensión, según el volumen global del capital que poseen y, en la segunda dimensión, según la composición de su capital —es decir, según el peso relativo de las diferentes especies en el conjunto de sus posesiones (Bourdieu, 2000: 135).

² En el apéndice “La ilusión biográfica”, Bourdieu (1996) establece una serie de críticas a las investigaciones sobre ‘identidad’, cuando éstas asumen tácitamente la posibilidad y realización de itinerarios personales, aceptando la forma lineal contada por los autores de las narrativas. Pero en el final del texto referido argumenta sobre la posibilidad de la investigación en relación con el campo, es decir, con el conjunto de estructuras que constituyen la narrativa de lo que era comprendido como biográfico y lineal inicialmente. De esta forma, nos parece posible reconocer el uso de las nociones de identidad y de trayectoria, si las consideramos como producciones culturales desde un contexto social correspondiente.

caracterización de diferentes procesos de identificación en la relación con el movimiento social, entendiendo identidad “como la capacidad reflexiva de producir conciencia de la acción (es decir, representación simbólica de la misma) además de sus contenidos específicos” (Melucci, 2001: 89). Y, por consiguiente, el reconocimiento de las tomas de posición (relativas a poder/disputa) engendradas por los sujetos en el campo de la acción, siendo éste, en el caso que nos ocupa, el espacio social de las prácticas de la economía solidaria³.

El itinerario construido

Iniciamos la investigación en mayo de 2011, con visitas a agentes de fomento a la economía solidaria. En esa ocasión, realizamos tres entrevistas exploratorias con gestores de organizaciones no gubernamentales, con el objetivo de conocer sus frentes de acción, sociedades y trayectorias de actuación en Ecosol, además de buscar otros agentes para consulta. La elección de los sujetos para el diálogo inicial tuvo por base las consultas a las redes sociales (especialmente Facebook), y buscó identificar los movilizados de mayor expresión en la ciudad de Porto Alegre.

En la secuencia de la investigación, entre septiembre de 2011 y enero de 2012, pasamos a la elaboración y envío de encuestas al conjunto de sujetos mapeados. Se enviaron consultas por email y, también, aplicadas *in loco*, cuando no era posible obtener respuestas a través de Internet. Totalizamos respuestas de 10 entidades representativas en Ecosol. Los cuestionarios caracterizaban cada unidad para situar sus relaciones en la ciudad y en los barrios. En este sentido, las informaciones sobre sociedades establecidas en cada caso se dirigían a uniones sociopolíticas e institucionales; las cuestiones sobre inserciones y hábitos de los entrevistados estaban orientadas a la búsqueda de los accesos culturales, para situar a los sujetos de diálogo.

Al final de esta etapa de la investigación contábamos con un levantamiento preliminar de la actuación de Ecosol en Porto Alegre y, junto a esto, un “esbozo” del campo de acción y pertenencia en estudio, considerando a los sujetos actuantes y sus relaciones entre ellos.

Pasamos, entonces, a un periodo de inmersión etnográfica entre marzo y agosto de 2012; acompañamos

³ Como señalaremos más adelante, hemos percibido que las condiciones materiales y de género han jugado un papel importante en la configuración cotidiana de sentidos identitarios entre las personas con las que dialogamos en el movimiento de economía solidaria, con repercusiones significativas para las tomas de posición en este campo.

las asambleas del Foro Municipal de Economía Solidaria y las actividades de una iniciativa laboral vinculada al movimiento. Éste estaba formado por cuatro costureras, cuyo perfil sociodemográfico era recurrente en las reuniones del Foro de Ecosol: mujeres con edad mayor a los 40 años, renta familiar reducida, escolarización fragmentada y residencia en regiones de vulnerabilidad social elevada.

Después de una extensa permanencia cotidiana con estas mujeres y de la realización de entrevistas sobre sus trayectorias, propusimos una nueva etapa de elaboración de narrativas. Por intermedio de la producción compartida de fotografías, solicitamos que las trabajadoras socializasen experiencias, contasen sus actividades en el barrio, narrasen, en fin, sus redes de sociabilidad diarias.

Nos interesaba acompañar el proceso mediante el cual nuestras interlocutoras (re)construían sus propias identidades en función de las solicitudes del presente. Proceso que pasó por la elección de los escenarios y personajes que figuraban en sus fotografías, por la selección (y censura) de aquellas que (no) serían expuestas al público, y por la construcción de narrativas, articulando sus hablas a las imágenes elegidas. En este ínterin, experiencias anteriores⁴ señalan la complementariedad de la producción de narrativas en imágenes en la investigación, dado que los sujetos acaban por mostrar y verbalizar aspectos diferentes de aquellos enunciados en entrevistas convencionales.

Contando con nuestros registros de la inmersión en el campo, logramos una caracterización (siempre provisoria) de las identidades contrastantes de gestores de agencias de fomento y trabajadoras de iniciativas económicas solidarias, definiendo también la toma de posición de éstos en la producción del campo de acción.

Esbozo de un campo de acción: consideraciones sobre la diversidad de sujetos y contextos

El movimiento de economía solidaria conquistó mayor expresión en Brasil durante el proceso de reestructuración productiva y reducción del número de puestos de trabajo formal (años noventa), cuando los trabajadores decidieron

⁴ Nos referimos al proyecto “Miradas, imágenes y narrativas de lo cotidiano: itinerarios y diálogos en la investigación sociológica”, realizado en colaboración con la Asociación Ecológica Rubem Berta, en Porto Alegre.

dirigir empresas durante la crisis, pero intentando modificar las relaciones de trabajo desde una práctica colectiva, autogestionaria y solidaria (Santos, 2005). En la mayoría de los casos, las organizaciones laborales surgieron por intermedio de la iniciativa de sus miembros y de algún agente externo (iglesia, asociación de habitantes, ONG), siendo éste vinculado a un ideario político, en el que el tema principal era la dimensión del “trabajo”.

Las iniciativas de economía solidaria tienden a una proposición contra-hegemónica en sus proyectos políticos. Al proponer una organización donde los sujetos se preparen para crear su propia fuente de trabajo, y que pretende el acceso a bienes y servicios en una dinámica de reciprocidad que articula los intereses individuales como alternativas al sistema productivo capitalista (Gaiger, 2006).

De esta forma, se narra la economía solidaria a través de sujetos que la promueven como depositaria de contribuciones de algunos pensadores socialistas utópicos del siglo XVIII, entre ellos Owen, Proudhon y Fourier. Para Paul Singer (2000), especialista reconocido en el campo, se presentaría el movimiento como una especie de reinención, aunque inspirada en los primeros movimientos de la Escuela Asociativista del siglo XIX.

Redes y sujetos que componen el movimiento

En la década de los sesenta y setenta no se oía hablar de economía solidaria, no existía economía solidaria ni en Porto Alegre ni en otro lugar. Era un concepto inexistente; si buscarse en la universidad, no había ningún trabajo sobre economía solidaria. Y ella carga consigo un componente contra-hegemónico (Agente de fomento, agosto de 2011).

Los diálogos con los gestores de iniciativas al fomento de la economía solidaria asociaban el surgimiento de este movimiento, a la crisis del empleo de los años noventa, como he dicho anteriormente, y a las transformaciones generadas en la organización de la maquinaria estatal, en detrimento del proyecto de bienestar social brasileño todavía inconcluso. En este periodo, las interlocuciones situaban a esta emergencia en un conjunto de movilizaciones de trabajadores que buscaban generar alternativas de renta, y asumían, en muchos casos, la gestión de empresas fallidas⁵.

⁵ Podemos mencionar, en este caso, la creación de la Asociación Nacional de Trabajadores y Empresas de Autogestión (ANTEAG).

Sin embargo, a pesar de las condiciones sociales para su emergencia, la conformación del movimiento nos parece también heredero de las características y motivaciones de los sujetos que se asocian con el fomento a los negocios y con la reificación de la dimensión del “trabajo” como matriz de organización relacional.

En este sentido, Oliveira (2011) sitúa la acción de la gestión municipal del Frente Popular en Porto Alegre en los años noventa (liderada por el Partido de los Trabajadores [PT]), o, hasta antes, en algunas experiencias de Cáritas brasileña en la promoción de Proyectos Alternativos Comunitarios en la década de los ochenta, como iniciativas fundantes en la constitución de Ecosol. La cita a continuación es congruente:

La gran marca empezó a caracterizarse como economía solidaria a partir de las políticas públicas de Porto Alegre: la primera incubadora fue aquí, el primer plan de economía solidaria fue aquí, las primeras compras colectivas fueron aquí, el primer banco de economía solidaria –el primer banco comunitario, que es el “Pôr do Sol”– fue aquí. Toda la matriz de la política pública fue aquí. La SMIC (Agente de fomento, julio de 2011).

En relación con la formalización de las iniciativas de fomento a Ecosol en Porto Alegre, a excepción de un caso, iniciado en los años ochenta, los trabajos empezaron después de 2000. De esta forma, se había organizado la acción de los mismos después del incremento de demandas por iniciativas laborales, cuando se agudizó el desempleo estructural en los años noventa.

Es importante señalar que si observamos el periodo indicado para el inicio de las actividades de los agentes (de forma general, no sólo en Ecosol), tenemos antecedentes que se remontan desde 1980 o antes. Consideramos desde sus inicios la existencia de entidades de actuación político-social (formales) que, a partir de la coyuntura histórica reciente, pasaron a promocionar y/o construir Ecosol; y el rescate y elaboración de idearios políticos de diferentes orígenes de forma tal que, la génesis de los agentes no está necesariamente asociada al fomento a la economía solidaria. La cita a continuación está de acuerdo con este argumento:

Pero, en este escenario, tú tienes tres fuerzas reales. Dos, tú puedes decir que son oriundas de la sociedad civil y una del Estado, de la sociedad política. De la sociedad civil, tú tienes un conjunto de organizaciones sociales

—ONG, fundaciones...— que tienen las iglesias como matriz política e ideológica [...] Tú tienes otra matriz que es sindical-partidaria... en las corrientes de la CUT, del PT. Ésas son las dos matrices de la sociedad civil. Y la otra son las acciones y las políticas públicas, acciones de los gestores públicos de los gobiernos populares. Ahí tú tienes la política que empezó acá con el gobierno de Olívio Dutra (Agente de fomento a Ecosol, agosto de 2011).

Se podría añadir a las vertientes de acción político-movilizadoras citadas (iglesias de base, iniciativa sindical-laboral y política partidaria de izquierda), la acción extensionista de académicos universitarios cuya trayectoria también se asocia a la movilización popular. Según entendemos, este cuadro de articulaciones contribuye a enmarcar los discursos que pretenden la unidad del movimiento y asocian experiencias de educación y organización popular, pautas reivindicatorias laborales y prácticas de intervención junto al aparato estatal. Las trayectorias de los sujetos actuantes en el fomento a la economía solidaria son tributarias de una tradición política, dirigida a pensar cambios estructurales y de acceso al Estado como conquista estratégica.

Hoy, hay una Secretaría Nacional de Economía Solidaria (creada en 2003) que, a partir de la llegada del Partido de los Trabajadores al gobierno federal, destina recursos federales a las iniciativas del movimiento. Es interesante resaltar, en este escenario de articulación entre institucionalidad estatal y movimiento social, la forma en que éste se configura. No podemos afirmar categóricamente que la economía solidaria se introdujo en el aparato estatal; lo que nos parece es que se insertó históricamente en las reivindicaciones político-sociales, dado que los sujetos que la promovían/promueven ya estaban situados en el espacio político partidario y en las redes relacionales que les dan acceso a cargos y recursos del Estado.

Percibimos que Ecosol no se configura como un campo homogéneo además de la tensión entre maneras y motivaciones para militar, al igual que las disputas entre los diferentes pactos que constituyen el espacio social, ya sea accediendo a recursos públicos o disfrutando de los apoyos de grandes empresas. Por otra parte, los conflictos entre agentes de fomentos y grupos laborales apoyados en las comunidades ocupan un lugar importante en la configuración cotidiana de la economía solidaria. La cita a continuación es ilustrativa:

[...] parece una conversación de sordos y mudos, y yo no quiero escuchar al otro, no quiero ser criticado ni in-

terpelado. Estoy allí para ver con quién yo puedo aliarme o no aliarme en función de mi estrategia, y mi estrategia es la sobrevivencia de mi entidad, de mi articulación, de mi grupo.

Las personas de allí, el grupo está allá hace un tiempo y sólo viene para la feria porque sólo se interesa por la posibilidad de comercialización; para otras cosas no viene. Yo creo que eso no es Ecosol, hasta puedo hacer esto, pero eso no puede ser una estrategia de trabajo. Cuál es el desafío de no excluirles, pero de hacerles percibir toda la dimensión, toda la propuesta de Ecosol (Agente de fomento, enero de 2012).

Consideramos aquí cierta propensión a la organización corporativa para la sobrevivencia de las propuestas, en la que dichos agentes de fomento (en régimen de escasez de recursos en el área social) viven cierto control sistémico y tienden a observar su sustentabilidad y sus disputas dentro del andamiaje de financiamientos de proyectos, en perjuicio de la 'causa' y/o de las iniciativas laborales (en donde también pueden surgir prácticas semejantes).

Cabe resaltar que los agentes de fomento son los sujetos en el campo con mayor poder en la gestión de recursos económicos (incluyendo los presupuestos estatales) y en la enunciación de las características del movimiento de economía solidaria⁶. Dadas las diferentes condiciones culturales de origen de los mismos (con escolarización elevada, al compararla con la de integrantes de los negocios asistidos), se posibilita el acceso a los espacios institucionalizados de disputa y lugares privilegiados en la definición de Ecosol.

De esta forma, se conforma un campo de acción ambientado por cambios estructurales ocurridos, sobre todo desde los años noventa, pero organizado en la conjunción de las iniciativas de trabajadores vulnerables y militantes intelectuales de diversas bases político-sociales. Se cons-

⁶ Los frentes de acción más citados por los agentes de fomento incluyen una diversidad considerable de iniciativas, con énfasis en la organización político-económica de los grupos y/o comunidades en situación de vulnerabilidad social. Éstas serían: 1. Fomento/acompañamiento a grupos de generación de trabajo y renta (espacios urbano y rural), que se fragmentan, algunas veces, según la condición institucional, generacional, étnico y/o de género (egresos del sistema de prisión, jóvenes, mujeres...); 2. Actividades de orientación/formación en gestión organizacional; 3. Asesoría en proyectos de comercialización colectiva (ferias, tiendas, colectivos de compra...); 4. Apoyo en la formación de cadenas productivas y sociedades para la sustentabilidad de grupos; 5. Asesoría y/o coordinación en proyectos de formación de redes sociopolíticas (foros y entidades representativas); 6. Participación en eventos y manifestaciones sociopolíticas; y 7. Estímulo a actividades de investigación y extensión universitaria.

truyó este espacio desde y para la formación de prácticas económicas y de sociabilidad alternativas a las del mercado capitalista, engendrando, al mismo tiempo, dinámicas de disputa entre los sujetos sociales en la distribución de recursos económicos y políticos y en la enunciación de las características de la economía solidaria.

En el campo de acción, el espacio de articulación de Copearte

Hasta el momento narramos un espacio social de acción y disputa formado por organizaciones legitimadas, de diferentes orígenes (religiosas, sindicales, partidarias, académicas, etc.) con niveles variables de asociación con el aparato estatal (o con el empresariado) en el fomento a organizaciones económicas solidarias. Pero si observamos más de cerca las relaciones de las que participan estos últimos, el campo de acción se configura significativamente diferente.

Según el Levantamiento de la Economía Solidaria (SE-NAES, 2007), la mayoría de los grupos económicos solidarios en Brasil poseen aproximadamente 10 integrantes, y están compuestos mayoritariamente de pequeñas organizaciones laborales cuya principal motivación para la creación y manutención es la renta, con escasa alusión al ideario de la Ecosol.

Dichos grupos concentran mayoritariamente a trabajadoras en la economía solidaria (76% de los integrantes), dato congruente con los levantamientos sobre la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo brasileño y de Porto Alegre, con registros recurrentes de actividades informales y/o precarias en mayor proporción a los hombres (Bruschini, 2007; Bagolin, 2012).

Nuestras visitas a las asambleas del Foro Municipal de Economía Solidaria de Porto Alegre (FMESPA) eran acompañadas de la constatación de una mayoría de mujeres trabajadoras, y atendían al perfil de las habitantes de barrios de periferia, con edad superior a 45 años, escolaridad reducida e integrantes de pequeños establecimientos. Al considerar que la presencia en las asambleas es condición para el acceso a las ferias de comercialización, los pequeños grupos (y las mujeres trabajadoras, por consecuencia), se hacen más presentes.

Por otra parte, la condición de género mostrada aquí tiene consecuencias en la composición de los productos comercializados en las ferias (y, entonces, disponibles a los consumidores externos), cuyos ítems repiten artesanías manuales tradicionalmente vinculadas al quehacer femenino (ganchillo, tricotas, trapos de cocina, etc.).

Si pasamos al espacio de trabajo del grupo con el que interactuamos más detenidamente, Copearte, llegamos a una pequeña sede construida con la ayuda de parientes y vecinos, y con el apoyo financiero de uno de los agentes de fomento del campo, Avesol (asociación marista). Allí trabajan cuatro costureras cuyo perfil sociodemográfico no se diferencia del encontrado en FMESPA.

En el espacio físico se encuentran algunas máquinas de costura y, en una de las paredes, hojas de papel con una especie de levantamiento administrativo, fruto de las asesorías que prestaron las agencias de fomento. En el diagrama había una parte destinada al diagnóstico de problemas y otra orientada a las soluciones o aportes para las mismas, en lenguaje común al campo de la administración y al 'mundo del trabajo', referencia político-organizacional del movimiento.

La historia del grupo presenta un conjunto de sociedades bastante diverso, e incluye, por un lado, agentes de fomento (Avesol, Fundación Luterana, Unisol, entre otros) e institutos empresariales y, por otro, liderazgos comunitarios de barrio, entidades asistenciales y otros. Con los primeros, acceden a financiamientos, equipos y capacitación (técnica y gerencial); con los demás, dividen la producción de artículos, logran indicaciones para participación en proyectos y reciben auxilios eventuales (como cesión de espacio, donación de alimentos, etc.). Tomamos conocimiento de que, entre las redes de relaciones, el grupo colaboraba con otras iniciativas laborales informales al comprar equipos usando su registro legal y/o al posibilitar la realización de cursos de costura para otras mujeres de la comunidad.

Cuando pasamos del lugar de la acción de los agentes de fomento al lugar de los grupos populares, salimos de la región central de la ciudad y nos adentramos en los barrios de la periferia, como es el caso del barrio Bom Jesus, en la zona este de Porto Alegre.

La localidad dentro del barrio donde está la sede de Copearte se construyó durante las ocupaciones irregulares de 1960, por la llegada de poblaciones de ciudades del interior del estado. En otros momentos hubo también la llegada de habitantes de otras comunidades periféricas del municipio, marginadas en el proceso de crecimiento urbano y por políticas de exclusión de contingentes empobrecidos por la propia acción gubernamental (Nunes, 1998).

Si tomamos los datos del censo de 2000 (Observa POA, 2013) para efecto de contraste, narramos un barrio cuya densidad demográfica era de 15.060,89 hab./km², cuando

la media del municipio era de 2.846,3 hab./km²; una localidad con 23% de analfabetismo funcional (siendo 12.05% el índice para la ciudad); una comunidad cuyo rendimiento medio mensual de los responsables por domicilio era de 4.9 salarios mínimos⁷ (9 SM para Porto Alegre), siendo que 18.27% de los responsables por domicilio poseían renta de hasta 1 SM (8.51% para la ciudad) y 44.21% de éstos, renta de hasta 2 SM (22.74% para Porto Alegre).

Tratamos, en fin, un campo de acción que atraviesa diferentes contextos sociales, cuyas condiciones materiales y culturales interfieren en la manera como los sujetos se relacionan con el movimiento social y consolidan tomas de posición en las disputas.

A continuación buscaremos presentar argumentos en este sentido y hablar sobre las prácticas cotidianas de los sujetos con quienes dialogamos.

Entre identidades y tomas de posición

En nuestras conversaciones con agentes de fomento a la economía solidaria nos encontrábamos en sus oficinas, en barrios centrales. De modo general, eran espacios decorados con carteles y *banners*, eventualmente con anaqueles con *folders* de las iniciativas en curso y murales organizados entre proyectos, planificaciones e instrumentos de comunicación interna. Las oficinas se dividían en salas, en general, distribuidas entre los diversos frentes de acción —cuestiones ambientales, vinculaciones feministas, acciones pastorales, derechos humanos—. Esos diminutos espacios tenían muchos papeles y carpetas acumulados en anaqueles y/o sobre las mesas. Allí, trabajaban pequeños equipos contratados formalmente que procuraban promover redes de cooperación.

De alguna manera, los diálogos eran subrayados por la expresión de un compromiso político y por la evidencia de exceso de tareas en la rutina de trabajo. En una de nuestras entrevistas, nuestro interlocutor insistió, inclusive, en un preámbulo a nuestras preguntas, y en contextualizar las condiciones históricas y sociales del surgimiento de la economía solidaria.

Pasando a las trayectorias personales, podemos caracterizarlas por una fuerte pertenencia político-social y por la participación en aparatos corporativos. El discurso acentúa la necesidad y proyección de transformación amplia (o

⁷ En la época, el salario mínimo brasileño era de R\$151.00 (aproximadamente U\$85.00).

totalizante) de las relaciones de producción y sociabilidad, y el enfoque estaría en la dimensión económica y laboral (con apelación implícita a un futuro de superación)⁸.

La mayoría poseía más de 40 años de edad (como es el caso también de la mayor parte de las mujeres en Ecosol); afirmaban que en sus casas suelen vivir tres personas, generalmente, hijos y cónyuges. En este caso, parece indicar la formación de núcleos familiares convencionales o la existencia de madres jefes-de-familia (con hijos).

Siete de cada diez entrevistados contaban con enseñanza superior o maestría, con cierta tendencia en la formación en el área de humanidades, aunque la rutina de trabajo tenga mucho de conocimientos administrativos. Parece que la adhesión política se asociaría a una orientación académica para temas humanos y sociales (ciencias sociales, filosofía, servicio social, entre otros). Cuando fueron consultados sobre las circunstancias que los habían llevado a la actuación en Ecosol, el principal énfasis de las respuestas expresaba cierta afirmación político-ideológica. En este contexto, citaban principalmente: identificación política originada desde experiencias anteriores en el sindicalismo, en proyectos sociales o en la educación popular; interés y creencia en prácticas económicas y políticas alternativas al sistema capitalista (solidaridad, cooperación, autogestión); la influencia de su formación realizada en área afín (ciencias sociales, por ejemplo).

Mi padre tenía la enseñanza primaria. Mi madre, la enseñanza primaria incompleta. [En casa] todos tienen formación superior. Mi mujer es socióloga, y mis hijos, una hace educación física, y las otras dos están en la enseñanza primaria. En la casa, vivimos yo, mi esposa y mis dos hijas menores (Agente de fomento, septiembre de 2011).

Cuando pasamos a la escolaridad de familiares, visualizamos que los entrevistados crecieron en familias cuyos responsables tienen escolarización polarizada entre la enseñanza fundamental incompleta y enseñanza superior, siendo que la llegada de los hijos de los mismos a la en-

⁸ Aunque discursos que valoren la construcción de un futuro social distinto o utópico estén fuertemente presentes, éste no nos parece unánime en las actividades de Ecosol. Este movimiento, como decimos en este artículo, se muestra más como un campo de tensiones y, en este sentido, la relación con el “tiempo social” parece ser más bien una dimensión de disputa sobre la prioridad de la acción, ora más direccionada al proyecto societal, ora más atento a las conquistas cotidianas e interactivas.

señanza superior ha sido una realización bastante amplia. Todavía, en este sentido, podemos articular también el acceso a la enseñanza superior de cónyuges e hijos de los sujetos consultados.

Las conquistas relativas a la escolarización parecen jugar un papel importante en el acceso a la militancia intelectual y, por consiguiente, al tránsito institucional, conforme ya señalaba Oliveira (2011), que también ha destacado el escaso acceso de liderazgos salidos de las movilizaciones populares en los aparatos estatales.

Identidades en la periferia urbana: el cotidiano de Copearte

Se trata de una estructura ‘sumergida’, mejor dicho, de latencia; cada célula vive una vida propia, completamente autónoma del resto del movimiento, aunque mantenga una serie de relaciones a través de la circulación de informaciones y de personas; estas relaciones se tornan explícitas sólo en ocasiones de movilizaciones colectivas y de salidas alrededor de las cuales la red latente asciende a la superficie, para entonces zambullirse nuevamente en el tejido cotidiano (Melucci, 2001: 97).

Dialogamos con cuatro trabajadoras. En su momento, Antonia inició su integración al grupo y asumió la función de coordinadora; era la única de las mujeres con estudios superiores y que no tenía hijos y, además, residía en un barrio alejado de la ciudad, distante de la comunidad Bom Jesus, Zelândia. Otra de las fundadoras, tenía 10 hijos, todos ya adultos y casados, y demostraba fuerte vinculación con la iglesia evangélica. Helena era la tesorera de la asociación y la responsable de la organización de documentos del negocio; además, también percibíamos su liderazgo informal y su vinculación al movimiento negro. Luci era la secretaria y, además de los encargos en el grupo, trabajaba por la noche, cuidando ancianos⁹.

En nuestras visitas, comentaron los problemas con la rotación de las asociadas (las personas tienden a buscar capacitación y remuneración) y la dificultad de obtener ganancias significativas. Mencionaron que solían participar en muchas reuniones (en función de las sociedades en Ecosol), lo cual les posibilitaba conocer otros grupos y participar de las ferias, pero les demandaba mucho tiempo.

⁹ Nombres ficticios.

Por ello, resolvieron ausentarse, momentáneamente, de dichos encuentros.

Nuestras conversaciones iniciales tomaron la forma de reuniones formales. Las trabajadoras de pronto arreglaban la mesa y se sentaban alrededor para hablar con nosotros. En realidad, improvisaban la mesa de corte para nuestro diálogo. De inicio, nos sentíamos incómodos por la formalidad de la situación, como si las actividades que nos gustaría conocer cuando las visitáramos se reducían en nuestra presencia. Por otro lado, entendíamos dicha dinámica como parte de la forma de ellas de recibir a quien llega; el modo como construyen su espacio de redes y lazos sociales. Además de eso, nos contaban sobre otras reuniones a lo largo de la semana, de forma que las percibíamos ocupadas con la gestión de proyectos patrocinados por institutos empresariales, como movilizadoras de educandas en la comunidad, agentes de las educadoras y quienes cedían el espacio físico para los cursos de costura.

De algún modo, percibimos que las trabajadoras partían de sus redes en el barrio, que incluía iglesias, movimientos, centros culturales locales, entidades asistenciales (públicas y/o privadas) y familiares, para movilizar participantes. De esta forma parecían orientarse e intensificar las redes populares de solidaridad y ayuda mutua. En palabras de Melucci (2001): “[...] las redes de relaciones presentes en el ‘tejido social’ facilitan los procesos de compromiso y tornan menos oneroso, para los individuos, la inversión en la acción [...]” (67). En este lapso, se trascendían, en el trabajo, las orientaciones religiosas, la pertenencia comunitaria, los vínculos afectivo-familiares o la disposición a la asistencia y al cuidado circunstancial¹⁰.

Inicialmente tuvimos contactos que mostraban la preocupación en valorar pactos y vínculos institucionales y cierta preocupación también en cumplir las instrucciones de los agentes de fomento. Además de eso, tomamos conocimiento de la existencia de problemas laborales en Ecosol: elevada rotación de integrantes, inestabilidad en la producción y una agenda sobrecargada de reuniones con socios.

Por otra parte, surgieron otros elementos en el camino: los lazos informales con los vecinos que llegaban allí;

¹⁰ En este último caso, podríamos citar dos ejemplos ilustrativos. Primeramente, la recaudación y donación de alimentos a las familias más pobres de la comunidad; una práctica asistencial bastante tradicional, que formó parte de la historia de esta asociación, sobre todo en su inicio. En otra situación más reciente, una de las trabajadoras invitó a una joven candidata a concejal para ir a la sede del establecimiento y presentar su programa electoral. En la ocasión, nos han dicho: “Ella no tenía chance, yo sabía, pero ella me pidió y yo pensé que no costaba nada ayudar”. De hecho, la candidata recibió pocos votos y no se eligió.

la sociabilidad que se construía y las carcajadas de quien está cómodo; la tendencia del grupo para actuar más en la gestión que en la producción de artículos de confección; las motivaciones no-económicas para permanecer allí.

Porque esto es mi vida, ¿sabe? Aquí es mi vida. Cuando estoy en mi casa, extraño no estar en Copearte. Nosotros no precisamos limpiar nuestra casa; yo limpio por la mañana, hago todo por la mañana, por la tarde no hay nada que hacer, ¿qué voy a hacer? Es por eso que vengo para acá, estoy acá con las chicas, a veces me quedo sola, pero estoy cosiendo. Es algo que me gusta, es algo que nació conmigo, la voluntad de hacer las cosas (Zelândia, diciembre de 2012).

Cuando conversábamos sobre los ensayos fotográficos realizados por estas mujeres, muchas de sus pertenencias eran visibles. Podemos señalar, en este sentido, una relación discursiva intensa con la comunidad del barrio que deseaban visibilizar. Percibíamos cierta incomodidad con la miseria vivida por algunos habitantes del barrio y registrada en las fotos; en otro extremo valorativo, de las trayectorias surgían como eventos importantes los juegos de la niñez y las fiestas de juventud¹¹.

Percibimos la pertenencia y sociabilidad comunitarios (incluyendo lazos familiares, religiosos, étnicos y de vecindad) como dimensiones significativas de la composición de este colectivo de trabajadoras. Es necesario registrar también que la misma es atravesada fuertemente por la condición de género, lo cual trae un componente afectivo-asistencial a las disposiciones de grupo que nos recuerda la tradicional vinculación de mujeres a las llamadas “profesiones del cuidado” (educación, asistencia social, enfermería, etc.), una especie de “gueto” laboral históricamente producido para las mujeres (Fonseca, 2000).

¹¹ En este sentido, destacaríamos algunas de las memorias de Helena, que nos ha contado de la prima *griot*, quien había heredado la práctica de parientes. Antes de vivir en el barrio Bom Jesus, ella y la prima solían visitar a su abuela, cuando ésta les contaba historias. Helena nos ha narrado que en relación con la finca donde jugaban cuando eran niñas (ya en la Bom Jesus), los más ancianos mencionaban la existencia de esclavos enterrados y contaban, además, que un día podrían avistar un “negrito” que tenía una cadena y deberían darle comida si se les pidiese. El chico, según el cuento, sería un antiguo esclavo. De esta forma, la cultura oral negra se hacía presente y parecía pedir espacio a la memoria, lo que es destacable en comunidades pobres y periféricas, donde los registros formales (escritos o en imágenes) son todavía escasos.

Así, el trabajo precario y/o informal, circunscrito al territorio del barrio, acaba por atender a la necesidad de que las mujeres den cuenta de los quehaceres domésticos y del cuidado de los hijos que les son culturalmente impuestos (Fonseca, 2004). Conforme nos afirmó Luci cierta vez: “Mi familia también es mi economía solidaria”.

Sin embargo, el componente de género necesita ser cotejado también con la situación de vida en los barrios de la periferia y la histórica relación instaurada ahí por las mujeres con el espacio público. Souza (2005), en investigación sobre mediados del siglo XX, señala que “las mujeres del medio popular no vivían limitadas al mundo del hogar; hacían incursiones diversas por las calles [...] eran encontradas en las puertas de las casas de la vecindad observando la vida” (171), de tal modo que las iniciativas colectivas de las mujeres podrían contar con el apoyo tácito y soporte masculino. Dado que muchos hombres en estas comunidades tienen apenas ocupaciones informales, cuyos horarios son flexibles, ellos utilizan parte de su tiempo para pequeños arreglos y reparaciones domésticas y/o en espacios de conocidos (Fonseca, 2004)¹².

Finalmente, en medio de las modificaciones socioculturales y los aspectos identitarios que hemos señalado hasta ahora, la relación con idearios de Ecosol (en las versiones propaladas por los agentes de fomento) no sólo nos parece fragmentada, sino que se configura desde otros sentidos y motivaciones, volviendo complejo el campo de acción. Al interponer condiciones materiales, culturales (en lo que atañe al acceso a conocimientos formales), de género y lazos de solidaridad populares como constituyentes de la relación con el movimiento social, la acción política de las trabajadoras de pequeños grupos en la economía solidaria necesita ser comprendida desde las idiosincrasias que se instauran en el espacio de disputa.

La lucha siempre tiene, también, objetivos instrumentales, pero, en primer plano está el refuerzo de la solidaridad del grupo, la búsqueda del cambio simbólico y afectivo. El grupo se centra sobre la propia identidad y resiste a la ‘racionalidad’, a las decisiones, a los fines impuestos por un poder distante e impersonal (Melucci, 2001: 84).

¹² La construcción sede de Copearte ejemplifica relaciones. Además de haber contado con la participación de varios familiares de las fundadoras en su construcción, el esposo de Helena es, todavía hoy, llamado cuando son necesarias nuevas modificaciones o arreglos en las instalaciones.

Ecosol y tomas de posición de trabajadoras

Buscaremos, ahora, sistematizar los principales puntos que indican la toma de posición de las trabajadoras de pequeñas organizaciones laborales de la economía solidaria, de forma que evidencie los contrastes con la posición de agentes de fomento del campo.

La primera característica a mencionar concierne a las motivaciones para la creación y manutención de grupos laborales, que se refieren frecuentemente a la necesidad y/o al deseo de ganancias pecuniarias, muchas veces en detrimento de los posicionamientos ideológicos expresados por los agentes de fomento. Aunque valoramos la apreciación de los mismos y su preocupación por la unidad y el fortalecimiento del movimiento, se hace mención a este aspecto para ponderar su relación con los demás puntos de análisis.

Nos parece que la adhesión a las premisas de la economía solidaria, conforme intentamos argumentar, no depende exclusivamente de las decisiones racionalizadas, ni solamente de la previa superación de las necesidades materiales básicas. El contraste entre trayectorias de gestores de agencias de fomento y de trabajadoras de Ecosol señala la influencia considerable de las relaciones identitarias y de los sentidos construidos por los sujetos desde sus experiencias.

En este contexto, observamos las diversas sociedades implementadas por Copearte, por ejemplo, configuradas como si aquellas trabajadoras buscasen, estratégicamente, optimizar recursos para su iniciativa, pero haciéndolo sin tomar, necesariamente, las diferencias políticas gestadas en el espectro de la militancia intelectual que denuncia la economía solidaria. Aunque no haya recursos financieros disponibles en cantidades sustanciales, o habilidad en el trato de códigos formales para competir por recursos por bando, hay una unidad de propósito entre las mujeres en la sustentabilidad de su grupo y de lo que éste puede proporcionar a ellas y a la comunidad cercana.

Si nos dirigimos a las asambleas del FMESPA, tenemos otra circunstancia a ponderar. El Foro se constituye como lugar de participación, pero también da oportunidad a la lectura de las dinámicas colectivas de control y resistencia. Por un lado, se vincula la presencia en la asamblea y la participación en ferias; por otro, las trabajadoras crean estrategias para ampliar las oportunidades de comercialización mediante transgresión de las reglas y división de los gastos desde sus redes de solidaridad.

Un día Antonia nos contó que hace algún tiempo que suele vender las artesanías que produce individualmente en las ferias de economía popular solidaria. Hace acuerdo con los compañeros que tienen *stands* en el evento y, entonces, dividen el espacio y los costos del alquiler del mismo. Individual o colectivamente crean formas de dividir costos y ampliar posibilidades, pero al hacerlo no dejan de burlar las reglas y el control del Foro, no participando de las asambleas y disponiendo trabajos individuales (y no producciones colectivas).

Más allá de eso, la transgresión no se debe a la imposición de la necesidad financiera. *A priori*, Antonia no necesitaría del recurso de la venta de sus productos; su participación gana lugar por la sociabilidad e integración social. Si hay rompimiento del acuerdo con los liderazgos, hay también demostración de resistencia a la racionalidad que predomina en los espacios deliberativos del movimiento y tensión por otras formas de organización.

Volviendo a Copearte y su relación con el entorno, en el barrio Bom Jesus se pueden evocar las dimensiones de sociabilidad, solidaridad comunitaria, asistencia-cuidado, para situar las condiciones materiales y la valoración de ganancias pecuniarias junto a otros aspectos identitarios. El quehacer de estas mujeres se refiere a tomas de posición basadas en la cotidianidad, y trae al espacio público (especialmente en las calles de la periferia) cierta dimensión de cuidado socialmente legitimada, estableciendo lugares políticos y tránsitos posibles para las mujeres (que no siempre los hombres conquistan)¹³. “Si llega un niño que es hijo de un traficante, será tratado como los que no son traficantes. Allí, la igualdad para los niños es la misma. Y todo el mundo es tu amigo, así voy cruzando por ahí” (Helena, noviembre de 2012). El último punto que queremos enfatizar se refiere al uso que las trabajadoras hacen de códigos y saberes formales en su práctica. Consideramos que el componente de género y de precariedad material se suma a cierta fragilidad cultural mediante acceso fragmentario a la escolarización

¹³ La asertiva concerniente al “cuidado” no significa protección incondicional de sujetos y sociedades. Se trata de una disposición identitaria y de una toma de posición producidas en el campo, configuradas en un ámbito en que haya eventual vinculación de los individuos a las condiciones materiales y culturales en barrios pobres, y también a las construcciones culturales de las trabajadoras con las que dialogamos. Un ejemplo de lo que explicamos fue la salida de Antonia del grupo, luego de un año de nuestra interacción. Esta integrante difería de las demás en lo que se refiere a los accesos culturales y a la pertenencia al barrio, de forma que su participación en las iniciativas del grupo se debilitó gradualmente. Creemos que, de alguna forma, hay vestigios de límites culturales a la participación, según las bases sociales de producción de la identidad.

y profesionalización en la constitución de las tomas de posición en el campo. Se interponen límites para acceso al mercado formal (Bruschini, 2007) y, también, a espacios institucionalizados de trabajo y acción política.

[...] el mito de la 'escolarización' tan divulgado y expandido en la sociedad y tributario de las posibilidades de moralidad social y superación de la pobreza. Tales como millares de otros/as trabajadores/as pobres, dichas operarias provienen de familias que cultivan ese ideario, pero que no logran, por su posición de clase y por la falta del *habitus* escolar; mantener la necesaria proximidad con la escuela, con los/las profesores de su prole (Fonseca, 2000: 161).

A pesar de todo el trabajo realizado por las trabajadoras en la movilización comunitaria, el dominio de códigos formales parece jugar un papel importante en la configuración de las posiciones de disputa en el campo, inclusive con repercusiones en la formación de poder simbólico. Para citar un ejemplo, podemos exponer la relación de Copearte con el instituto empresarial que patrocina un proyecto de capacitación en costura en el barrio Bom Jesus. La iniciativa empresarial condiciona la liberación del recurso a la realización del trabajo administrativo y a la actuación comunitaria de las costureras, sin que éstas reciban un pago por el servicio prestado (cuando un profesional formado cobraría por hacerlo).

Sin embargo, las trabajadoras actúan como si cumplieren un acuerdo tácito de respuesta a la "benevolencia" del instituto empresarial, que califica sus condiciones de vida, o "compensa" lo que no reciben por derecho. A fin de cuentas, aquellos con mayor poder en una relación bastante asimétrica pueden ampliar su poder simbólico sin gran inversión de capital económico.

La distinción de las trayectorias de los gestores de agencias de fomento, las trabajadoras de pequeños grupos difícilmente logran transitar a arenas más formales, donde tendrían acceso no sólo a más recursos financieros, sino posibilidades de participación del planteo de las características del movimiento social. Hablamos, en suma, de la capacidad de tomar posición en el dominio de códigos y saberes para ampliar su propia formulación y síntesis sobre las realidades construidas¹⁴, de forma que enuncien prácti-

¹⁴ Recordamos aquí la considerable dificultad de las trabajadoras de Copearte, movilizadoras del barrio, para sintetizar títulos para las imágenes fotográficas que ellas mismas produjeron en sus ensayos. Era factible expresar oralmente diversas ideas sobre las fotos expuestas,

cas cotidianas y produzcan sus propias narrativas sobre las relaciones que desean vivir.

Consideraciones finales

Desde las contribuciones de Alberto Melucci y Pierre Bourdieu, buscamos mostrar parte de la diversidad que compone el movimiento de economía solidaria en la ciudad de Porto Alegre, Brasil. Al analizar las condiciones materiales y culturales, con énfasis en la situación de género de las trabajadoras de pequeños establecimientos económicos solidarios y las motivaciones y sentidos generados por los sujetos, buscamos observar cómo se construyen las tomas de posición cotidianas en el campo de acción de Ecosol y las repercusiones de éstas en la configuración de las acciones colectivas.

Observamos que el movimiento social en el análisis se enuncia desde la actuación de militantes de diferentes matices políticos (sindicalistas, representantes de la iglesia de base, académicos, políticos de carrera, etc.) en la definición de una propuesta contra-hegemónica al sistema capitalista. El campo de acción posee una composición bastante diversa en lo que atañe a las pertenencias posibles, especialmente si entramos en el contexto de acción de las mujeres trabajadoras, donde predominan redes de solidaridad comunitarias y familiares, construidas en barrios pobres y periféricos; y cuyas tomas de posición en Ecosol ora presentan énfasis en la búsqueda de ganancias financieras, ora se basan en lazos de sociabilidad y conforman una práctica distinta en lo cotidiano.

Percibimos características comunes a un movimiento social antagónico, según indica Melucci (2001), cuando participantes de la economía solidaria traen las incompatibilidades entre sujetos y sistema a la esfera del conflicto. Con todo, dicha condición se hace más visible cuando tomamos el discurso de agentes de fomento a Ecosol, que, aunque no componen un cuadro político homogéneo, son explícitos en sus propósitos de cambios estructurales.

Ya al observar las prácticas de las trabajadoras, el antagonismo parece cambiar de sentido y elaboración. Si miramos desde los militantes intelectuales para las mujeres actuantes, podríamos suponer que las integrantes estarían en las "frangias" del movimiento social como asistidas por una de las tantas organizaciones no gubernamentales y órganos estatales que, por su turno, son los que más retie-

pero establecer un mensaje sintético y comunicativo relativo al registro interponía dificultad manifiesta.

nen poder de enunciación de las características de Ecosol. Pero si miramos desde la acción de las trabajadoras, tal vez podamos contemplar antagonismos diversos y difusos, pero implicados en pertenencias diferentes (económicas, de género, comunitarias, familiares) que nos dicen que el “nosotros” no es tan cohesivo y que otras tomas de posición disputan espacio, valorando la cotidianidad y el “cuidado” en el espacio público.

Referencias

- Bagolin, I. (2012). “Género e pobreza multidimensional no município de Porto Alegre, Rio Grande do Sul”. *Economia e Sociedade*, 21, 02(45), 387-408.
- Bourdieu, P. (2000). *O poder simbólico*. Río de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Bourdieu, P. (1996). *Razões práticas - sobre a teoria da ação*. Campinas: Papius.
- Bruschini, M. C. (2007). “Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos”. *Cadernos de Pesquisa*, 37(2), 537-572.
- Fonseca, C. (2004). *Família, fofoca e honra: etnografia de relações de gênero e violência em grupos populares*. Porto Alegre: UFRGS.
- Fonseca, T. M. G. (2000). *Gênero, subjetividade e trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Gaiger, L. (2006). “A racionalidade dos formatos produtivos autogestionários”. *Sociedade e Estado*, 21 (2), 513-545.
- Melucci, A. (2001). *A invenção do presente*. Petrópolis: Vozes.
- Nunes, M. K. (1998). *Bom Jesus: memórias do bairro*. Porto Alegre: SMC.
- Observa POA (2013). “Porto Alegre em análise: censo demográfico brasileiro 2000 (IBGE)”. Recuperado de: <<http://portoalegreemanalise.procempa.com.br>>.
- Oliveira, G. (2011). “A relação entre sociedade civil e Estado a partir do caso da economia solidária no Rio Grande do Sul”. Anais do XXVIII Congresso Internacional da ALAS, Recife/Brasil.
- Santos, A. (2005). “UNIVENS - Nove anos de história concretizando uma outra economia”. Recuperado de <http://www.tau.org.ar/upload/89f0c2b656ca02ff45ef61a4f2e5bf24/Trabalho_Aline_Public.pdf>.
- SENAES (2007). *Mapeamento da economia solidária*. Brasília: MTE/SENAES.
- Singer, P. (2000). *A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. Sao Paulo: Contexto.
- Souza, F. G. (2005). “Na casa e... na rua: cartografias das mulheres na cidade”. *Cadernos Pagu*, 24, 153-174.



Cultura de la violencia en el contexto de la vida cotidiana de la clase obrera en las maquiladoras de Ciudad Juárez*

Sergio G. Sánchez Díaz**
Patricia Ravelo Blancas**

El presente artículo ofrece un panorama sobre la situación de la clase obrera en las maquiladoras de exportación en Ciudad Juárez, Chihuahua, en el norte industrializado de México, con énfasis en la violencia que ahí se ha vivido a lo largo de las últimas décadas. Los autores parten de la idea de que la violencia es cultural, que proviene de prácticas añejas, de tradiciones, de un contexto social e histórico determinado, marcado los últimos años por una aguda crisis económica en el sector maquilador y que puede observarse en las relaciones familiares, pero también en el trabajo, en la vida cotidiana, en las calles. Por ello, recrean esas relaciones laborales, al tiempo que replantean el tema de los *feminicidios*, los cuales siguen teniendo lugar en esta ciudad.

El contexto actual

La presente comunicación aborda uno de los aspectos más acuciantes de la cultura en Ciudad Juárez, México. Nos referimos a la violencia que en ese lugar se experimenta hoy día, y que tiende a profundizarse cada vez

más; violencia que se encuentra arraigada en este lugar y que es de larga data, con componentes complejos que ya han sido analizados por autores diversos, pues involucra la existencia de prácticas añejas en esta región, como el tráfico de drogas, de armas, la acción de cárteles y su lucha por este espacio privilegiado para el traslado de drogas hacia Estados Unidos de Norteamérica, y que, desde luego, tiene que ver con las precarias condiciones de vida de una parte muy significativa de los habitantes de esta ciudad, y con prácticas patriarcales a partir de las cuales las mujeres son objetos sobre los que pueden ejercerse todas las violencias de este mundo (Ravelo, 2005).

La violencia y el miedo se habían profundizado en la región, luego del periodo más violento en toda la historia del lugar, entre 2008 y 2010,

con aproximadamente 9 mil muertes violentas, de un total de 70 mil u 80 mil en el país, según las cifras oficiales. Desde luego, una parte de esa violencia en Ciudad Juárez coincidió con la guerra entre el cártel de Juárez y el cártel de Sinaloa por el control del territorio para el traslado de drogas hacia Estados Unidos de Norteamérica, durante la llamada “Guerra de Felipe Calderón” en contra del narcotráfico.

Esa “gran violencia” (como ya la denominamos) dio como resultado que en 2008 se dieran 1,656 muertes violentas. Para el año 2010 se acumulaban en el lugar alrededor de 9 mil muertes violentas¹.

¹ Véase <http://mx.news.yahoo.com.mx/s/afp/mexico_crimen> (consultado el 18 de febrero de 2009).

* Una versión preliminar de este artículo, en la que participó el doctor Javier Melgoza, de la UAM-Iztapalapa, se presentó como ponencia durante el Congreso de Latin American Studies Association, en San Francisco, California, EU, en mayo de 2012, en el panel “Casi 20 años de feminicidio e impunidad”, organizado por la investigadora Lucía Melgar.

** Profesores-Investigadores del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), Unidad DF. Correos electrónicos: Sergio Sánchez <sads542@yahoo.com.mx>; Patricia Ravelo <blancas1952@yahoo.com.mx>.

En esos años el riesgo y el peligro habían escalado al grado de convertir el evento violento en algo permanente; en amenazas sociales que se habían multiplicado, y eran pocos los recursos para proteger la vida. Ya entrada la segunda década del siglo (en 2013), las muertes violentas y algunos delitos empezaban a disminuir, como veremos más adelante, pero el contexto seguía siendo desfavorable para todas y todos, pues el “combate a la delincuencia” dio lugar a que el estado de derecho persistiera de una manera muy precaria, con prácticas de abusos entre la policía municipal, e incluso usando su posición para participar en acciones delincuenciales contra la ciudadanía. Esto ha favorecido al crimen organizado, que permanece también en sus diversas manifestaciones, logrando el control de sectores de la ciudad y confundiendo a la ciudadanía con sus acciones, como en el caso de la violencia *feminicida*.

Los *feminicidios* siguen siendo algo cotidiano: se reportaban 229 asesinatos de mujeres en Ciudad Juárez en el año 2011 (es decir, una cifra que se aproximaba a las tres cuartas partes del total de *feminicidios* sucedidos entre 1993 y 2005). En otras palabras, el *feminicidio* había aumentado para la segunda década del siglo XXI, exponencialmente, en relación con el de las dos décadas pasadas (Red Interactiva de Difusión del Observatorio de los Derechos de la Mujer, s.a.).

Mientras tanto, el delito se había extendido hacia las prácticas más variadas de robo (las cuales incluyen el robo de autopartes y de vehículos completos), secuestro y extorsión, en tanto que las ejecuciones, los “levantones” y los restos de cuerpos descuartizados arrojados a la vía pública se siguen observando de manera continua.

Ahora bien, la cifra global de muertes violentas en Ciudad Juárez —hay que decirlo desde ahora— ha disminuido paradójicamente los últimos dos o tres años (escribimos estas líneas en mayo de 2013), entre otras causas, por la supuesta o real victoria del cártel de Sinaloa sobre el cártel de Juárez; por la acción de los diversos niveles de gobierno, que ha implicado desde la intervención de la policía municipal (con claros problemas relacionados con la violación sistemática de los derechos humanos de los ciudadanos, presuntos culpables de delito o no) hasta el desarrollo de faraónicos planes de desarrollo y movilidad urbanos, como la remodelación inconclusa del centro de la ciudad y la construcción de la “X” en el Parque de la Mexicanidad, monumento que costó más de 7 millones de pesos y que estéticamente es muy cuestionable, así como el mensaje que simbólicamente desea transmitir, pero sin que todo lo anterior signifique que la “costumbre de matar” haya sido

erradicada en la ciudad, pues la violencia sigue siendo un hecho cotidiano.

Recordemos que a partir de 2008 se desarrolló en Ciudad Juárez el “Operativo Conjunto Chihuahua”, destinado a detener esa ola de violencia, el cual implicó la llegada del ejército y de la Policía Federal (PF) a la ciudad. En realidad, este “Operativo” fue un fracaso porque en los años en que la ciudad vio la presencia del ejército y la PF masivamente, los delitos no sólo no disminuyeron, sino que, incluso, aumentaron, como ya señalamos.

Luego, el ejército fue retirado de la ciudad en 2010. Y en 2011 se dio la retirada parcial de la PF después de que se demostró que algunos de sus elementos se dedicaban a secuestrar y a extorsionar ciudadanos. Un caso ilustra lo antes dicho, el del empresario Eligio Ibarra, quien sostuvo y demostró ante las autoridades que sus acusaciones a elementos de la PF por secuestro eran fundadas. Recordemos que este empresario sería asesinado en su hogar poco después, en abril de 2012, luego de encontrarse refugiado en El Paso, Texas, por varias semanas.

La violencia en Ciudad Juárez es, entonces, una cuestión sumamente compleja que presenta múltiples aristas. Por ello, en este artículo buscamos un hilo conductor para exponer la información con la que contamos. Nosotros nos centramos en la violencia que experimenta la clase obrera vinculada a las maquiladoras en la principal ciudad maquiladora de México, y para ello nos referimos obligadamente a la violencia *feminicida*, la cual se ha instalado en Ciudad Juárez desde hace aproximadamente veinte años, y que en la actualidad ha alcanzado prácticamente a todos los sectores de la ciudad, sobre todo a las mujeres jóvenes, pobres, muchas de ellas en busca de sus primeros empleos, así como a las mujeres jóvenes trabajadoras de las maquiladoras de exportación.

Reiteramos los datos: unas 350 mujeres asesinadas (desde 1993, año en que empieza esta cuenta siniestra y hasta 2005), un porcentaje de ellas (cerca de 10%) trabajadoras de las maquiladoras, hizo de Ciudad Juárez un lugar de riesgo y peligro. Esta cifra de *feminicidios*, paradójicamente, continuó incrementándose hasta la fecha, llegando a acumular unas 229 mujeres muertas de manera violenta tan sólo en 2011.

A esas muertes violentas hay que agregar las de los hombres, las cuales se dan en un alto número respecto a las muertes violentas de mujeres. Pensemos tan sólo en la cifra de asesinatos en 2008-2010, cuando fueron asesinadas alrededor de 9,000 personas en el lugar, la gran mayoría hombres. Pero entremos en materia.

Sobre Ciudad Juárez y las primeras formas de violencia hacia las y los obreros

Ciudad Juárez era, hasta 2008, una urbe con 1,218,817 habitantes, lo cual implica que en esa ciudad se concentraba casi 40% de los 3,052,907 habitantes totales del estado de Chihuahua, el más extenso de México en términos geográficos. De ese total, prácticamente la mitad eran mujeres y la otra mitad hombres.

Pocos años antes, la población de cinco años y más originaria del municipio de Juárez (“no migrante municipal”) era de 862,890 habitantes, mientras que la población originaria de otros estados (“migrante estatal” con “residencia actual en otra entidad”) era de 106,922 (Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática [INEGI], 2003).

A los 106,922 migrantes con residencia actual en otros estados, nosotros sumamos, para fines estadísticos, los 12,041 migrantes de otros municipios del estado de Chihuahua, así como los 10,004 migrantes internacionales que habitaban esta ciudad.

Es decir, un total de 128,967 habitantes de esta ciudad no nacieron en ella, por lo que podemos sostener que aproximadamente 10% del conjunto de sus habitantes eran migrantes, es decir, provenían de otros lugares del estado, de otros estados del país o de otros países, todo ello hacia mediados de la década pasada.

Según la misma fuente censal, en el estado de Chihuahua los pobladores nacidos fuera del estado provenían, a principios de este siglo, principalmente de Durango, Coahuila y Zacatecas. Los migrantes de estos tres estados constituían 48% del total de esos pobladores nacidos fuera de dicha entidad federativa.

La misma fuente censal ya indicada señalaba que los pobladores de Veracruz ocupaban el primer lugar entre todos aquellos “de 5 años o más” que manifestaron tener su “lugar de residencia... en otra entidad”, un total de 33,276 habitantes. Los de Durango eran 27,629. Los de Coahuila eran 17,675. Los del Distrito Federal eran 6,127. Los de Sinaloa, 5,698. Los de Estado de México, 4,971. Y los de Oaxaca eran 4,939, entre otros.

Para los originarios de la ciudad, así como para los migrantes, Ciudad Juárez era, hasta los años noventa del siglo pasado, un lugar de “oportunidades” abierto al migrante. Pero paradójicamente, a lo largo del tiempo, al lado de esta actitud abierta y amistosa pudo observarse la generación de un conjunto de prejuicios por parte de los originarios de la entidad hacia los que llegaban a este lugar en busca de trabajo y de condiciones

de vida no tan precarias como las de sus lugares de origen, proceso observado por el sociólogo Jorge Balderas (2002).

Esos prejuicios hacia los migrantes, que tenían un contenido regionalista, clasista y hasta sexista –pues se dirigían en gran medida hacia las obreras de las maquiladoras (sector entonces en auge)–, implicaba a todos los “fuereños”, incluidos los hombres, por supuesto.

Así, las obreras de la maquila eran las “maquilocas”; los originarios de Veracruz eran los “juarochos”; y los de la región de la Laguna eran los “torreoneros”. Las obreras eran percibidas como las mujeres “fáciles” (sexualmente hablando) y los migrantes eran los que llegaban a “quitarle el trabajo a los de Juárez”.

Tales prejuicios eran parte de una actitud más generalizada. Recordemos que en los años ochenta y noventa del siglo pasado en el norte del país, en general, y en el estado de Chihuahua en particular, se dieron momentos de odio hacia los “chilangos” (denominación despectiva hacia los habitantes del centro del país que se encuentra en muchas regiones del país), en medio de la crisis política del PRI y ante el ascenso del PAN, en lo que se conoció como la “alternancia política” en el estado y que realmente duró poco, pues pronto se dio la restauración priista, restauración que se observaría a escala nacional con el triunfo del PRI en las elecciones para la Presidencia de la República de 2012.

Todo el escenario anterior ha sido trastocado por la violencia del fatídico trienio de 2008-2010: en esos años se calcula que unas 200 mil o 250 mil personas han abandonado la ciudad, y que alrededor de 100 mil casas han sido abandonadas por la violencia o porque sus moradores no pudieron continuar pagando los créditos establecidos.

En suma, en Ciudad Juárez hasta hoy pueden observarse rasgos culturales comunes a contextos como este: rechazo al migrante, al “otro”, al de “fuera”, al lado del desprecio clasista y sexista hacia las mujeres trabajadoras, una parte de ellas migrantes también; estigmas que rara vez eran cuestionados por los propios migrantes, quienes preferían simular que no lo eran. Nosotros observamos que ellos simplemente permanecían callados para que no se les distinguiera el acento de “fuereños” en sus modos de hablar.

De la violencia en el trabajo en las maquiladoras de Ciudad Juárez (I)

En Ciudad Juárez, hacia fines del siglo XX, existían 10 parques industriales con 316 maquiladoras de exportación de las ramas automotriz, eléctrico-electrónica y confección de ropa, principalmente. Hasta esos años se emplearon en

ellas alrededor de 250 mil trabajadores, hombres y mujeres (60% es población femenina y cerca de 40% es masculina, aunque algunas fuentes indican una ligera superioridad de la población masculina en estas cifras).

Sin embargo, en el año 2001 cerraron 42 plantas, disminuyendo el registro de empleados a 220 mil (Asociación de Maquiladoras, A.C. [AMAC], 2003).

Hacia principios de 2003, los datos indican que habían abierto una serie de empresas; por ello, el número era, de nuevo, de poco más de 300 empresas, pero el número total de trabajadores era de 215 mil. Es decir, el total de puestos de trabajo perdidos en el sector, hasta ese momento, era de aproximadamente 35 mil².

Esa cifra aumentó a cerca de 80 mil puestos de trabajo perdidos hacia el año 2010, cuando las cifras oficiales más optimistas indicaban 178,089 puestos de trabajo en las maquiladoras.

Además, para 2010 ya se podían observar los llamados “paros técnicos”. Muchos obreros y obreras laboran algunos días a la semana, a lo sumo, dos o tres días, con la consiguiente reducción de sus salarios. Para mayo de 2009 los datos oficiales indicaban 37 maquiladoras en “paro técnico”, con alrededor de 40 mil obreras y obreros en esa condición, es decir, con sus ingresos sumamente disminuidos o, incluso, sin ingresos (*El Universal*, 19 de mayo de 2009:A-16).

Podemos afirmar que, además de lo anterior, este sistema de fábricas produjo desde sus inicios un escenario en el cual la noción de derechos laborales era y es prácticamente inexistente. Para ello fueron determinantes una economía globalizada y políticas locales que legitimaban normas laborales que estaban al margen de las leyes laborales que entonces regían³.

En seguida damos un panorama muy general del proceso de trabajo en estas empresas, advirtiendo que nos estamos refiriendo sobre todo a las empresas de origen

² Estos parques son el Bermúdez, Fuentes Befer, Río Bravo, Juárez-Gema-Fernández, Aztecas, Jilotepec-Intermex-Salvarcar, Aeropuerto, Panamericano y Omega.

³ En los siguientes dos apartados presentamos al lector un esbozo muy general de las relaciones laborales en las maquiladoras de exportación, y hacemos énfasis en sus aspectos más agresivos y violentos para las trabajadoras y los trabajadores. La reforma a la Ley Federal del Trabajo, a fines del año pasado, no parece haber modificado de manera importante la situación en las maquiladoras de exportación; si acaso, ahora es legal la subcontratación de labores en estas y otras empresas y los contratos a prueba. Y no observamos ninguna reglamentación de los paros técnicos o de los despidos, comunes en las maquiladoras. No hay nada que proteja al trabajador de este tipo de situaciones.

norteamericano o europeo. Dejamos de lado en esta exposición las características del trabajo en las maquiladoras de origen asiático, las cuales, por cierto, parecen caracterizarse por una disciplina fabril aún más estricta que las norteamericanas, europeas o mexicanas.

En general, estas obreras y obreros laboran en línea, en donde el capital ejerce ahí un gran control sobre el trabajo. Este empleo es precario. Se adquiere de una forma relativamente fácil, pero igualmente se pierde; además, en los últimos años se han generalizado los contratos temporales, de tres meses de duración.

La contratación colectiva, que es un derecho consagrado en la Constitución de la República Mexicana y en la Ley Federal del Trabajo, está prácticamente prohibida. Por ello, las relaciones laborales en esta industria se suelen regir por los Reglamentos Interiores de Trabajo (RIT) que establecen básicamente las obligaciones de los trabajadores y algunas obligaciones generales y hasta obvias de los empresarios.

En los RIT los requisitos de contratación implican una discriminación sexista, de clase, y tal vez incluso hasta racista, tanto para mujeres como para hombres, quienes deben tener determinado aspecto, determinada estatura y, en el caso de las mujeres, deben demostrar durante los primeros tres meses de labores que no se han embarazado, de lo contrario, no son recontratadas.

Desde hace años les exigen a obreras y obreros la secundaria y sólo se contratan hasta los 35 años de edad, aproximadamente, lo cual indica una discriminación a partir de su condición etaria. Es muy raro encontrar gente mayor de 50 años, salvo en puestos de limpieza.

En las entrevistas que realizamos encontramos que la mayoría de los obreros (hombres o mujeres) se inició desde los 15 o 16 años de edad, lo cual no es necesariamente ilegal (la Ley Federal del Trabajo permite laborar a los menores de 14 a 16 años de edad, en jornadas de seis horas). Sí está prohibido el trabajo de los menores de 14 años, sin embargo es práctica común de estos obreros, para acceder al empleo, alterar las actas de nacimiento.

En términos de contratación se observa una situación similar a la de otros contextos maquiladores: la generalización de las “agencias de colocación”. Éstas contratan a los trabajadores sin ninguna obligación laboral para las empresas, las cuales operan con jornadas semanales de trabajo que significan menos horas de labor que las que marca la Ley para este tipo de jornadas (48 horas a la semana). Pero el encanto “legal” se acaba, pues están muy generalizadas las

llamadas “horas extras”. Es decir, también hay una importante prolongación de la jornada de trabajo.

La flexibilidad del trabajo está muy extendida en estas empresas, como bien sabemos. Es así que puede observarse en los RIT analizados que la empresa puede suspender o establecer turnos de trabajo; también puede fijar unilateralmente los horarios de entrada y salida; puede cambiar a las obreras y obreros de un puesto de trabajo a otro y de un turno a otro; puede modificar el día y la forma de pago, entre algunas de las atribuciones más notables.

Los RIT, a final de cuentas, contienen medidas disciplinarias para las y los trabajadores, y sólo de manera muy general contienen las obligaciones de las empresas. Un conjunto de esas medidas disciplinarias se apegan a la Ley Federal del Trabajo, y otras devienen en prohibiciones, sanciones y castigos de diversa índole que hablan de control extremo de la fuerza de trabajo por parte del capital, a través de estos textos (los RIT) que conllevan una carga importante de violencia discursiva. Existen prohibiciones que claramente hablan de obreras y obreros bajo control estricto de supervisores y gerentes: por ejemplo, se permite acudir al baño sólo con el permiso respectivo; los trabajadores sólo pueden comunicarse entre ellos para tratar aspectos del trabajo; y están prohibidos los “puentes”, los cuales están muy castigados, a través de multas al salario.

Las medidas disciplinarias son de diversa índole. Las hay por llevar a cabo mal el trabajo, lo cual habla de una constante supervisión sobre la calidad del mismo. También se reglamentan los despidos y sus diversas causas: por cuarta falta justificada en un periodo de 30 días; y por incumplir con normas diversas, sobre todo las de seguridad. Las sanciones que llevan a medidas disciplinarias diversas se dan por el uso indebido de uniformes y materiales de trabajo, de la identificación (en código de barras), por tardarse más de los 30 minutos destinados a tomar alimentos, por retardos, por faltas injustificadas y por hacer “puentes”, obviamente.

Esas sanciones afectan al salario y, vistas en conjunto, pueden rebasar los límites establecidos por la ley. La “falta injustificada” implica un día de salario de descuento. Dos faltas implican de dos a cinco días sin salario. Tres faltas implican de cinco a ocho días sin salario. La cuarta falta en un periodo de 30 días implica la terminación de las relaciones laborales.

Hay que decir que, hasta aquí, el capital maquilador se encuentra dentro de la ley, en términos de que sus medidas disciplinarias no exceden ocho días de castigo. No lo está en

los descuentos que se aplican en las faltas injustificadas por dos y tres días, pues se aplica una multa al salario, dentro de un periodo de 30 días, e implica descuentos al salario muy importantes, como ya indicamos.

Hacer “puente” también implica una multa de tres días sin salario, prohibido tanto a nivel constitucional como en la misma ley del trabajo. Los retardos también tienen implicaciones, sobre todo el tercer retardo, el cual es sancionado con un día sin salario.

De la violencia en el trabajo en las maquiladoras de Ciudad Juárez (II)

Veamos otros aspectos de la violencia de este sistema de fábricas: en general, podemos decir que los derechos de maternidad de las trabajadoras en estos RIT sólo aluden a la obligación de la obrera de avisar su embarazo a su supervisor, sin que se aluda a los demás derechos que ellas tienen en la ley, referidos a lactancia, sobre todo.

Cabe la siguiente pregunta: ¿el aviso de embarazo podría redundar en el despido de la trabajadora, como se ha constatado en otros contextos maquiladores? La respuesta es afirmativa: sí hay despidos por embarazo en este contexto fabril. Sin embargo, no todas las obreras son despedidas, pues sabemos que los derechos por maternidad los disfrutaban algunas de ellas, aun dentro de las ambigüedades que esos derechos tienen en la ley⁴.

No hay tolerancia para la hora de la entrada. Esta situación ha dado lugar a un fuerte cuestionamiento a las maquiladoras, por el caso de una obrera que no fue aceptada en la empresa por haber llegado dos minutos tarde. La obrera desapareció en el trayecto de regreso a su casa y fue encontrada asesinada tiempo después. Por este caso y dos más la Comisión Interamericana de Derechos Humanos respondió a la demanda presentada por las madres de tres mujeres asesinadas, cuyos cuerpos fueron encontrados en un campo algodonero en 2001, sentenciando al gobierno mexicano por la falta de protección a las víctimas y de prevención de estos crímenes, así como por la falta de respuestas de las autoridades ante la desaparición, la debida diligencia en las investigaciones, denegación de justicia y ausencia de

⁴ Deberá ser motivo de otra investigación la aplicación o no de la nueva Ley Federal del Trabajo en este y otros aspectos. No está de más recordar que nuestras leyes han sido letra muerta por mucho tiempo, y que sus buenos propósitos nunca se han concretado en cuanto a derechos de las obreras y los obreros se refiere.

reparación adecuada (Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 16 de noviembre de 2009).

Los salarios son en realidad muy bajos. Se rigen por el salario mínimo vigente para esta zona, el cual, como en el resto de las regiones del país, está lejos de sentar las bases de un “trabajo decente”, tal y como lo señala la nueva Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, los ingresos de las obreras y obreros están o estaban compuestos por un conjunto de estímulos conocidos como bonos. Antes de la crisis del sector, estos trabajadores contaban con bonos de diversa índole (de asistencia, puntualidad, entre otros). A partir de 2002 observamos cómo van disminuyendo los montos de estos bonos o, incluso, perdiéndose. Por ello, los ingresos de estos trabajadores y trabajadoras cayeron estos años drásticamente. Hoy la mayoría de ellas y ellos gana entre 400 y 500 pesos a la semana.

A principios de la segunda década del siglo XXI, encontramos que los salarios de estos trabajadores seguían siendo sumamente precarios. Incluso hallamos que, además de las reducciones a esos montos salariales como los impuestos, había otras reducciones al salario, como el pago al Infonavit por contar con algún crédito de vivienda. En estos casos, los descuentos podían llegar a ser de hasta 300 pesos a la semana, por lo que encontramos que había “ingresos” de ¡163 pesos a la semana!, cifra realmente increíble.

Las prestaciones de estos trabajadores también habían disminuido drásticamente. Como mencionamos, desde 2002 ya no existen o habían disminuido los bonos de antigüedad, de permanencia, de contratación, de recontractación o de asistencia perfecta. En cambio, permanecían, en general, otras prestaciones: bono de despensa, transporte, servicio médico, tolerancia para la lactancia, cafetería, servicios a través del IMSS, entre los principales.

Este contexto, como se puede ver, en el que el capital maquilador disminuye derechos de las obreras y los obreros, establece sanciones a su antojo; es un contexto laboral con elementos de violencia simbólica, con un mensaje claro: aquí domina el capital, no la justicia laboral o social, a pesar de los buenos propósitos de la nueva Ley Federal del Trabajo en este sentido.

A esta situación hay que agregar la dura realidad del desempleo. Como vimos, los llamados “paros técnicos” en estas empresas implican la salida (temporal o permanente) de los trabajadores de las empresas en esas situaciones. Durante el tiempo que dura el “paro técnico”, éstos no reciben ingreso alguno, están obligados a esperar a que

la maquiladora vuelva a tener algún contrato y, a su vez, vuelva a contratarlos, lo cual no siempre sucede. Protecciones como un seguro de desempleo, así sea temporal, no existen en este contexto, menos en la nueva Ley Federal del Trabajo.

El feminicidio y su impacto entre la clase obrera de las maquiladoras

El *feminicidio* en Ciudad Juárez, a partir de 1993 y hasta 2003, había dejado una estela de muerte de 321 mujeres asesinadas en la región, siendo siete las principales causas de esos asesinatos, entre los que destacan, en primer lugar, los llamados crímenes “sexuales” (90 casos), por venganza (45), por riña (30), y de 26 casos se desconocía la causa. Luego seguían los asesinatos ligados de alguna manera al narcotráfico (24) y a la violencia intrafamiliar (18), entre las principales causas (Instituto Chihuahuense de la Mujer, 2003).

Para tener un panorama más amplio, es importante referir los datos más recientes sobre el tema, contenidos en el documento titulado *Feminicidio en México. Aproximación, tendencias y cambios, 1985-2009*, los cuales asientan que el número de defunciones de mujeres con presunción de homicidio disminuyó entre 1985 y 2007. Sin embargo, de ese año a la fecha las cifras no sólo se incrementaron en número y frecuencia en 68% respecto a los años anteriores (ONU Mujeres, 2011: 33), sino que se observa una tendencia sostenida en esa dirección. Según los resultados presentados, una constante es enfrentarse a un conjunto de omisiones en el reporte de información por parte de las instancias gubernamentales encargadas de proporcionarla, entre las que destaca la dificultad para precisar si las defunciones con presunción de homicidio están relacionadas con eventos de violencia de género, pues en 88% de las actas de defunción este dato no está especificado. Sin embargo, un indicador importante de esta relación está representado en que, para 2009, una de cada tres mujeres asesinadas sufrió en su casa las lesiones que la condujeron a la muerte, 35.85% en la vía pública y 43% las vivió en espacios públicos (ONU Mujeres, 2011: 50). De acuerdo con la misma fuente, la edad mediana de las mujeres víctimas de muertes violentas es de 31 años y la media de 33.8, siendo particularmente notable que haya víctimas menores de 5 años. A ello se suma “una elevada proporción de mujeres solteras”, así como de divorciadas y viudas (ONU Mujeres 2011: 34, 41). Chihuahua, Guerrero y Baja California fueron las entidades federativas con más

altas tasas de esta forma de defunción femenina en 2009 (ONU Mujeres, 2011: 37). En el otro estudio se presenta la información de 2010, donde reportan que en México en ese año se registraron 2,335 defunciones femeninas con presunción de homicidio, siendo 6.4 por día (ONU Mujeres, 2012).

Los *feminicidios* han continuado a lo largo de la década, y es claro que han aumentado en el fatídico trienio 2008-2010, como ya hemos mencionado. De acuerdo con datos proporcionados por la Procuraduría de Justicia del Estado de Chihuahua al Observatorio Ciudadano del Femicidio y a la Academia de Derechos Humanos, en 2009 se registraron 338 homicidios presuntamente dolosos de mujeres, los cuales fueron considerados como *feminicidios*. Respecto a los niveles de defunciones femeninas con presunción de homicidio en el ámbito municipal en 2009, el municipio de Ciudad Juárez sigue teniendo la mayor concentración, seguido de Chihuahua capital y del municipio contiguo, Guadalupe. En estos tres se concentra la mayoría de los presuntos homicidios femeninos ocurridos en el estado. Resulta preocupante observar que no sólo se han incrementado de manera importante los homicidios en Chihuahua, sino que su concentración en el municipio de Juárez ha aumentado entre 2005 y 2009, de 50.8% a 59.4%. En 2009 este municipio registró 126 casos, contra 33 del municipio de Chihuahua, mientras que en ninguno de los restantes municipios hubo más de siete. El porcentaje que representa el municipio de Chihuahua en el total de la entidad disminuyó entre 2005 y 2009 de 21.3% a 15.6%, de manera que se hace evidente que el problema de Juárez ha crecido en estos últimos años (ONU Mujeres, 2011).

Una ONG de la ciudad de Chihuahua, "Justicia para nuestras hijas", señala que tan sólo en 2010 la cifra de *feminicidios* en Ciudad Juárez es de 229 casos, y de 106 en el resto del estado; es decir, en un año esta cifra representaba más de 50% de los homicidios de mujeres registrados desde 1993 y hasta el 2005, aproximadamente, lo cual nos da una idea de la situación que se vive en el lugar, a pesar de las campañas de los gobiernos federal, estatal y municipal, las cuales insisten en que todo está mejorando en Ciudad Juárez⁵.

El hecho es que los cadáveres de mujeres siguen apareciendo en el desierto (los tristemente famosos "huesos en el desierto", del escritor Sergio González), ahora en el Valle de Juárez, zona —por cierto— con gran presencia de los cárteles de la droga. Los familiares de las jóvenes desaparecidas se

siguen organizando, siguen haciendo plantones ante la Fiscalía del estado en Ciudad Juárez, siguen realizando marchas a la ciudad capital del estado y a la ciudad de México, en episodios que parecen ser una especie de *deja vu*, de algo ya visto y vivido, sin que lo antes dicho demerite los esfuerzos de esta nueva generación de gente valiente.

Hay muchas hipótesis para explicar los asesinatos sexuales. Las principales refieren la posibilidad de uno o varios asesinos seriales. Entre ellos se mencionó, en su momento, a un egipcio como probable asesino serial y a grupos diversos de asesinos seriales, entre los que se ha pretendido ubicar a grupos de conductores de las "ruterías" en la ciudad, es decir, a las líneas de autobuses que prestan el servicio de transporte público. También se han mencionado "grupos de poder" o "familias poderosas" de la ciudad, el crimen organizado en sus diversas dimensiones (como el narcotráfico), los violadores sistemáticos, hasta aquellos asesinatos ligados a la industria del tráfico de órganos y al cine llamado *snuff*, en el cual aparecen torturas y asesinatos perpetrados contra mujeres.

Entre las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez desde luego había obreras de las maquiladoras, así como mujeres que habían ido a pedir trabajo a alguna de ellas. De acuerdo con la información que contamos hasta el año 2002, 30 de las mujeres muertas identificadas eran trabajadoras de la maquila (de un total de 279). Destacan por lo menos cuatro que trabajaban en la maquiladora Phillips. Tres de estos cuerpos de obreras fueron encontrados, en noviembre de 2001, entre los ocho cuerpos de mujeres en el "campo algodonero".

Los testimonios de familiares de desaparecidas y/o asesinadas hablan de la sorpresa cuando la hija o familiar no regresó al hogar, fuese del trabajo (casi siempre en maquiladoras, aunque hay trabajadoras en comercios diversos, empleadas de zapaterías, trabajadoras domésticas, por ejemplo) o luego de alguna eventual salida al centro de la ciudad.

Los testimonios que se han recogido cuando se ha estudiado el primer impacto de esta situación son muy fuertes, emocionalmente hablando. El llanto a lo largo de los días y la desesperación se instala en la casa de la familia de la obrera desaparecida.

Muy pronto, los familiares de las mujeres jóvenes desaparecidas se toparon con la ineficiencia o la complicidad policíacas, con las trabas burocráticas para el seguimiento de las denuncias, con el retraso en las investigaciones e ineptitud por parte de las policías, en el mejor de los casos.

⁵ Véase <www.justiciaparannuestrashijas.org>.

Rocío, migrante desde muy joven a la ciudad, proveniente de la cercana ciudad capital del estado, Chihuahua, nos ilustra esta situación. Ella vivió la experiencia de perder a una sobrina de 10 años de edad. Ella fue a jugar por la tarde en un parque cercano a su casa, en el centro de Ciudad Juárez, y no regresó a su casa. Rocío recuerda este episodio:

Irresponsabilidad [de ella, que se está auto-criticando] durante algún tiempo [...] es que eres ajena a los problemas de los demás y todo, sino que cuando llega la inseguridad a mi casa, toca la puerta y a mi familia y la descompone y etc., etc., [...] y bueno, dio otro giro mi vida y la de mi familia muy importante.

Rocío refleja claramente ese impacto devastador en ella y su familia cuando desaparece su sobrina. Reconoce que hasta ese momento ella es “ajena a los problemas de los demás...”, pero que llega la inseguridad “y a mi familia [...] la descompone...y etc., etc.”.

Sigamos con el testimonio de Rocío: “Tal vez no fue como un manejo muy inteligente de mi parte que decidí emprender esto hace mucho tiempo, porque a lo que me llevé fue a un desgaste emocional importante y a sentirme como fuera de lugar y a estar llena de frustración”.

Añade Rocío:

Nosotras, me refiero a mis hijas y a mí, seguimos viviendo en la misma incertidumbre, seguimos viviendo en el mismo vacío de seguridad que te obliga a estar siempre alerta, que te obliga a destinar una parte importante de tu energía diaria a protegerte, a estar alerta, que necesariamente te va desgastando.

Son testimonios que nos dejan ver la profundidad del impacto emocional que ha vivido esta obrera y su familia, luego de meses e incluso años de estar involucrada en el proceso de búsqueda de su sobrina.

Junto al peligro, y junto a la pérdida real y concreta de un familiar, está la depresión profunda. La conciencia de que algo hay afuera de sus casas que es sumamente peligroso y perverso, que obliga a estos núcleos familiares a “estar siempre alertas”.

Como el anterior, hay muchos episodios, momentos sumamente dolorosos, devastadores; sin embargo, muchas de estas mujeres y sus familiares lograron reponerse, llevándolas a la organización y a la lucha. No siempre actuaron

ellas y ellos de una manera permanente, otras y otros se vieron involucradas en la actividad desgastante de sus organizaciones, en luchas internas que pocas veces entendían cabalmente, mientras otras familias simplemente abandonaron Ciudad Juárez luego de la pérdida de algún familiar. En seguida hablaremos de aquellas que lograron salir adelante luego de estas experiencias desgarradoras.

Resistencia a los feminicidios y ¿resiliencia entre la clase obrera de Ciudad Juárez?

Por contraparte, encontramos un conjunto de acciones que estas obreras (y algunos familiares, incluidos los esposos) han llevado a cabo, con el fin de salirle al paso al peligro y al miedo. No son ellas y ellos sujetos pasivos de esta situación, y aunque ellas no pueden eliminar la situación de riesgo, sí buscan aminorarla (Ajo y Ravelo, 2003)⁶.

A nivel individual, por ejemplo, algunas jóvenes relatan ya no usar faldas, prefieren vestir pantalones y tenis. También usan gorras deportivas, se “recogen” el cabello, se ponen camisetas que les quedan grandes y hasta chamarras deportivas para esconder sus cuerpos y su identidad corporal femenina.

Ellas han tenido que cambiar sus costumbres o, si son jóvenes, tener otras distintas a las de la generación anterior de obreras. Salen menos de noche, la cual ya no es el espacio de la diversión; ahora es el espacio del miedo y el peligro. Evitan caminar por las calles solitarias, eluden la comunicación con los desconocidos (aun siendo estos compañeros en la misma empresa y aunque se conozcan “de vista”). Se organizan con otras obreras para formar grupos y recurren a la solidaridad de familiares y de esposos, tanto para ir al trabajo como para regresar de él. Negocian de una manera muy persistente con los conductores de los autobuses que las llevan de las maquiladoras a las zonas donde viven, para que las dejen lo más cerca posible de sus casas (a veces, por cierto, sin contar con la solidaridad de los obreros, hombres y mujeres, más antiguos en las empresas) (Ajo y Ravelo, 2003).

Observamos también procesos de toma de conciencia en algunos obreros, hombres y mujeres, que los llevan a superar momentos críticos de sus vidas y a participar en organizaciones en las cuales ellas y ellos le encuentran un nuevo sentido a sus vidas. Veamos los siguientes ejemplos:

⁶ En lo que sigue recuperamos información del artículo citado de Ajo y Ravelo.

Riqui, joven de unos 17 años cuando lo conocimos, en el año 2004, era originario de Ciudad Juárez. Vivía con familiares (tíos), pues había tenido que abandonar la colonia donde vivía con su mamá luego de haberse involucrado en una pandilla y haber empezado a consumir drogas. Entre ellos circulaban drogas como la cocaína, por ejemplo, a la que Riqui se empezó a volver adicto, y armas. Tuvieron un enfrentamiento armado con otra banda. En la balacera que se suscitó entre ambas pandillas, una muchacha ajena al problema resultó herida. Hubo aprehensiones. Riqui fue detenido por la policía y acusado de las heridas infligidas a la joven. Pasó un tiempo detenido en la cárcel y luego fue puesto en libertad condicional; sin embargo, estaba obligado a pagar las atenciones médicas de la muchacha que resultó herida en la balacera. Su familia lo protegió. Era menester cambiarlo de barrio. Se fue a vivir con una tía, a unos kilómetros de su casa y de su barrio.

Cuando lo conocimos, trataba de regenerarse trabajando en las maquiladoras. Entonces él tenía claros sentimientos de tristeza y de nostalgia por la separación tan temprana de la familia, con el fin de alejarlo del barrio bravo en el que se había inmerso en la cultura de las drogas y de las armas. A pesar de ello, Riqui deseaba un futuro mejor. Él nos habló de sus aspiraciones, de la posibilidad de estudiar para ser ingeniero en el futuro.

Después, lo encontramos como miembro de una organización religiosa, centenaria, milenarista, crítica de la sociedad actual: los Testigos de Jehová. En ella Riqui parece haber encontrado la fortaleza necesaria para continuar con su proyecto de regeneración, alejado de la violencia cotidiana, de las drogas y el alcohol, con los elementos necesarios para soñar, además, en un mundo mejor, cuando advenga la nueva sociedad. Para este proceso debió contar el contacto con un su tío, activista, defensor de los derechos de obreras y obreros en las maquiladoras, organizador de ONG en este mismo tenor, sin que sepamos más de su influencia en la conciencia de Riqui.

El caso de Celia abunda en estos procesos: ella nació en Ciudad Juárez, de familia obrera-minera, migrantes desde el sur del estado de Chihuahua en los años setenta del siglo pasado. Se asentaron en un barrio del lugar luego de adquirir un terreno, pues su padre había juntado dólares después de sus primeras experiencias de “bracero” en Estados Unidos, las cuales continuarían a lo largo de su vida.

En su infancia ella asumía las tareas de cuidar a los hermanos menores. Era la madre sustituta en diversos momentos de la jornada de trabajo, la que se hacía cargo

de los hermanos menores, pues sus padres ya laboraban en las maquiladoras.

Mañanas o, mejor dicho, madrugadas difíciles, con grandes responsabilidades y que, sin embargo, son recordadas por la entrevistada gratamente. Eran las épocas en las que ella cuidaba y se hacía cargo de los hermanos menores, dos de ellos fallecidos a temprana edad.

Como suele suceder entre estos obreros y obreras, por largos periodos del día, durante la infancia permanecían bajo los cuidados de otros familiares, pero no encontramos en Celia visos de abandono; más bien parece haber sido una niña y una adolescente hasta cierto punto feliz.

En la adolescencia Celia incluso tuvo la oportunidad de iniciar estudios a nivel técnico en la Universidad de Ciudad Juárez, pero parece que los dejó trancos; además, por esas fechas entró en un periodo de cierta confusión y rebeldía que la llevó a dejar su casa por unos meses. Es entonces cuando ella desarrolla más los vínculos con la Iglesia católica (desde niña estuvo ligada a ella como “catequista”, en el “equipo de confirmación”, etc.), con un ala radical de ella que es difícil de ubicar por nosotros, tal vez cercana o afín a la teología de la liberación.

En suma, el contacto con un sector de la Iglesia católica, en este caso, parece que propició que Celia se volcara hacia la actividad en favor de los explotados y desamparados. Primero dirigida a los jóvenes, en general, jóvenes pobres, luego hacia los obreros, a través de la Pastoral Juvenil Obrera; así, hasta llegar a un “espíritu encarnado” o proyecto de vida propio, definido.

En este proceso de toma de conciencia, de definición de su vida, debe de haber contado, de una manera muy importante, su contacto con la situación en las maquiladoras, en las que trabajaron sus padres toda la vida, desde su llegada a Ciudad Juárez, y en las que ella también trabajó desde muy joven. Ello es claro en su conciencia: los bajos salarios y las largas jornadas de trabajo eran una realidad para ella desde entonces, además del patriarcado y el acoso moral y sexual hacia las obreras por parte de los supervisores en las maquiladoras. Su padre incluso vivió varios despidos a lo largo de su vida de trabajo en las maquiladoras. Entonces el terreno era fértil para su radicalización y para que ella encontrara un camino en la vida.

Reflexiones finales

Hemos visto las condiciones en las que se desenvuelven las obreras y los obreros de las maquiladoras de Ciudad

Juárez: violencia (simbólica, real) en el trabajo, con normas muy duras, con muchas sanciones y disciplina extrema por parte del capital. Una clase social dividida entre “fuereños” y “juarenses” en donde no hay unidad entre unos y otros, sino disputa por los puestos de trabajo y por los ascensos. Y, en las calles, en la ciudad, violencia, violencia feminicida y de todo tipo: robos, asaltos, extorsiones.

Sólo hemos tocado algunos aspectos de esta problemática. Desde luego, en las maquiladoras las obreras y los obreros carecen de sindicatos auténticos que aminoren la agresividad del capital.

Fuera de las maquiladoras existe la violencia doméstica, no la de los cárteles de la droga, de los asesinos seriales, de la industria del crimen en sus múltiples formas, sino la violencia de los hombres llenos de odio, resentidos, por muchos motivos (por la misoginia, por la pobreza, por la desesperación ante los bajos salarios, los despidos, por tener delante de ellos una vida sin un futuro digno).

Y, a pesar de la desesperación y de la depresión, a pesar de los golpes recibidos, vemos signos de recomposición, signos de que algunos de estos obreros y obreras son capaces de rehacerse, de reconfigurarse, de encontrar asideros en la vida que les permitan ordenar sus ideas, sus acciones, y, a partir del contacto con la religión o las organizaciones no gubernamentales, emprender un camino digno, incluso de lucha; con ideales, con proyectos, con propuestas que los dotan de fuerza para funcionar cada día y para luchar. Todo parece indicar que podemos hablar de *resiliencia* en algunos elementos de las clases populares de Ciudad Juárez (Poletti y Dobbs, 2008).

Tal vez éste sea el cemento que le permite, al menos a un sector de esta clase obrera, sobrevivir día a día, mientras la violencia se abate sobre esta ciudad y las autoridades invierten muchos recursos en remodelar la ciudad.

De todas maneras, tal vez ese cemento unifique nuevas luchas que generen nuevos proyectos desde abajo y permitan una vida digna para este sector de la clase obrera, azotada por una gran violencia y crisis económica en la que pocos reparan.

Referencias

- Asociación de Maquiladoras, A.C. (AMAC). *Industria Maquiladora 2003*. Ciudad Juárez, Chihuahua.
- Ajo, M. y Ravelo, P. (2003). “‘Sabemos que salimos pero no sabemos si vamos a regresar’”. Vulnerabilidad y percepción del riesgo en trabajadoras de la maquila de Ciudad Juárez”. *Género y Salud en Cifras*, 19-24.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (16 de noviembre de 2009). “Caso González y otras (‘Campo Algodonero’) vs. México”. Sentencia. Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/series_205_esp.pdf> (consultado en diciembre de 2011).
- Balderas, J. (2002). *Mujeres, antros y estigmas en la noche juarense*. Chihuahua: Instituto Chihuahuense de Cultura (Colección Solar, Serie Horizontes).
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2003). *Anuario Estadístico del Estado de Chihuahua*. Gobierno del Estado de Chihuahua, Aguascalientes, Aguascalientes.
- Instituto Chihuahuense de la Mujer (2003). *Homicidios de mujeres. Auditoría periodística (enero 1993-julio de 2003)*. Chihuahua: Montañez y Asociados.
- ONU Mujeres (2011). *Feminicidio en México. Aproximación, tendencias y cambios, 1985-2009*. México: ONU Mujeres/Inmujeres/Cámara de Diputados.
- ONU Mujeres (2012). *Violencia feminicida en México. Características, tendencias y nuevas expresiones en las entidades federativas, 1985-2010*. México: ONU Mujeres/Inmujeres/Cámara de Diputados.
- Poletti, R. y Dobbs, B. (2008). *La resiliencia. La capacidad de resistir a situaciones adversas y salir fortalecido*. 2a. reimpresión. México: Lumen México.
- Ravelo, P. (2005). “La costumbre de matar: proliferación de la violencia en Ciudad Juárez, Chihuahua, México”. *Nueva Antropología*, 65, 149-166.
- Red Interactiva de Difusión del Observatorio Ciudadano de los Derechos de las Mujeres, sección Feminicidio (s. a.). *335 feminicidios en Chihuahua*. Correo electrónico de la Red Interactiva Mujeres <mujeres@amdh.com.mx> (consultado el 13 de octubre de 2011).
- <http://mx.news.yahoo.com.mx/s/afp/mexico_crimen> (consultado el 18 de febrero de 2009).
- <www.justiciaparanuestrashijas.org>.

Electrónicas

El laburo va y viene, el basural siempre está ahí: una etnografía sobre las constantes resignificaciones del trabajo en recolectores informales de residuos

Santiago Bachiller*

El artículo indaga acerca de los procesos de resignificación de los sentidos del trabajo en quienes subsisten mediante la recolección informal de residuos en un basural. Detecta ciertas variables claves en las permanentes redefiniciones del sentido del trabajo: las etapas laborales en las cuales se encuentra inmerso el sujeto –los periodos de conexión con el mercado de empleo, las fases de desempleo, los momentos de subsistencia mediante la economía informal–; el tiempo que la persona lleva subsistiendo mediante la recuperación de residuos; la noción de estigma; el proyecto provincial de cierre del basural y las expectativas laborales de los recolectores frente a dicho futuro.

El presente artículo es resultado de un trabajo de campo etnográfico realizado entre 2008 y 2011 con quienes subsisten gracias a la recolección de residuos en el vertedero municipal de Comodoro Rivadavia, una de las principales ciudades de la Patagonia, Argentina. El objetivo del mismo consiste en analizar los significados ligados al trabajo que sustentan los recuperadores informales de residuos. Priorizando la biografía laboral de los sujetos, se indaga cómo las represen-

taciones sobre el trabajo se modifican en función de distintas etapas vitales, las cuales se articulan en torno a la conexión con el mercado de empleo, las fases de desempleo y los periodos en los cuales la economía informal –expresada en términos de recolección de residuos– se convierte en la principal modalidad de subsistencia. Asimismo, se examina cómo el tiempo que estas personas llevan subsistiendo mediante la recuperación de residuos representa una variable clave en las constantes resignificaciones del sentido del trabajo. Finalmente, en la evolución de las concepciones sobre el trabajo se consideran otros factores fundamentales: la noción de estigma, el proyecto provincial de sustitución

de los basurales a cielo abierto por plantas de tratamiento de residuos, y las expectativas ligadas a un futuro laboral en el cual el espacio de subsistencia será clausurado.

En la actualidad no existen cifras que respondan con precisión cuántas personas se dedican a la recolección de residuos en Comodoro Rivadavia. En el marco del proyecto provincial de clausura de los basurales a cielo abierto, la municipalidad local realizó diversos informes. El más completo fue llevado a cabo a fines del 2000, arrojando el número de 221 recolectores (Informe Municipal, 2000). Posteriormente, en una segunda encuesta realizada el 23 de marzo de 2007 se contabilizaron 63 personas (Informe

* Doctor en Antropología Social; investigador del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología; docente de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral, Argentina. Correo electrónico: <santiago.bachiller@gmail.com>.

Municipal, 2007). El último censo se ejecutó a fines del 2010, dando por resultado la presencia de 119 personas (Informe Municipal, 2010). La disparidad de las estadísticas responde a varios factores, entre los que destacan los diversos métodos de registro implementados por la municipalidad local en cada ocasión¹. A su vez, la cantidad de recolectores y las particularidades identitarias cambian según variables como el precio de los materiales a reciclar, el nivel de vinculación con el mercado de empleo, el nivel de satisfacción de las necesidades básicas familiares o los patrones migratorios en la ciudad. Como elemento novedoso, en la actualidad es posible observar la presencia de gente procedente de Bolivia y Perú, etcétera.

Las crisis económicas y sociales son otro factor determinante en cuanto a las características de la población que se aproxima al vertedero buscando aplacar sus necesidades. Quienes llevan décadas en el basural destacan cómo, con la hiperinflación de 1989 o la devaluación de 2002, las cifras de recolectores informales se incrementaron drásticamente. No obstante, la región posee sus particularidades. Siendo el petróleo el principal motor que mueve la economía de la ciudad, a las crisis nacionales en Comodoro Rivadavia es necesario añadir aquellas asociadas con la evolución de los precios y la extracción de dicha materia prima. Por consiguiente, Comodoro Rivadavia padeció una depresión especialmente significativa entre mediados y fines de la década de los noventa, como consecuencia de la privatización de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (en adelante YPF) (Salvia, 1999). El desarrollo de la ciudad estuvo estrechamente ligado con la empresa estatal petrolífera, por lo que la reestructuración del mercado de trabajo impactó negativamente en los indicadores de empleo. Asimismo, en el 2000 el país vivió una crisis donde las tasas de desempleo ascendieron a 14.7%; en tal año, la región presentó

¹ El informe del año 2000 supuso un trabajo de campo discontinuo de tres meses de duración, donde se utilizaron técnicas como la observación simple y diversos tipos de entrevistas. En cuanto a la encuesta llevada a cabo en el 2007, la misma se limitó a un único día, lo cual motiva a suponer que la cifra final ha sido infravalorizada; además, y a diferencia del registro anterior, dicho censo sólo se preocupó por obtener datos sociodemográficos básicos. A fines del 2010, la Municipalidad se aproximó al vertedero municipal en dos jornadas. Muchos de los recuperadores de residuos no fueron contabilizados en el basural, sino cuando se presentaron en las dependencias municipales con el fin de figurar en las planillas oficiales para ser incluidos en la futura planta de tratamiento. Es de destacar que ciertas personas (por ejemplo, quienes sólo se dedican a la recolección durante las noches) no fueron tenidos en cuenta en ninguno de los tres censos.

uno de los índices más elevados en dicho rubro (13.3%), mientras que la subocupación se situaba en 13% (Informe IATASA, 2010). Es de suponer que la mayor cantidad de recolectores detectada en el año 2000 respondería a dicho contexto social. Más aún: en el informe del año 2000 se estimaba que 40% de las personas entrevistadas inició su vínculo con el basural tras haber perdido el empleo (Informe Municipal, 2000). El trabajo de campo etnográfico nos lleva a afirmar que en estos últimos años la presencia de personas recientemente desvinculadas del mundo del empleo ha disminuido, siendo más significativa la asistencia de quienes tienen un vínculo *histórico* con el basural —personas que poseen varios años de antigüedad en el vertedero o que incluso se socializaron desde su primer infancia en el predio municipal—.

En definitiva, en una ciudad donde la economía local gira en torno a la producción del petróleo se verifica una tendencia en el trabajo asalariado: la escisión entre un segmento de trabajadores reducido que conserva garantías de estabilidad y otro sector sujeto a la inestabilidad y desvinculado de las instituciones de seguridad social (Cicciari, 1999). Es este último sector el que, en ocasiones amenazado por el desempleo y permanentemente diezmado por la inestabilidad laboral, nutre al basural de recolectores informales.

La relación de los recolectores de residuos con el mercado de empleo

En nuestras sociedades el trabajo se constituye como el soporte básico de inscripción en la estructura social, existiendo una “fuerte correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad y en los sistemas de protección que cubren a un individuo ante los riesgos de la existencia” (Castel, 1997: 15).

Así, el trabajo trasciende la dimensión salarial que garantiza la manutención familiar: supone un marco para el comportamiento cotidiano y los patrones de interacción, pues impone una rutina y una disciplina, una organización coherente del presente —un sistema de expectativas y objetivos concretos—. “El trabajo regular provee un ancla para los aspectos espaciales y temporales de la vida cotidiana. Determina dónde y cuándo vas a pasar tu jornada” (Wilson, 1987: 73). En su tratado sociológico, Giddens (2001) plantea que el trabajo posee las siguientes características: a) provee un salario que constituye el principal medio para

lograr la subsistencia; b) proporciona medios para adquirir y ejercitar conocimientos y capacidades; c) supone un acceso a contextos que contrastan con el ámbito cotidiano doméstico; d) estructura la temporalidad; e) genera contactos y posibilita participar en actividades sociales; f) aporta sentido a la identidad personal.

¿Cuál es la relación de quienes acuden a un basural como método de subsistencia con el mercado de empleo formal? Vale la pena destacar que los problemas laborales son tan significativos, que constituyen el principal factor señalado por estas personas como motivo de sus prácticas de recolección. Como veremos a continuación, el común denominador en la historia laboral de esta gente es haber contado con empleos no cualificados².

El informe del año 2000 es el único que indaga sobre los antecedentes laborales de los recolectores (Informe Municipal, 2000). Lo más frecuente son las ocupaciones informales con características de inestabilidad y precariedad: las tareas asociadas con la construcción, como la albañilería, son las más citadas —implican 22% de las respuestas—. No es casual que el segundo lugar lo ocupe 13% que afirma no tener experiencia laboral; allí se posicionan los menores de edad y las personas que toda su vida subsistieron mediante la economía informal —estas cifras serían mayores hoy en día, cuando la presencia de recolectores *históricos* parece ser más significativa—. Luego se mencionan actividades que coinciden en la falta de cualificación, tales como pintor o peón de campo. En el caso de las mujeres, el empleo doméstico es la respuesta más frecuente. En un contexto de desempleo, y aunque en un porcentaje menos significativo, en el informe del 2000 se detectan antecedentes laborales caracterizados por una mayor formalidad que no hallamos en el presente; las referencias apuntan a actividades ligadas con el sector petrolero —mecánicos, enganchadores, peones de boca de pozo— y el área pesquera —envasadores y fileteros—. Es de destacar una serie de cuestiones: en primer lugar, incluso en el caso de quienes tuvieron un empleo formal, el mismo casi siempre consistió en un trabajo no cualificado o de baja calificación. En segunda instancia, la precariedad

también afecta a este tipo de empleos, pues los contratos mayormente fueron mensuales o anuales; de tal manera, al cumplir el periodo estipulado el sujeto vivió una nueva fase de desempleo. Esta situación es especialmente significativa en sectores del mercado de trabajo como la construcción, la pesca y el petróleo. Por último, en ocasiones la persona aduce haber tenido un empleo formal, pero, al profundizar sobre este tema, constatamos que en realidad la vinculación con la empresa fue *en negro*, es decir, no necesariamente implicó la existencia de un contrato legal.

Las profesiones sin cualificación son las más afectadas frente a las fluctuaciones económicas. Es entre tales tipos de trabajos que se dan las tasas más altas de precariedad en lo que se refiere al nivel de salarios, la estacionalidad y el carácter cíclico de los empleos, la falta de un contrato que garantiza los derechos o los niveles de accidentes laborales (Neffa, 2009). Así, cuando la persona consigue un empleo, la empresa cierra, reduce su plantilla, o el contrato es temporal y acaba a los pocos meses; del mismo modo, cuando la tasa de ganancia empresarial desciende, los trabajadores no cualificados son los primeros en ser despedidos (Kessler, 1996).

A pesar de este panorama de precariedad, en el trabajo de campo surgieron discursos donde los recolectores valoran positivamente dichos empleos tras compararlos con la recuperación de residuos. La mayor parte de estos relatos la protagonizaron quienes estaban insertos en el mercado de empleo en los momentos en que se realizó la entrevista. Al igual que observa Bourgois (2010), parecería que cuando el sujeto dispone de un empleo, dichas modalidades de trabajo son apreciadas; contrariamente, en etapas de desempleo se resaltan los aspectos negativos del mercado de empleo, mientras que la economía informal pasa a ser más estimada. En los discursos que valoran al trabajo formal, los informantes reconocen que el salario que perciben es mínimo, pero, simultáneamente, priorizan dos factores imposibles de obtener a partir de la economía informal: la previsibilidad monetaria y la cobertura de seguridad social para el conjunto familiar.

Tengamos presente que previsibilidad no significa estabilidad. El trabajo estable es algo que ninguna de estas personas cree posible obtener. Así y todo, por más precario que sea el empleo, la previsibilidad representa la posibilidad de calcular cuánto dinero se dispondrá a fin de mes, poder planificar mínimamente la economía familiar, así como la tranquilidad de saber que lo indispensable para sobrevivir está asegurado. Por el contrario, los recolectores señalan

² Las bajas cualificaciones laborales guardan relación con un déficit educativo y de formación profesional (Paugam, 2007). La mayoría de los recolectores no completaron el nivel primario de escolaridad; hay muchos casos de analfabetismo y ninguno de los informantes finalizó el colegio secundario.

la imprevisibilidad como un elemento característico del basural: determinados días se puede obtener el equivalente a \$200, una suma que ninguno de ellos ganaría en el mismo periodo de tiempo en un empleo, pero en otras ocasiones pueden volver a sus hogares con menos de \$10 en el bolsillo. La sensación de una vida regida por el azar es el factor que esta gente pretende exorcizar cuando reivindican los empleos precarios pero formales. En cuanto a la seguridad social, es significativo que ninguno haya hecho referencia al sistema jubilatorio —en un presente marcado por la escasez extrema, el futuro lejano no parece entrar en su gama de opciones—, sino que señalaron masivamente la necesidad de contar con un seguro médico que los cubra de los accidentes. Si bien los empleos no cualificados a los que acceden en coyunturas favorables representan un alto índice de siniestralidad, los mismos son insignificantes respecto de los problemas para la salud inherentes al basural —afecciones respiratorias, cortes o fracturas, etcétera—. Pero, por sobre todas las cosas, cuando se valora la seguridad social inherente a un empleo formal, el elemento priorizado es el acceso a un sistema de salud para sus hijos.

Sin embargo, la precariedad de los empleos que obtienen una y otra vez desdibuja la frontera conceptual que delimita la recolección del trabajo. Así, incluso cuando se encuentran insertos en el mercado de trabajo, es común que los fines de semana y de mes continúan buscando en el basural un ingreso extra que, sumado al salario, permita una mejor vida. Por otra parte, al solicitar a los informantes que calcularan la cifra de personas que subsisten del basural, en más de una respuesta se argumentó que “hay gente que hoy está trabajando pero que es del basural. Cuando el trabajo se acabe van a volver”; es decir, si bien en estos casos el vínculo con el vertedero se ha interrumpido temporalmente, se da por sentado que el mercado de empleo volverá a expulsarlos en un futuro, y entonces el basural será el sitio al cual acudirán nuevamente.

En definitiva, la historia de precariedad laboral implica que dichas personas entran y salen constantemente del mercado de trabajo, alternan temporadas de vulnerabilidad con otras de exclusión pura y dura (Castel, 1997), oscilan entre el empleo y el desempleo, y cuando consiguen un empleo ello no equivale necesariamente a fijarse en la formalidad. Consecuentemente, la distinción entre un trabajo formal y otro informal no es tan clara. La reincidencia en las prácticas de recolección de residuos guarda relación con las características de los empleos que consiguen. Como sostiene Wacquant: “el carácter mismo de la relación

salarial cambió en las dos últimas décadas de una manera tal que ya no otorga una protección a toda prueba contra la amenaza de pobreza” (2001: 174). Con los recolectores ocurre lo mismo que observa Martínez Veiga (2004) en muchos inmigrantes sin papeles: tanto el empleo como el desempleo duran poco; la inestabilidad laboral, sumada a la insuficiencia de los sistemas estatales de ayuda, conduce a frecuentes recaídas en la pobreza absoluta. Por consiguiente, y debido a que la mayoría de estas personas se encuentran actualmente distanciadas del mercado laboral, debemos preguntarnos cómo el sentido que le otorgan al trabajo es resignificado en un contexto de desempleo.

La relación de los recolectores de residuos con el desempleo

En la literatura sociológica se suele destacar la sensación de vacío que genera el desempleo (Paugam, 2007): el empleo proporciona identidad y dignidad social, hace sentir útil a la persona. El sujeto vive la ansiedad frente a un futuro incierto, llega a dudar de sus propias capacidades, no sabe qué hacer con su tiempo libre —factor que se acentúa cuando no tiene dinero para dedicarse al ocio—. Debido a que el empleo estructura la cotidianidad de las personas, ante la ausencia de un empleo regular “la vida, incluida la familiar, se convierte en menos coherente. El desempleo persistente e irregular entorpece la planificación racional diaria” (Wilson, 1987: 73).

Como sostiene Weber (2006), para la mentalidad burguesa propia de la modernidad dilapidar el tiempo es sinónimo de pecado. Así, los impulsos individuales de lucro, basados en la racionalidad y obtenidos gracias a la propia capacidad e iniciativa, son dignos de elogio. Tal lógica supone una valoración positiva de la acción en sí misma, la cual conlleva a descalificar la pasividad. La contemplación, el ocio, la inacción, son repudiables, y ello tiene consecuencias nefastas para quienes se encuentran en una situación de desempleo.

Siguiendo a Goffman (2001), los estigmas se definen como atributos socialmente desacreditantes, manchas en la propia identidad que descalifican a los sujetos e impiden una plena aceptación, un conjunto de percepciones negativas que generan rechazo y distancia social. Aquí se destaca una forma de estigma asociado con el desempleo: el que identifica a estos grupos con la pasividad. No casualmente a lo largo de la historia los gobiernos condicionaron el socorro en función de *la capacidad de trabajar*, diseccionando

así a las poblaciones más desfavorecidas según un criterio de *pobres dignos o indignos*. Los primeros eran aquellos que merecían ayuda, pues problemas físicos o psicológicos les impedían ganarse el sustento por sus propios medios. Por el contrario, los pobres indignos eran considerados como *pícaros, vagos alérgicos al esfuerzo* que, estando en condiciones de ser empleados, preferían subsistir gracias a la caridad. Quienes eran calificados de tal manera merecían el repudio social y, por consiguiente, no debían recibir ningún tipo de auxilio (Monreal Requena, 1996). Las imágenes de los excluidos como seres dominados por la pereza responden a una ideología que ubica en las víctimas las causas de sus propios males, exculpando así al conjunto social. A partir de entonces, el desempleado quedaría marcado por la inutilidad social: no contribuye en nada a la sociedad —por el contrario, es una carga para la misma— y su situación no respondería a causas sociales sino a sus propias carencias personales. De tal manera, estar desempleado conlleva el riesgo de quedar encerrado en la identidad negativa socialmente atribuida. La sociedad se rige por determinados preceptos —el propio esfuerzo, la disciplina y dedicación, etcétera—, los cuales el desempleado puede compartir pero no se encuentra en condiciones de cumplir.

Al indagar sobre las consecuencias del desempleo desde el punto de vista de los actores, se detectan ciertas diferencias entre aquellos recolectores que tuvieron un empleo y lo perdieron, y quienes nunca estuvieron conectados con el mercado de empleo. Para este último grupo el basural representa el modo tradicional de lograr la subsistencia, por lo cual no perciben su situación en términos de desempleo, sino que asignan a la recolección y al trabajo un mismo valor. Por el contrario, en determinados pasajes de los relatos del primer grupo, el desempleo se asocia con la sensación de lo perdido, con la añoranza de una inserción en el mercado de trabajo. Hasta la obtención de un nuevo empleo, o por lo menos de una *chamba* temporal, la sensación de inutilidad y la desesperación ante la falta de recursos, se hacen presentes en sus discursos.

No obstante, es preciso realizar una aclaración válida para ambos grupos. En segmentos poblacionales que están tan acostumbrados a la precariedad, como es el caso de los recolectores informales de residuos, las fases de empleo, desempleo y economía informal no siempre son claramente identificables. La vida de esta gente suele oscilar entre tales alternativas. Al instaurarse una etapa de desempleo, lo más común es que inmediatamente busquen otras opciones donde la recolección de residuos ocupa

un lugar central. Por consiguiente, y tal como veremos en el próximo apartado, el desempleo y el estigma de la pasividad que el mismo conlleva suelen ser mitigados por las distintas modalidades de economía informal, sin que necesariamente suponga un factor tan desestructurante para la identidad.

Por último, uno de los elementos más destacados como fuente de pesar y producto del desempleo consiste en carecer de ingresos. Este factor trasciende la subsistencia material. Según Bauman, asistimos a un cambio de época en el que una sociedad basada en la producción y la ética del trabajo está dando paso a otra que se sustenta principalmente en patrones estéticos ligados al consumo. Esta serie de transformaciones generan nuevas formas de percibir la pobreza y el desempleo, alteran la manera en que concebimos la estratificación social.

Una cosa es ser un pobre en una comunidad de productores con trabajo para todos; otra, totalmente diferente, es serlo en una sociedad de consumidores cuyos proyectos de vida se construyen sobre las opciones de consumo y no sobre el trabajo, la capacidad profesional o el empleo disponible (2003: 11).

Muchos de los lamentos de los recolectores apuntan a sentirse distantes de una supuesta *normalidad* que se construye a partir de una serie de imágenes sociales ligadas con el consumo. No obstante, estas personas reconocen que la dificultad para acceder a un consumo que aporte un sentido de *inclusión y normalidad* se extiende a los empleos precarios y con salarios mínimos a los que están habituados.

La relación de los recolectores de residuos con la economía informal

Al dar por sentado que nos encontramos frente a sujetos dominados por la apatía, los estereotipos ligados al desempleo son incapaces de detectar toda una serie de prácticas sociales que constituyen la principal forma de subsistencia material y psicológica de quienes son clasificados como *excluidos*. Las asociaciones entre *los excluidos* y la pasividad remiten a una concepción estrecha del empleo que cierra los ojos ante las formas de trabajo no reconocidas por los niveles normativos. Solemos pensar que el trabajo equivale a un intercambio reglamentado, a un empleo remunerado donde el salario, el tiempo y el lugar se estipulan de ante-

mano a partir de un contrato legal. Estas definiciones restringidas silencian diversas formas de explotación, mientras que cientos de actividades productivas no se ajustan a la acepción ortodoxa de empleo remunerado. La economía formal no logra captar la realidad social que cae fuera del sistema de mercado formador de precios (Portes, 1995). Estas actividades surgen como consecuencia de la incapacidad del Estado y del mercado para generar empleo o para incorporar a los sujetos en las cadenas de producción legalmente reconocidas —la *incapacidad* también puede ser interpretada como una ambición desmedida por obtener ganancias, ahorrándose el pago de los correspondientes aportes sociales—. Las versiones oficiales y acotadas de qué es un empleo fomentan la marginalidad de quienes recurren a la economía informal como último medio de subsistencia (Castells y Portes, 1990)³.

Por consiguiente, distanciarse del mercado formal de empleo no es sinónimo de vagancia. La habilidad de los recolectores para conseguir los recursos que les permiten subsistir sugiere una fortaleza que contrasta con las imágenes que catalogan a *los excluidos* como unos holgazanes. Estas tareas implican dedicación, tiempo, energía. Se trata de tácticas de subsistencia compensatorias que se desarrollan en las sombras del trabajo convencional debido a la exclusión de los mercados de trabajo. Pese a la falta de reconocimiento legal, los recolectores suelen concebir a sus actividades en el basural como un *laburo*. Por un lado, si un trabajo supone un ingreso monetario producto del propio esfuerzo con el cual mantener económicamente a la familia, entonces los recolectores afirman rotundamente que su actividad debe ser definida de tal modo. Por el otro, el trabajo ordena y estructura la cotidianidad, representa un ámbito que arraiga al sujeto en un espacio social concreto, otorga un sentido identitario de pertenencia. Buena parte de la sociabilidad diaria de los sujetos se desarrolla donde

pasan la mayor parte de su vida, en el ámbito laboral (Rowe y Wolch, 1990); en el caso de los recolectores, muchos de sus contactos cotidianos ocurren en el contexto del basural. Si la recolección suele ser identificada como un trabajo por parte de los recolectores, ello es consecuencia de la repetición de las prácticas en un mismo espacio: la rutina en el basural limita la interacción social a dicho escenario y moldea la percepción generando una sensación de continuidad espacio-temporal en los recorridos cotidianos.

Teniendo presente cómo la racionalidad de sus elecciones se organiza en función de un contexto social limitado, comprendemos por qué muchas de estas personas afirman preferir las actividades de recolección antes que los empleos para ellos disponibles. La economía informal responde a un cálculo donde se combinan variables de muy diverso talante (Castells y Portes, 1990): ingresos, costos y beneficios —tanto materiales como emocionales—, asociados con las múltiples maneras de ganarse la vida. Lo más común es que la persona no se incline por una única opción, sino que alterne diferentes tácticas en función de la coyuntura. Así el trabajo temporal y *en negro* suele complementarse con alguna modalidad de ayuda social oficial (Aimetta y Santa María, 2007)⁴, las *chambas* ocasionales con la recolección de residuos, etcétera. Además, la economía informal representa una serie de ventajas para los recuperadores respecto de los empleos precarios a los que están acostumbrados: para quienes poseen antecedentes penales y/o son analfabetos, el basural otorga posibilidades que son negadas por el mercado formal de empleo; conseguir dinero en efectivo en el día en vez de aceptar un pago diferido; para quienes padecen de altas tasas de ingesta alcohólica, la recolección permite sortear la difícil adaptación a una disciplina laboral, pues permite beber mientras se realizan las actividades de subsistencia, etcétera. A su vez, la recolección conlleva la

³ La economía informal se manifiesta tanto en los países más desarrollados como en las naciones más pobres. Posee una lógica de acumulación similar a la economía formal; las diferencias entre una y otra residen en las distintas maneras en que se articulan el trabajo, el capital y el Estado. No existe una dualidad neta que delimite el sector formal del informal, sino una serie de interacciones complejas entre el Estado y la economía. El Estado protege y regula al sector formal, mientras que con la economía informal su relación es más ambigua: a veces la persigue y en otras ocasiones opta por aliviar las tensiones sociales *mirando hacia otro lado*. Debido a que es la intervención estatal la que define una y otra forma de economía, las características del sector informal varían de acuerdo con los contextos históricos (Castells y Portes, 1990).

⁴ Las ayudas gubernamentales son muy reducidas, motivo por el cual no permiten escapar del círculo de precariedad. No obstante, son valoradas como la única forma de obtener un ingreso estable —sin depender de las oscilaciones del mercado de trabajo— e implican la previsibilidad de saber que se cuenta con una suma que alcanza para comprar los productos más básicos de la dieta familiar: fideos y arroz. Tal es así que algunos recuperadores comentaron que no buscan más trabajo debido a que, cada vez que consiguen un empleo, está mal pagado, dura poco y significa desprenderse de los planes de ayuda social: más allá del salario que se perciba, el empleo formal es incompatible con las ayudas sociales. Por problemas burocráticos, la renovación de tales ayudas implica esperar varios meses; por consiguiente, ante un nuevo periodo de desempleo la familia de los recuperadores se ve forzada a afrontar las peores dificultades: vivir sin un salario y sin la ayuda social (Aimetta y Santa María, 2007).

conformación de distintas redes económicas, las cuales exceden el límite territorial del basural⁵.

Cuando la persona busca preservar su identidad es común que resalte un distanciamiento respecto de los antiguos empleos; más aún, llega a valorizar la actual identidad en contraposición a un pasado laboral que define en términos de explotación. Claro que la celebración de las actividades informales de subsistencia suele ser posterior a la experiencia de no haber sido aceptado en el mercado de empleo (Bourgeois, 2010). No todos los trabajos dignifican; ese mito parece haber sido erradicado en la mente de muchos de estos sujetos.

Quienes tuvieron un empleo frecuentemente evocan pasados de desempleo o de explotación en el marco del trabajo, recuerdos que son mitigados en un presente caracterizado por la recolección de residuos. En tal sentido, el primer punto destacado por los informantes se liga con la valorización positiva de la propia agencia. Hasta tal punto que en sus relatos el objeto *basura* se convierte en un verbo; entonces es posible escuchar frases como la siguiente: “yo voy a basurear desde chiquita”. Si la sociedad prescribe la acción productiva, la economía informal es la modalidad adoptada por los desempleados para subsistir y amoldarse a dicho mandato. Es entonces cuando el informante menciona la importancia de sentirse útil. En segunda instancia, al destacar los aspectos positivos de la recuperación de residuos, surgen cuestiones como una cierta dosis de creatividad en sus actividades: es común que improvisen herramientas con los materiales que recuperan, las cuales posteriormente utilizan para rescatar el cobre del interior de un antiguo electrodoméstico; han construido buena parte de sus hogares dando forma a los materiales que fueron recuperando, etcétera. En una entrevista, un informante recordaba del siguiente modo las horas de tedio vividas en su anterior empleo como sereno (vigilante) de una empresa: “no pasaba nada, nada de nada. Por 2000 pesos... no valía la pena. Me aburrí y me volví al basural”. Por el contrario, el día laboral en el basural representa mayores sorpresas y desafíos. Caminar

⁵ La comida recolectada es vendida a criaderos de cerdos y vecinos del barrio; la ropa es posteriormente remendada y vendida en ferias informales que se realizan en los barrios periféricos de la ciudad; algunos disponen de vehículos y obtienen ingresos adicionales, cobrando el traslado de los materiales recuperados por otros recolectores hasta los depósitos de venta, etcétera.

sobre una montaña de escombros buscando un objeto digno de ser reciclado o colgarse de un camión para recuperar una bolsa repleta de alimentos, son actividades que un observador externo no dudaría en calificar como *exclusión social*; en cambio, el recolector puede valorar dichas prácticas en contraposición a un pasado laboral dominado por el tedio y la rutina.

Otro aspecto resaltado en sus discursos es el orgullo de ser autónomos. Pese a las enormes adversidades, el sujeto recuerda que la subsistencia del núcleo familiar es mérito de su esfuerzo personal y que son seres independientes que no esperan pasivamente la asistencia social⁶. Asimismo, abundan las referencias a la dificultad por adaptarse al *mando de un patrón*; el basural adquiere su dimensión más positiva cuando se destaca la ausencia de un jefe déspota y maltratador. Es entonces cuando concatenan frases como “yo me las arreglo sólo”, con otras donde se destaca con satisfacción que “a mí nadie me dice lo que tengo que hacer”. En el basural el recolector depende de sí mismo, toma las decisiones respecto a cómo desempeñar sus tareas. Que no exista la figura del jefe da cuenta de una ventaja de esta forma de economía informal respecto de un trabajo convencional: la sensación de subordinación es atenuada, no hay sujeción ni formas clásicas de explotación.

Asimismo, los informantes coinciden en resaltar otro factor clave en el proceso de valorización de las prácticas de recuperación de residuos: controlar los propios horarios. En contraposición a lo que ocurre en el mundo del empleo, el tiempo es una dimensión que el sujeto siente que ha logrado dominar. El recolector es *dueño* de su propio tiempo, decide las horas que trabajará, los días que asistirá al basural, a qué hora se despertará e incluso el propio

⁶ Las identidades y el concepto de trabajo guardan relación con las actividades que los recolectores ejecutan, pero también con los actores con los que interactúan, ocupando el Estado un rol central. En Comodoro Rivadavia, cuando estas personas resaltan su agencia menospreciando la asistencia estatal, su discurso se construye con relación a un otro identificado con los *piqueteros*. Es común que los recolectores busquen legitimar su actividad en oposición a los *piqueteros*, alegando no estar dispuestos a ganarse la vida a partir de una protesta social que reclama asistencia al gobierno en turno. En tal sentido, “no queremos nada del Estado” o “nos ganamos la vida por nuestros propios medios”, son frases recurrentes. Desde ya el trabajo de campo detecta las contradicciones entre lo dicho y lo hecho —las cuales guardan relación con un sentido de dignidad personal que se articula en torno al principio de autonomía, guardando distancia de la asistencia social—, pues la mayoría de los recolectores tiene acceso a determinadas ayudas sociales.

ritmo de trabajo. La ausencia de un jefe y de un horario laboral rígido genera una sensación de *libertad* que contrasta con los empleos convencionales caracterizados por la disciplina laboral. Tras permanecer horas en el vertedero, el investigador observa cómo las prácticas de recolección alternan una intensa actividad laboral en cortos lapsos de tiempo —cuando llegan determinados camiones procedentes de ciertas industrias o supermercados— con otros largos periodos de inacción. En los momentos de inactividad los recolectores se agrupan y conversan entre sí, confirmando la sensación de que el basural es un ámbito menos opresivo que un trabajo convencional⁷.

Por consiguiente, y por más paradójico que resulte, frecuentemente la recolección en un basural adquiere una dimensión más humana respecto de los empleos no cualificados disponibles para estos segmentos poblacionales.

El sentido del trabajo vuelve a resignificarse

En la etnografía se detectaron otros sentidos asociados al trabajo, los cuales trascienden la lógica propuesta anteriormente en términos de etapas de empleo, desempleo y economía informal.

En primer lugar, la noción de estigma mostró ser relevante en cuanto a las resignificaciones del trabajo en función del tiempo de estadía en el basural. Para quienes el vertedero se liga con una socialización familiar temprana, ni dicho sitio ni las prácticas de recolección se identifican con una situación de estigmatización social. Como se sostuvo anteriormente, en su mentalidad el trabajo y la recolección no son escindibles. Si el recolector menciona haberse sentido discriminado se refiere abstractamente a la sociedad en su conjunto o específicamente a los potenciales dadores de empleo, no así a los vecinos del barrio, amigos o familiares. De tal modo, estas personas no precisan establecer acciones reparadoras, pues el *sentido de normalidad* se encuentra directamente ligado con el vertedero en tanto espacio

físico y social. Por el contrario, en quienes ingresaron al predio municipal como consecuencia de una situación de desempleo, el estigma surge de forma espontánea en los relatos y no tras las preguntas directas formuladas por el investigador, así como obliga al sujeto a elaborar discursos alternativos que permitan reencauzar un sentido de normalidad. En sus relatos el punto de inflexión no se sitúa en la situación de desempleo o en la economía informal, pues en sus vidas laborales la alternancia entre las etapas de desempleo y de subsistencia mediante diversas *chambas* ha sido una constante; por el contrario, el verdadero quiebre se asocia con el estigma que supone entrar en contacto con lo que la sociedad califica como *inmundicia*. Es entonces, y con relación al proceso de estigmatización social, cuando la recolección se distancia del trabajo y tiende a ser definida como un *rebusque* temporal —una forma de *buscarse la vida*, una práctica transitoria de subsistencia—.

La *suciedad* emerge como un criterio fundamental en la conformación de un sentido de normalidad, y ello es así pues los sistemas culturales de orden y limpieza prefijan localizaciones espaciales concretas, a partir de las cuales las prácticas y los elementos son tildados como correctos o no (Douglas, 1977). De tal manera, verificamos un sentimiento de distancia simbólica que aleja al sujeto del conjunto social y que sería consecuencia de relacionarse con espacios y objetos *inapropiados*: el contacto con la basura, en tanto elemento que sintetiza aquello que es rechazado por la sociedad de consumo, lo convierte en un virtual intocable, en un agente cuya proximidad es percibida como una amenaza (Goffman, 2001). Sólo así se comprenden las recurrentes frases enunciadas al investigador, donde los informantes resaltan las prácticas de aseo personal tras finalizar la jornada laboral. Asimismo, el ingerir *basura* representó un quiebre en sus discursos; entonces, los relatos se organizaron mediante términos como *náusea* o *asco*, y apuntaron a la toma de conciencia de “lo bajo que se había caído” cuando por primera vez se tuvo que alimentar a los hijos con desperdicios. Es en tales etapas cuando el trabajo y la recolección de residuos resultan irreconciliables. Sin embargo, con el paso del tiempo y a medida que la presencia en el basural se vuelve rutinaria, los recolectores encuentran modos de restituir un sentido de normalidad en el contexto de penurias. Entonces una vez más el trabajo se constituye en una variable fundamental. Y en este punto coinciden todos los recolectores, más allá del tiempo de estadía en el basural: el sentimiento de vergüenza es exorcizado al identificar la propia actividad con el trabajo, privilegiando

⁷ La intensidad del ritmo de trabajo y la aparente desidia guardan relación con la lógica inherente a la economía informal. Es decir, la economía informal apunta a garantizar el sustento familiar antes que a maximizar las ganancias (Neffa, 2009: 13). Si intensificando el ritmo de trabajo no se lograra superar la situación de precariedad, entonces el sujeto suele conformarse cuando obtiene una suma con la cual cubrir los gastos diarios de la unidad doméstica. Recordando dicha máxima, podemos comprender por qué en ocasiones, tras un golpe de suerte, un recolector retorna a su hogar luego de unas pocas horas de permanencia en el basural.

una postura moral en contraposición al delito (Perelman, 2007). Es decir, destacando la adhesión a las normas sociales hegemónicas, el informante alega que “vergüenza sería robar” y “nosotros no robamos a nadie. Nos ganamos la vida sin hacer daño a nadie”.

En segundo lugar, en el proceso etnográfico se corroboró una cuestión planteada en otros estudios: los recolectores no sólo generan trabajo donde no lo hay (Schamber, 2008), sino que es su trabajo el que transforma un residuo en material que recupera un precio y que vuelve a ser aprovechable, el que inserta en un nuevo régimen de valor a un desperdicio cuyo destino era el enterramiento (Carenzo, 2011). Más aún: en las representaciones de estas personas el trabajo otorga derechos. Así, en el basural observamos cómo los recolectores se cuelgan de un camión en movimiento y seleccionan elementos que van arrojando a un costado de la ruta; nadie recoge dichos objetos, pues todos reconocen el derecho de quien se tomó el trabajo de recuperarlos. Del mismo modo, ciertos espacios del vertedero han sido apropiados por quienes allí montaron sus campamentos; el esfuerzo por modificar el sitio para personalizarlo, junto con el uso prolongado en el tiempo, otorga un privilegio sobre dicha porción del territorio.

Por otra parte, en ocasiones su cuerpo se constituye en el vehículo que testimonia que las actividades realizadas son un *trabajo sacrificado*. Sus tareas implican la capacidad de identificar, clasificar y acondicionar un objeto, lo cual supone el contacto corporal, escarbar en una montaña de basura. En tal sentido, recuerdo una jornada donde un grupo de recolectores se dedicó a enseñar las marcas que cada uno de ellos tenía en sus manos, resultado del trabajo manual cotidiano, riéndose a su vez de las manos de quien pretendía entrevistarlos.

Tras indagar en la sociabilidad en el interior del vertedero, el trabajo vuelve a emerger como un vector clave. Así, surgieron respuestas donde se destacaba que “al basural yo voy a trabajar, no a hacer amigos” o “el basural es como una empresa. Vamos únicamente a buscar lo que encontramos, lo que sabemos que vale algo. Yo no busco amistad. Yo busco el trabajo”. Es cierto que en el basural la actitud más común consiste en realizar las tareas de subsistencia sin cooperar con otros recolectores; no obstante, ello no niega la conformación de grupos en función de ciertas afinidades: la edad, un problema común de altas tasas de ingesta alcohólica, etcétera. A su vez, la unidad doméstica suele involucrarse conjuntamente en las prácticas de recolección, pues éstas representan una táctica de subsistencia familiar —es posible

observar la presencia de cónyuges con sus respectivos hijos, los cuales se encuentran en el vertedero con primos y tíos, etcétera—. Es decir, el basural equivale a un espacio de sociabilidad, cuestión que refuerza la valorización positiva ya no sólo de las prácticas de recolección, sino incluso del territorio en sí mismo.

Por último, en el proceso etnográfico se abordó una nueva resignificación de la noción de trabajo, en función del plan de clausura del basural y de las expectativas de cara al futuro de los recolectores. Los relatos que hasta entonces remarcaban la fragmentación de las tareas y las prácticas individuales dan un giro hacia la conformación de un sentido del *nosotros* que resistirá al cierre y reclamará por fuentes de trabajo. Sólo quienes poseen una edad avanzada y sienten que no pueden afrontar la disciplina inherente a un trabajo convencional argumentan que solicitarán un subsidio; el resto coincide en sus aspiraciones de que el Estado les proporcione un empleo. Aquí se verifica lo planteado desde la sociología clásica, donde el trabajo —en este caso entendido como sinónimo de las prácticas de recolección— es interpretado como un factor que posibilita la constitución de identidades colectivas.

Cuando se interroga al informante si estaría dispuesto a ingresar en la futura planta de reciclaje, las respuestas son masivamente afirmativas. Frente a dicha posibilidad, los recolectores coincidieron en plantear una única condición: que el salario no sea menor al ingreso que obtienen gracias al basural. Tras dichos argumentos subyacen dos cuestiones que deben ser analizadas. En primera instancia, muchos recolectores sostienen que ganan más dinero vendiendo los metales recuperados respecto de los ingresos que perciben mediante los empleos para ellos disponibles. En tales pasajes de sus relatos, y en oposición al mercado de trabajo, el basural llega a ser descrito como un espacio de ascenso social. Entonces la percepción del investigador contrasta con el punto de vista de los nativos: si el primero concluye que el vertedero supone una posibilidad de subsistir cotidianamente que no sacará a nadie de la situación de pobreza, el recolector en cambio remarca que “gracias al basural mis hijos comen y se visten todos los días. Les doy los gustos con la plata que saco de acá, les compro las zapatillas que me piden”, o señala una camioneta un tanto desvencijada diciéndome: “mirá lo que pude comprar gracias al basural”. En segundo lugar, y en relación directa con lo planteado anteriormente, las respuestas apuntan a la desconfianza en cuanto a que la oferta estatal consista en un *plan trabajar* y no en un empleo genuino. La experiencia

les ha enseñado que, cuando existieron, las ayudas sociales en el plano laboral se limitaron a un placebo del empleo que supuso un ingreso económico indigno –200 pesos, por cuatro horas de *trabajo*– con contraprestaciones ridículas, como permanecer la mitad de la jornada representando la farsa de participar de un taller en el cual pasan las horas sin hacer nada. Así, la dignidad del trabajo se estructura en torno a un ingreso salarial *decente* y a un sentimiento de utilidad social, cuestiones que entienden que son imposibles de satisfacer mediante un *plan trabajar*. Como sostuvo un informante en una entrevista, “si es para perder el tiempo por 200 pesos... no vale la pena entrar en la planta”.

En cuanto a las expectativas de futuro, uno de los ejes abordados en el proceso etnográfico fue su visión de un empleo ideal. En concreto, en las entrevistas formulaba el siguiente interrogante: “si pudiese elegir, ¿qué tipo de trabajo le gustaría tener?”. Significativamente, las respuestas fueron unánimes y se articularon en torno a frases del tipo “desearía un trabajo donde gane bien” o “un empleo con un sueldo digno”. Sólo dos informantes aludieron a un empleo concreto, y en ambos casos lo hicieron refiriéndose a algún oficio que no supone mayores cualificaciones; en las dos ocasiones se trató de mujeres: una mencionó el deseo de ser cocinera y la otra de ser peluquera. Parecería que en grupos sociales tan postergados la exclusión hace mella en sus expectativas, en cómo la capacidad de imaginar o soñar un futuro promisorio se reduce a un mínimo. No hay espacio para fantasear, pues la realidad siempre contradice los deseos; las respuestas apuntan a satisfacer las necesidades más acuciantes.

Por consiguiente, el programa provincial de clausura de los basurales a cielo abierto conlleva una amenaza múltiple para estas personas. Aquí el vertedero se distancia nuevamente del trabajo, llegando incluso a superarlo en cuanto a valoración. Ello es así, pues su desaparición es más grave que la pérdida de un empleo; como se indica en el título del artículo, la experiencia indica que del mundo del empleo se entra y se sale constantemente, mientras que el basural representa, en palabras de un informante clave, la “tranquilidad de saber que siempre está ahí”. Por un lado, la futura clausura supone la disrupción de un sentido de normalidad que se ha espacializado en el vertedero. Por el otro, el cierre no puede equipararse, sino que trasciende la situación de desempleo: para quien carece de cualificaciones, es analfabeto o analfabeto funcional, posee

antecedentes penales y/o problemas de salud, el basural es el único sitio de empleabilidad y su cierre representa la disolución del último reducto que aporta cierto sentido de seguridad.

Conclusión

La investigación constató que los significados del trabajo se encuentran en permanente redefinición en función de las diversas experiencias laborales de los recolectores informales de residuos. En estos grupos los límites entre el empleo, la economía informal y el desempleo son muy difusos, y ello parece ser consecuencia de que la precariedad es el denominador común en sus vidas laborales. En poblaciones tan relegadas no hay grandes diferencias entre tener o no tener un empleo –siempre y cuando exista la posibilidad de subsistir mediante la economía informal–; en última instancia, ambas coyunturas suponen verse limitado a lo más básico.

En cuanto a las etapas de conexión con el mercado de trabajo, queda claro que no necesariamente implican la obtención de un empleo formal. Y aun cuando consiguen este tipo de inserción laboral, la misma se caracteriza por la precariedad e inestabilidad propia de los trabajos sin cualificaciones. No obstante, en las oportunidades donde el empleo es apreciado respecto de la recolección de residuos, los recuperadores argumentan que si bien la precariedad persiste con la formalidad, ésta supone un mínimo de previsibilidad y cobertura social.

La literatura sociológica suele retratar al desempleo como un factor desestructurante que impregna con el estigma de la pasividad e inutilidad social a los sujetos. La antigüedad de la vinculación con el vertedero genera diferencias considerables: quienes llevan años en el basural tienden a identificar a la recolección con un trabajo; en sus discursos el estigma no es un factor relevante. Por el contrario, quienes llevan menos tiempo subsistiendo mediante la recolección de residuos suelen destacar un quiebre en sus vidas, y entonces el trabajo se separa de las prácticas de recolección. Ahora bien, dicho punto de inflexión no se estructura en torno al desempleo, a la distancia respecto del mundo del trabajo, sino en relación con el estigma ligado a entrar en contacto con lo que la sociedad califica como *basura*. Ello es así, pues la economía informal ha sido un método de subsistencia constante a lo largo de sus vidas, fundamental en las fases de desempleo.

De tal modo, la dimensión desestabilizadora del desempleo suele ser mitigada por el ingenio y esfuerzo del sujeto, gracias a diversas modalidades de economía informal. Si ampliamos el sentido del trabajo en vez de restringirlo al empleo, constatamos que la recolección es definida por los informantes como sinónimo de trabajo, pues: a) dicha práctica garantiza la manutención familiar; b) representa la repetición de una rutina en un mismo espacio; c) conlleva la conformación de redes; d) aporta un sentido de *normalidad*. Con el paso del tiempo, incluso quienes cuentan con un empleo formal terminan *naturalizando* sus prácticas en el vertedero; cuando esto sucede, dichas personas plantean una relación de semejanza entre la recolección y el trabajo, ya que, en oposición a las actividades delictivas, supone la dignidad de ganarse la vida *legalmente*. Más aún, los relatos comienzan entonces a demarcar y valorar positivamente la recolección respecto del empleo: singularizando al trabajo en función de los empleos para ellos disponibles, las ventajas de subsistir mediante el basural se identifican con eludir la subordinación, disponer del tiempo y del ritmo de trabajo, etcétera. El estigma continúa presente en sus discursos, pero en términos de una incapacidad de acceder a un estándar de consumo que supuestamente aportaría un sentimiento de normalidad o inclusión social; sin embargo, esta última afirmación es válida para cualquiera de sus modalidades de subsistencia, ya sea que se trate de un empleo o de las diversas maneras en que se materializa la economía informal.

También se consideró cómo la noción de trabajo se resignifica en función de una coyuntura marcada por el plan provincial de clausura de los basurales a cielo abierto. Ante una situación que es descrita como *pérdida de las fuentes de trabajo*, por primera vez aflora un sentido de pertenencia colectiva. Cuando imaginan el posible ingreso a la planta de tratamiento de residuos, la única condición que ponen es percibir un *ingreso digno* y no *un plan trabajar*. En tales momentos se interpreta al basural como un espacio de ascenso social, en oposición al mercado convencional de trabajo, y se destaca la necesidad de un trabajo que satisfaga la sensación de utilidad social, cuestión que los subsidios encubiertos, como los *planes trabajar*, no logran cumplir. Asimismo, ante la pregunta: “si pudieras elegir, ¿de qué te gustaría trabajar?”, las respuestas nuevamente apuntan a *ganar bien*; cuando las biografías laborales se encuentran tan marcadas por las penurias económicas, aparentemente la posibilidad de fantasear con dimensiones del trabajo

que exceden lo monetario quedan obturadas. Finalmente, tras solicitar que imaginen el futuro cierre del basural, las prácticas de recolección y el espacio físico adquieren una magnitud superior al trabajo. En tanto empleo, el trabajo va y viene, mientras que el basural singulariza un espacio de tranquilidad: es el sitio que garantiza la subsistencia en etapas de desempleo; es la seguridad para quien dispone de un empleo pero cuenta con una experiencia vital donde los empleos nunca fueron duraderos; es el ámbito en el cual complementar los magros ingresos propios de los empleos no cualificados.

En definitiva, el trabajo reservado a estos grupos es sinónimo de empleo precario, *en negro* o con contrato pero temporal y mal pagado. En la vida de estas personas se verifica la fórmula planteada por Stewart (en Bayón y Saraví, 2006): *lowpay, no paycycle*; la misma refiere a un espiral de precariedad donde los recurrentes periodos de desempleo se alternan con empleos precarios marcados por los bajos salarios que apenas alcanzan para la reproducción de la unidad doméstica. Ya sea en su fase de inserción en el mercado de empleo o en la etapa de manutención mediante la economía informal, el trabajo continúa presentándose como un gran estructurador en la vida de estos sujetos. Los recolectores poseen una ética del trabajo, no es el trabajador sino las condiciones de empleo las que amenazan tal ética. Pero el mercado de trabajo no deja resquicios para esta gente, y los espacios disponibles son tan denigrantes que no permiten una subsistencia digna. El meollo de la cuestión pasa entonces por cómo opera el mercado de trabajo con los empleos no cualificados. Los múltiples sentidos del trabajo aquí analizados remiten a la contradicción que deben afrontar estas personas, donde la antigua ética del trabajo continúa vigente, pero sus cualidades ya no encuentran expresión en la vida laboral (Sennett, 2000). Es decir, si bien el trabajo continúa siendo el soporte básico de la dignidad y la ciudadanía, su función de integración social está siendo cuestionada (Castel, 1997).

Referencias

- Aimetta, C. y Santa María, J. (2007). “Sobre las estrategias laborales: las huellas de la precariedad en el mundo del trabajo”. En Eguía, A. y Ortale, S. (Comps.), *Los significados de la pobreza* (35-48). Buenos Aires: Biblos.
- Bauman, Z. (2003). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

- Bayón, M. C. y Saraví, G. (2006). "De la acumulación de desventajas a la fractura social. Nueva pobreza estructural en Buenos Aires". En Saraví, G. (Ed.), *De la pobreza a la exclusión. Continuidades y rupturas de la cuestión social en América Latina* (55-46). Buenos Aires: Prometeo.
- Bourgois, P. (2010). *En busca de respeto. Vendiendo crack en Harlem*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Carenzo, S. (2011). "Desfetichizar para producir valor, refetichizar para producir el colectivo: cultura material en una cooperativa de cartoneros del Gran Buenos Aires". *Horizontes Antropológicos*, 17 (36 Jul-Diez), 15-42.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.
- Castells, M. y Portes, A. (1990). "El mundo sumergido: los orígenes, la dinámica y los efectos de la economía informal". En Portes, A. (Comp.), *La economía informal en los países desarrollados y menos avanzados* (21-48). Buenos Aires: Planeta.
- Cicciari, M. R. (1999). "Evolución económica del complejo petrolero de la cuenca del golfo de San Jorge en un contexto de cambio estructural. El mercado laboral de Comodoro Rivadavia, 1985-1997". En Salvia, A. (Comp.), *La Patagonia de los noventa. Sectores que ganan, sociedades que pierden* (75-98). Buenos Aires: La Colmena.
- Douglas, M. (1977). *Pureza y peligro*. Madrid: Siglo XXI.
- Giddens, A. (2001). *Sociología*. Madrid: Alianza.
- Goffman, E. (2001). *Estigma: la identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Informe IATASA (2010). "Plan de gestión integral de los residuos sólidos urbanos para el Municipio de Comodoro Rivadavia". Provincia de Chubut. Secretaría de Planificación y Desarrollo Urbano.
- Informes Municipales (2000, 2007 y 2010). *Encuestas sociales realizadas a trabajadores informales del basural*. Municipalidad de Comodoro Rivadavia. Secretaría de Planificación y Desarrollo Urbano. Dirección General de Investigación y Control de Gestión.
- Kessler, G. (1996). "Algunas implicancias de la experiencia de desocupación para el individuo y su familia". En Beccaria, L. y López, N. (Comps.), *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad Argentina* (111-160). Buenos Aires: Losada.
- Martínez Veiga, U. (2004). *Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Monreal Requena, P. (1996). *Antropología y pobreza urbana*. Madrid: Los Libros de La Catarata.
- Neffa, J. C. (2009). "Sector informal, precariedad, trabajo no registrado. Noveno Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET)". Recuperado de <<http://www.aset.org.ar/congresos/9/contenido.htm>> (consultado en noviembre de 2011).
- Paugam, S. (2007). *Las formas elementales de la pobreza*. Madrid: Alianza.
- Perelman, M. D. (2007). "¿Rebusque o trabajo? Un análisis a partir de la transformación del cirujeo en la Ciudad de Buenos Aires". En Schamber, P. y Suárez, F. (Comps.), *Recicloscopio. Miradas sobre recuperadores urbanos de residuos de América Latina* (245-268). Buenos Aires: Prometeo.
- Portes, A. (1995). *En torno a la informalidad. Ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. México: FLACSO.
- Rowe, S. y Wolch, J. (1990). "Social Networks in Time and Space: Homeless Women in Skid Row, Los Angeles". *Annals of the Association of American Geographers*, 80 (2 jun.), 184-204.
- Salvia, A. (1999). "Sectores que ganan, sociedades que pierden. Procesos y balance general". En Salvia, A. (Comp.), *La Patagonia de los noventa. Sectores que ganan, sociedades que pierden* (3-28). Buenos Aires: La Colmena.
- Schamber, P. (2008). *De los desechos a las mercancías. Una etnografía de los cartoneros*. Buenos Aires: SB.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Wacquant, L. (2001). *Parias urbanos. Marginalidad en la ciudad al comienzo del milenio*. Buenos Aires: Manantial.
- Weber, M. (2006). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Buenos Aires: Terramar.
- Wilson, W. J. (1987). *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass and Public Policy*. Chicago: University of Chicago Press.

Culturas organizacionales en empresas de la región Toluca-Lerma, Estado de México

Rosa Silvia Arciniega Arce*

El objetivo de este artículo es identificar algunos tipos de cultura organizacional en empresas manufactureras de la región Toluca-Lerma. Se observa el predominio de culturas organizacionales jerárquicas; sin embargo, algunas empresas que presentan modelos de producción flexible y un alcance más global parecen transitar hacia culturas organizacionales identificadas como adhocráticas, en especial en determinados segmentos de su población laboral que podemos denominar como “recursos humanos estratégicos”. La investigación se basa en metodologías que provienen del campo de la teoría organizacional y en un estudio de casos con la aplicación de cuestionarios y entrevistas a trabajadores y personal especializado de recursos humanos.

En el contexto de la globalización la necesidad de organizaciones competitivas e innovadoras que representen una ventaja estratégica se hace evidente. Estamos asistiendo a tendencias crecientes de internacionalización de las empresas, de los mercados, y a la integración global de las economías regionales y locales. Las redes o tramas productivas globales, la jerarquización de los procesos de producción a escala mundial, la estructura de los mercados globales y el consecuente fortalecimiento de

las redes de empresas han afectado la organización de la producción. Así, se ha planteado la necesidad de que las organizaciones lleven a cabo cambios tecnológicos y organizacionales en las relaciones laborales y en el perfil de los trabajadores, contexto en el que adquiere importancia el estudio de la cultura organizacional en empresas que deben absolver dinámicas de gran complejidad de la industria.

En México, desde finales de los años ochenta, se ha presentado una mayor liberalización de la economía a través de una política de apertura externa y de la integración a los mercados mundiales, incrementándose la presencia de la inversión extranjera directa en el territorio nacional. El nuevo

modelo de desarrollo denominado secundario exportador ha convertido a la industria manufacturera de exportación en el sector más dinámico de la economía, quedando atrás la industria que se formó a partir del modelo de sustitución de importaciones, aquella que se organizó sobre un mercado protegido, y se transitó a otra basada en la exportación de manufacturas y en la competencia.

A nivel de los modelos productivos, se han presentado un conjunto de transformaciones o reestructuración de la planta productiva nacional ante las nuevas exigencias de productividad y competitividad. Si estudiamos las transformaciones en los modelos productivos, encontraremos que existen

* Profesora-Investigadora de la UAM-Iztapalapa. Correos electrónicos: <rsarciniega@hotmail.com>, <rsarciniega@yahoo.com.mx>.

propuestas de análisis de la modernización productiva que toman en cuenta no sólo algunos signos visibles del cambio tecnológico (como la tecnología de base microelectrónica), sino también las bases sociales de los sistemas productivos¹. En este tipo de estudios se concluye que al cabo de los años se presenta un modelo identificado como “toyotismo precario”, pues si bien hay muchos cambios organizacionales, no se incluyen aspectos vinculados, como mejores salarios y mejores condiciones de trabajo (De la Garza, 2010). Las cifras estadísticas son contundentes y manifiestan una gran caída del salario en México.

El Estado de México, de acuerdo con su contribución al Producto Interno Bruto (PIB) nacional (alrededor de 9%), es el segundo estado más importante, superado por el Distrito Federal. La región Toluca-Lerma constituye uno de los centros industriales más importantes del estado y del país, aunque se reconoce que pierde competitividad respecto a otras regiones (IMCO, 2012).

Aunque interesa tener presente el contexto económico y productivo en general, es importante considerar también aspectos relacionados con la organización interna de la producción, tal como las culturas organizacionales. En un contexto de encadenamientos productivos en donde no sólo se requiere precio, sino calidad y entrega justo a tiempo entre clientes y proveedores, así como reacción con agilidad a las fluctuaciones del mercado (nuevos productos, menos consumo de materias primas, manejo de tecnología moderna, calidad de los operarios para evitar errores), valdría considerar el rol de las culturas locales y organizacionales, tomando en cuenta no sólo la base de reglas y normas formales y acordadas, sino las reglas “informales”.

Así, nos preguntamos: ¿qué tipos de cultura organizacional existen en las empresas manufactureras de la región Toluca-Lerma en el contexto de globalización y de reestructuración productiva?

Se sostiene que los tipos de cultura organizacional que predominan en las empresas manufactureras de la región

¹ Atendiendo a De la Garza (2010), un concepto que ha resultado útil para referirse a las transformaciones mencionadas es el de *modelo de producción* como mediación entre el ámbito de la empresa y el modelo de industrialización y el económico. Por *modelo de producción* entendemos una configuración o combinación, a nivel de planta, entre cierto nivel de tecnología, tipo de organización del trabajo, tipo de relaciones laborales y nivel de la flexibilidad laboral, perfil de los trabajadores, así como culturas laborales empresariales, sindicales y laborales.

son muy diversos, pero algunas empresas que presentan modelos de producción flexible y un alcance más global, junto con la inversión en tecnología, resaltan el aspecto organizacional que se convierte en parte fundamental de su estrategia en la elevación de la productividad. En particular, transitan de culturas jerárquicas bastante tradicionales propias de la región, a culturas organizacionales diferentes, proceso que se manifiesta a través de nuevas formas de gestión de los recursos humanos.

El objetivo de este artículo es identificar tipos de culturas organizacionales en las empresas manufactureras de la región Toluca-Lerma a partir de un estudio de casos.

La información estadística que constituye el soporte del análisis económico fue obtenida del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y del Instituto de Información e Investigación Geográfica, Estadística y Catastral (Igecem). La información sobre culturas organizacionales se obtuvo de la aplicación de cuestionarios (Cameron y Quinn, 2006) y de entrevistas a personal en empresas seleccionadas que utilizamos como estudio de casos, incidiendo en áreas que permiten absolver dinámicas de gran complejidad de la industria.

El texto se divide en dos apartados. En el primero se presentan algunas características de la industria del Estado de México, y en particular de la industria de la región Toluca-Lerma; en el segundo, un estudio empírico con el fin de identificar tipos de cultura organizacional, aportando evidencia a través de nuevas formas de gestión de recursos humanos.

Características de la industria en el Estado de México y en la región Toluca-Lerma

La economía mexiquense contribuye con alrededor de 9% del PIB nacional, lo que la posiciona como la segunda economía del país sólo detrás del Distrito Federal. Su industria manufacturera representa alrededor de 14% del PIB manufacturero nacional (véase Tabla 1).

Analizando la estructura económica sectorial del Estado de México, el sector de actividad económica más importante en la entidad es el de la industria manufacturera. Su contribución en 2011 representó 26% del PIB estatal, en tanto que a nivel nacional la participación de la manufactura fue de 17.5% (Igecem, 2012) (véase Tabla 2).

Tabla 1 Participación del PIB del Estado de México en el PIB nacional									
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PIB Total	9.0%	9.0%	9.1%	9.2%	9.3%	9.4%	9.4%	9.7%	9.7%
PIB Industria manufacturera	13.5%	13.5%	13.6%	13.4%	13.6%	13.6%	14.0%	14.4%	14.4%

Fuente: Igecem, 2012.

Tabla 2 Participación de la manufactura en el PIB nacional en el PIB del Estado de México									
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Participación de la manufactura en el PIB Nacional	17.8%	17.8%	17.8%	18.0%	17.7%	17.4%	16.7%	17.3%	17.5%
Participación de la manufactura en el PIB del Estado de México	26.6%	26.7%	26.6%	26.2%	25.9%	25.3%	24.8%	25.8%	26.0%

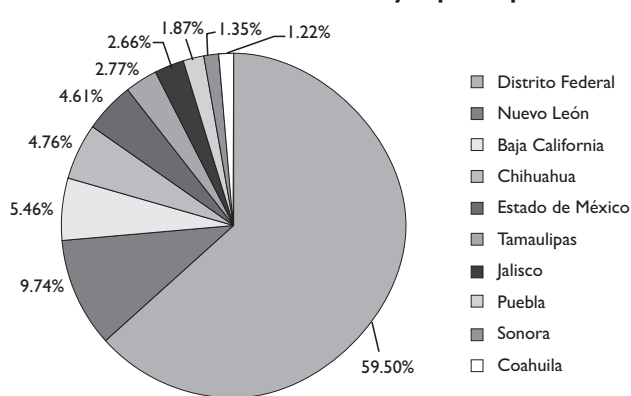
Fuente: Igecem, 2012.

La incorporación del Estado de México en el proceso de industrialización nacional moderno data de los años cuarenta. En la fase de industrialización por sustitución de importaciones, orientada a satisfacer la demanda interna de productos y protegida de la competencia externa (1940-1982), el Estado de México tuvo un desempeño satisfactorio en términos de su PIB. En ese entonces en la estructura industrial predominaban las empresas dedicadas a los sectores tradicionales como el textil, de alimentos y bebidas, papel, entre otros. Hacia los sesenta en la región sobresalen empresas automotrices y de autopartes que se instalan en el corredor Toluca-Lerma y en los parques industriales. Es el caso de importantes empresas como Nissan (1961), General Motors (1962) y Chrysler (1968).

A finales de los años ochenta, el país y el Estado de México reorientan el aparato productivo nacional hacia la exportación de manufacturas. A partir del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (1994) y con la Unión Europea (2000), se distingue con mayor claridad el protagonismo y crecimiento del capital extranjero, pues se quitan trabas para atraer nueva Inversión Extranjera Directa (IED), reforzando la importancia relativa de firmas exportadoras. México se convierte en uno de los principales receptores de IED y se incrementan las exportaciones. Si bien el Estado de México no figura entre los principales receptores del IED, su situación manifiesta también similares tendencias. En los noventa, por ejemplo, se instalan otras plantas automotrices importantes como Mercedes Benz (1991) y BMW (1994).

Además, la entidad experimenta un importante impulso a la diversificación manufacturera e inicia la reestructuración de su planta productiva (véase Gráfica 1).

Gráfica 1
IED en los diez estados con mayor participación



Fuente: Elaboración propia con base en González y Hernández, 2008.

Comparando el crecimiento del PIB nacional y estatal en el periodo 2004-2011, se observa que el crecimiento del PIB estatal es ligeramente superior al nacional. Respecto al crecimiento del PIB manufacturero nacional y del PIB manufacturero estatal, también se observa que el estatal es ligeramente superior en el mismo periodo. Los datos muestran un desempeño poco exitoso, pues la tasa de crecimiento en ambos casos es muy reducida (véase Tabla 3).

Tabla 3
Crecimiento anual del PIB total y del PIB manufacturero nacional y del Estado de México

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Crecimiento anual del PIB total nacional	4.1%	3.2%	5.2%	3.3%	1.2%	-6.0%	5.5%	3.9%	3.9%
Crecimiento anual del PIB manufacturero nacional	3.9%	3.6%	5.9%	1.7%	-0.7%	-9.9%	9.9%	5.2%	4.4%
Crecimiento anual del PIB total del Edo. de México	4.1%	4.9%	6.0%	4.3%	1.7%	-5.5%	8.5%	4.4%	s/d
Crecimiento anual del PIB manufacturero del Edo. de México	4.5%	4.4%	4.3%	3.4%	-0.8%	-7.2%	12.9%	5.2%	s/d

Fuente: Elaboración propia con datos del Igecem 2012, periodo 2004-2011, y del Banco de México, PIB nacional año 2012 (valores en millones de pesos año base 2003=100).

Por otro lado, se reconoce que la entidad ha estado perdiendo competitividad respecto a otras regiones del país, como el Distrito Federal, Nuevo León y Baja California Sur, entre otros. De las 32 entidades contempladas, aparece en el 23° lugar (IMCO, 2012).

Las empresas concentradas en la zona industrial Toluca-Lerma se nutren del mercado de trabajo local. Gran parte del personal ocupado se caracteriza por su origen rural y campesino. Al inicio del proceso de industrialización en los sesenta, era común la combinación de las actividades agrícolas junto con la industrial. Las características socioculturales de estos núcleos de población –tal como el trabajo colectivo con gran proporción de trabajo familiar– han influido desde entonces

en la dinámica del sistema productivo industrial. Patrones de comportamiento propios que remarcan la distancia del poder, así como relaciones grupales basadas en la familia organizada para la producción, la familia extensa, provienen de la actividad predominante antes de la instalación de la industria, es decir, de la agricultura, los cultivos de autoconsumo, de los pueblos y rancherías aledañas a las fábricas.

Actualmente en la industria llama la atención la contratación de mujeres para puestos de mando medio y como obreras, y se han estudiado sus estrategias ante la alta flexibilidad laboral (Arciniega, 2012). En términos de empleo, se ha incrementado su participación de 21.8 % en 1990 a 31.4% en 2010 (véase Tabla 4).

Tabla 4
Población ocupada por actividad y sexo en el Estado de México, 1990 y 2010

Actividad	Total		Hombres			Mujeres		
	núm.	% del total	núm.	% del total H.	% del total	núm.	% del total M.	% del total
Población ocupada por actividad y sexo en el Estado de México, año 1990								
<i>Población Ocupada Total</i>	2,860,976	100	2,156,855	100	75.4	704,121	100	24.6
<i>Sector Primario: Agric., ganadería y pesca</i>	248,140	8.7	240,293	11.1	96.8	7,847	1.1	3.2
<i>Sector Secundario:</i>	1,053,808	36.8	866,928	40.2	82.3	186,880	26.5	17.7
– Minería y electricidad	38,329	1.3	34,114	1.6	89.0	4,215	0.6	11.0
– Construcción	204,210	7.1	198,722	9.2	97.3	5,488	0.8	2.7
– Industrias manufactureras	811,269	28.4	634,092	29.4	78.2	177,177	25.2	21.8
<i>Sector Terciario:</i>	1,456,246	50.9	986,272	45.7	67.7	469,974	66.7	32.3
– Comercio	444,467	15.5	318,008	14.7	71.5	126,459	18.0	28.5
– Transporte, comunicaciones y almacenamiento	165,276	5.8	151,845	7.0	91.9	13,431	1.9	8.1
– Serv. información, financ., inmob., prof., corp.	105,219	3.7	74,884	3.5	71.2	30,335	4.3	28.8
– Serv. educativos, salud, esparcimiento, culturales	227,173	7.9	93,003	4.3	40.9	134,170	19.1	59.1
– Servicios de hoteles y restaurantes	87,982	3.1	52,330	2.4	59.5	35,652	5.1	40.5
– Otros servicios excepto gobierno	286,437	10.0	187,975	8.7	65.6	98,462	14.0	34.4
– Actividades del gobierno	139,692	4.9	108,227	5.0	77.5	31,465	4.5	22.5
<i>No especificado</i>	102,782	3.6	63,362	2.9	61.6	39,420	5.6	38.4

continúa...

Tabla 4
Población ocupada por actividad y sexo en el Estado de México, 1990 y 2010

Actividad	Total		Hombres			Mujeres		
	núm.	% del total	núm.	% del total H.	% del total	núm.	% del total M.	% del total
Población Ocupada por actividad y sexo en el Estado de México, año 2010								
<i>Población Ocupada Total</i>	6,189,557	100	3,937,469	100	63.6	2,252,088	100	26.4
<i>Sector Primario: Agric., ganadería y pesca</i>	331,247	5.4	292,427	7.4	88.3	38,820	1.7	11.7
<i>Sector Secundario:</i>	1,619,214	26.2	1,277,397	32.4	78.9	341,817	15.2	21.1
– Minería y electricidad	29,494	0.5	25,101	0.6	85.1	4,393	0.2	14.9
– Construcción	564,525	9.1	549,157	13.9	97.3	15,368	0.7	2.7
– Industrias manufactureras	1,025,195	16.6	703,139	17.9	68.6	322,056	14.3	31.4
<i>Sector Terciario:</i>	4,216,835	68.1	2,351,577	59.7	55.8	1,865,258	82.8	44.2
– Comercio	1,322,438	21.4	730,199	18.5	55.2	592,239	26.3	44.8
– Transporte, comunicaciones y almacenamiento	466,864	7.5	410,489	10.4	87.9	56,375	2.5	12.1
– Serv. información, financ., inmob., prof., corp.	491,200	7.9	298,401	7.6	60.7	192,799	8.6	39.3
– Serv. educativos, salud, esparcimiento, culturales	479,151	7.7	148,457	3.8	31.0	330,694	14.7	69.0
– Servicios de hoteles y restaurantes	471,680	7.6	228,409	5.8	48.4	243,271	10.8	51.6
– Otros servicios excepto gobierno	678,675	11.0	313,394	8.0	46.2	365,281	16.2	53.8
– Actividades del gobierno	306,827	5.0	222,228	5.6	72.4	84,599	3.8	27.6
<i>No especificado</i>	22,261	0.4	16,068	0.4	72.2	6,193	0.3	27.8

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI.

Culturas organizacionales en empresas manufactureras de la región Toluca-Lerma

En México en las estructuras de las organizaciones productivas poco se ha estudiado acerca de la importancia de las culturas organizacionales, en especial de su importancia en esta nueva economía global donde se impone el trabajo productivo a través de redes, trabajo en equipo, y donde se rescata la importancia del aprendizaje organizacional.

Esta parte tiene como objetivo identificar tipos de cultura organizacional existentes en las empresas manufactureras de la región Toluca-Lerma. Para enmarcar y entender de mejor manera esta parte del trabajo adoptamos una definición de cultura organizacional que se vincula a posturas interpretativas. El conocimiento sobre la cultura se concibe a partir de la noción de organización como una realidad socialmente construida que ayuda a sus miembros a coordinar sus actividades y a dar sentido a las experiencias organizacionales. Este contexto, en el cual los miembros de una organización rutinariamente orientan su identidad, experiencia y actividad, es lo que los interpretativistas denominan como cultura organizacional. El paradigma interpretativo tiende a enfocarse en el significado, en el sentido y en los aspectos simbólicos de la cultura, donde la metodología cualitativa contribuye a una mayor riqueza investigativa. La perspectiva que nos interesa es así la denominada cultura organizacional entendida como dimensión de las organi-

zaciones que emerge en la interacción social, las acciones, estructura y dinámica organizacionales, y que se expresa en hábitos, estilos de trabajo y formas de relacionarse compartidos. Reconocemos que todas las organizaciones operan no solamente atendiendo a un grupo de normas y reglamentos establecidos, sino por medio de un conjunto paralelo de modos de actuar, sentir, estilos de autoridad e idiosincrasias determinadas (Arciniega, 2011).

Se utiliza estudio de casos con investigación de corte descriptivo donde las experiencias de los participantes son especialmente importantes. La selección de los casos que integran el presente estudio se realizó teniendo en cuenta su especial idoneidad para explicar el objeto de investigación. Se trata de empresas grandes, exportadoras, productivas y que representan a los principales subsectores de la economía mexicana: empresas del sector metal-mecánico, alimentos y químico.

Se trabaja con 14 empresas, cuatro del sector metal-mecánico, cuatro del sector alimentos y seis del sector químico.

Aplicamos el instrumento OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument de Cameron & Quinn, 2006). El cuestionario comprende 24 preguntas agrupadas en seis dimensiones claves de la cultura organizacional, entre ellas, las características dominantes de la organización, el estilo de liderazgo que impregna a la organización, la dirección o el estilo que caracteriza el trato a los empleados y cómo es el entorno de trabajo, los lazos o mecanismos

organizacionales que mantienen unida a la organización, las estrategias que definen las áreas de énfasis que impulsan la estrategia de la organización, los criterios de éxito que determinan cómo se define éste y lo que es recompensado y celebrado.

Se explicó la finalidad de los cuestionarios: la obtención de información para identificar las culturas organizacionales en la industria. Dichos cuestionarios fueron complementados con entrevistas semiestructuradas a personal de recursos humanos.

Para el proceso de análisis retomamos las cuatro formas típico-ideales (Cameron & Quinn, 2006) que nos sirven en la investigación como guía para determinar los tipos de culturas organizacionales:

- La cultura organizacional *jerárquica* se puede definir por la existencia de una alta distancia de poder, identifica y destaca valores internos y de control.
- La cultura organizacional que llamaríamos *el clan* es una red de relaciones sociales de la vida cotidiana basada en nexos y compromisos de lealtades, cuidado y procuración mutuos a mediano y largo plazo, que normalmente está centrada en la familia ampliada y basada en normas de acción comunicadas directamente.
- La cultura *de mercado* se caracteriza por la lógica de acción de buscar la maximización de bienes individuales, transferibles y cuantificables mediante el intercambio inmediato, sin que se desarrollen relaciones sociales de compromiso entre los actores involucrados a mediano o largo plazo.
- La cultura organizacional *adhocracia-profesión* es identificada como una institución social basada en conjuntos específicos de actividades, competencias y orientaciones ocupacionales que están certificados socialmente. La identidad del mundo de producción se basa en una fuerte profesionalización. Existe una propensión a asumir el riesgo de iniciar nuevas empresas o actividades.

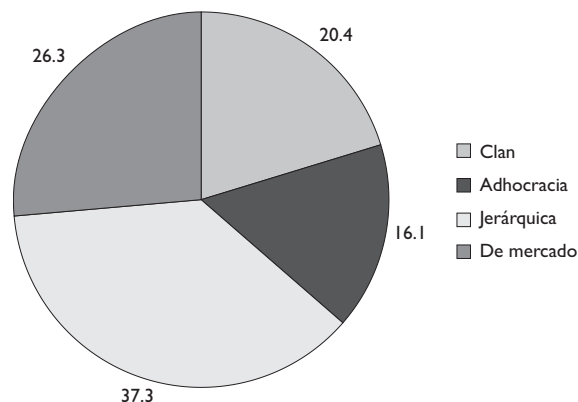
Resultados obtenidos

En el procesamiento del total de las respuestas, en el conjunto de la muestra de empresas, la ponderación más alta la obtuvo la cultura organizacional jerárquica (véase Gráfica 2).

El tipo de cultura organizacional jerárquica se puede definir en términos de la región, como paternalista-autoritaria, asociada a la alta concentración de poder del jefe, verticalidad asociada a la marcada jerarquía de los colaboradores en la empresa y desconfianza entre grupos de

trabajo, características que podrían derivar en problemas de falta de compromiso organizacional, políticas objetivas de fomento a la producción, etcétera.

Gráfica 2
Tipos de cultura organizacional predominantes en la manufactura



Fuente: Elaboración propia con base en cuestionarios.

Asimismo, analizando la ponderación en cada una de las empresas, se observa que existe una gran predominancia de culturas jerárquicas. En cada una de las 14 empresas estudiadas se encontró que sobresalía la cultura organizacional jerárquica, aquella que incide en el control interno (en los términos de Cameron & Quinn) y en la distancia de poder (en los términos de Hofstede [2010]).

En la región se reconoce que en el contexto industrial que comprende a una serie de empresas de origen local y/o nacional, pequeñas y medianas empresas, las culturas que responden a características que se derivan de un contexto bastante tradicional es lo común.

Por otro lado, se observa que la puntuación en cultura organizacional de clan no es tan amplia en estas grandes empresas. Pero tampoco es muy grande el porcentaje que define a las culturas organizacionales adhocráticas. No se identifican los lugares de trabajo como sitios dinámicos y emprendedores, sino como lugares muy controlados y estructurados, donde los procedimientos formales gobiernan lo que la gente hace o no debe hacer, junto con la centralidad de la conducción y altas exigencias.

Finalmente, considerando los diferentes subsectores a los que pertenecen las empresas estudiadas, comparándolos se constatan diferencias. El subsector donde la cultura organizacional jerárquica tiene mayor peso es el químico. En ninguno de los subsectores resalta la cultura organizacional adhocrática.

De allí pasamos a aplicar entrevistas y a realizar un análisis de los casos de forma individual y en profundidad. Las entrevistas se realizaron a personal de recursos humanos de empresas vinculadas a la producción flexible, que han modificado comportamientos ante la competencia y los requerimientos de calidad del mercado internacional. En particular, se identifican diversas estrategias respecto a nuevas formas de gestión de recursos humanos, que permiten sostener el tránsito hacia un nuevo tipo de cultura organizacional más horizontal, de gestión por competencias, aunque acotada a segmentos de su fuerza de trabajo identificada como “recursos humanos estratégicos”, así es que nos remiten a novedosas políticas de selección y formación (*training*).

Selección

A diferencia de procesos de reclutamiento y selección que pasaban por la institución sindical, o por vinculación con familiares, las empresas recurren hoy a centros de enseñanza tecnológica de la zona o bien a bolsas de trabajo externas. Rescatamos novedosos procesos de selección que rompen con comportamientos tradicionales. Influye en la selección del personal obrero-operativo su asociación con el perfil deseado, que incluye conocimientos (escolaridad secundaria o preparatoria) y competencias. En el caso de personal de mando medio, su asociación con el perfil deseado incluye conocimientos (escolaridad superior) y las competencias asociadas al puesto. Los puestos solicitados requieren profesionales de ingeniería (ingeniería industrial, metalúrgica, de calidad) y de administración, asociados a las tecnologías de la información, centrales para el manejo óptimo de las cadenas de proveeduría local e internacional. También se requiere personal bilingüe, con idioma inglés, capaz de establecer conversaciones fluidas de negocio (indispensable). Se prefiere jóvenes recién egresados de estas carreras o bien jóvenes con más de dos años de experiencia. Influye en la selección del personal operativo y superior el perfil y las competencias asociadas estrictamente a éste.

Observamos que se incrementa la participación de mujeres en la industria, quienes se incorporan como personal en las áreas de planeación, compras, áreas de atención a proveedores, atención a clientes, logística nacional e internacional, es decir, “recursos humanos estratégicos”. La presencia de mujeres en la industria manufacturera no es sólo a nivel de profesionistas, sino también como operarias calificadas vinculadas directamente con los procesos de producción. Aquí se prefiere que no tengan experiencia

profesional y conformarla en la práctica. Esto porque, según las empresas, resultan más adaptables a las prácticas laborales diseñadas por ellas, y permite que el personal se desarrolle en el interior de la planta según sus propios criterios. En general los operarios ingresan a la categoría más baja.

Entre las competencias que determinan una selección cuenta no sólo el grado de escolaridad, sino la aptitud/actitud, como disponibilidad y flexibilidad, la capacidad de aprendizaje y de adaptación a las nuevas condiciones.

Se encontró que existen políticas y reglamentaciones detalladas respecto a los procesos de selección. Además que el proceso se encuentra asociado al perfil del puesto y a competencias, configurándose segmentos de mano de obra calificada, ya que existe creación de empleos calificados.

En algunas empresas encontramos normas novedosas como códigos de ética y programas de buenas prácticas laborales que los trabajadores de nuevo ingreso deben firmar como aceptación, prácticas que van configurando nuevas culturas organizacionales.

La empresa está comprometida a trabajar en un entorno multicultural, en el que existe un mutuo respeto y confianza de todos nuestros empleados [...] igualmente observaremos el mismo respeto para con los interés legítimos de aquellos con quienes nos interrelacionamos [...] seleccionaremos, contrataremos y promocionaremos a los empleados basándonos únicamente en la preparación y conocimiento necesarios para el trabajo que vayan a realizar (Código de ética, empresa de alimentos).

Todos los empleados deben tener en cuenta el prestigio de la empresa en el cumplimiento de sus obligaciones. En cuanto a conducta frente a los colaboradores. Respetamos y protegemos la dignidad de todas las personas. No toleramos la discriminación o el acoso de nuestros colaboradores [...] En cuanto a relaciones con proveedores y clientes: Las normas internas para la aplicación de controles dobles (“principio de cuatro ojos”) y para la separación de funciones comerciales y de control, deben ser respetadas de forma estricta por todos los trabajadores. Los proveedores deben seleccionarse exclusivamente por méritos competitivos, basados en una comparativa de precios, calidad, desempeño e idoneidad de los productos o servicios ofertados [...] Los acuerdos o pactos accesorios de acuerdos que favorezcan o den un trato preferente a particulares en el contexto de la intermediación, la concesión, el suministro, la liquidación

y el pago, están prohibidos [...] (Código de ética, empresa metalmeccánica).

Con estas normas internas, se afirma, se reducen los riesgos asociados a comportamientos inapropiados, lo que permite, junto con la alta tecnología, posicionarse frente a los competidores internacionales. Las nuevas prácticas –afirman– también dan sentido de identidad y pertenencia a los empleados, por lo que se asocian a sus estrategias de mejora de productividad. Los espacios de innovación observados a partir de los procesos de selección en estas empresas parecen coincidir con la tipología de adhocracia (en los términos de Cameron & Quinn, 2006).

Formación

Observando las características educativas del estado al año 2010, se constata que predomina la educación básica. Sólo 16.3% de su población cuenta con educación superior. Si a ello añadimos la calidad de la educación, existen grandes rezagos educativos. De allí que las empresas consideren en sus estrategias de productividad y competitividad la formación de conocimientos y competencias (véase Gráfica 3).

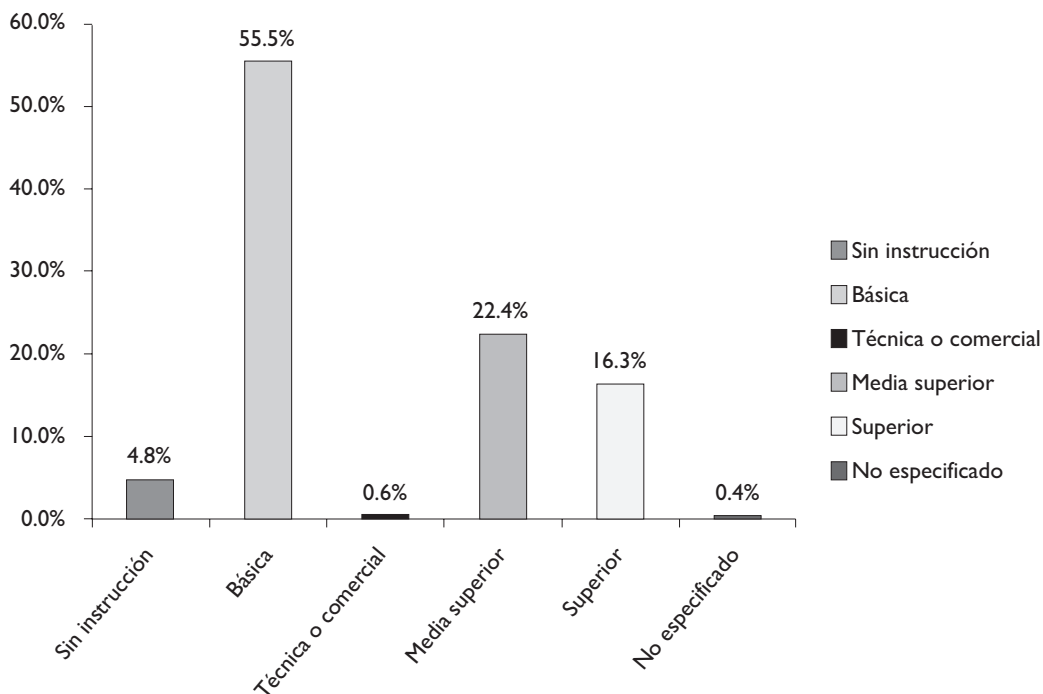
Las prácticas de recursos humanos incluyen la formación y el entrenamiento. El envío de productos libres de defectos dadas las presiones de calidad del mercado internacional ha motivado justo a tiempo políticas de formación. Se inducen no sólo conocimientos para operar con las nuevas tecnologías, sino también nuevas formas de comportamiento (una cultura del esfuerzo y compromiso del trabajador).

En las entrevistas se encontró que existen políticas de formación y capacitación bastante complejas que distan sobremanera de meros cursos de inducción; además atienden a los diferentes perfiles de trabajadores.

Formación de operarios de alto desempeño

Si bien hay áreas que concentran tareas rutinarias, hay otras que tienen actividades de mayor responsabilidad y que son claves. Las calificaciones de la mano de obra se incrementan con la utilización de maquinaria flexible en el trabajo cotidiano y siempre a cargo de personal especializado del área. El desarrollo de habilidades es sobre la marcha. En lo que se refiere al uso de equipos y maquinaria, la capacitación es constante y amplia y se encuentra formalizada en una serie de normas donde la responsabilidad de capacitación

Gráfica 3
Características educativas del Estado de México, 2010



Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

corresponde a la empresa. Y no nos referimos a cursos de inducción iniciales o cursos respecto a la filosofía de la empresa, sino a estrictas técnicas de manejo de equipo y técnicas de control de calidad con capacitación específica para el puesto, que es proporcionada internamente durante las horas de trabajo por el personal de mayor experiencia directamente en la línea de producción. Se establece una relación maestro/aprendiz basada en la calificación y la experiencia del primero. Se apuesta al manejo de diversas máquinas y los cursos especializados que al respecto programa la empresa son obligatorios y en la mayoría de los casos dentro de las horas de trabajo.

Observamos que el tipo de conocimientos técnicos que se programan se vinculan a las nuevas formas de organización del trabajo:

- En el cumplimiento de normas de calidad (CCC). En las plantas los círculos de calidad están generalizados, incorporados al total del personal productivo, pero se concentran en las áreas de mantenimiento donde se ubican los trabajadores más capacitados, y se constituyen por promoción de los supervisores, del jefe de área y de recursos humanos.
- En polivalencia: habilidades técnicas varias. Existencia de programas operativos de rotación de personal para adquirir formalmente la polivalencia y para el uso de diferentes máquinas, privilegiándose que el trabajador se dedique a las actividades donde tiene mejor desempeño.
- En las áreas de producción los operarios laboran bajo el concepto de trabajo en equipo, y los líderes de los equipos son personal obrero seleccionado por sus conocimientos y trato con los trabajadores.
- En justo a tiempo: generación de habilidades para el seguimiento y control de la cadena.

Formación de ingenieros locales vinculados a área de producción

En diferentes áreas se trabaja con máquinas muy automatizadas y las tareas son complejas; allí la capacitación es permanente: en el uso de equipos, en el cumplimiento de normas de calidad (CCC), en polivalencia, en el diseño de procesos de manufactura, incluyen diseño de líneas; en el diseño de piezas, en la adaptación de equipos, en desarrollo de prototipos, en desarrollo de dibujos de especificaciones técnicas del producto, en desarrollo de procesos automatizados, en solución a situaciones imprevistas y en rápida solución a problemas (QRQC).

Es importante describir las tareas o funciones que constituyen las prácticas de los ingenieros. Las entrevistas remarcan variadas y sofisticadas competencias (especialistas de producción, mantenimiento y materiales, especialistas en recursos humanos, especialistas en logística, etcétera) y a un nivel mayor figura el grupo de planeación compuesto por los gerentes. Parece ser que la interacción focalizada con los proveedores, la concertación sobre las modificaciones de procesos o especificaciones en el producto a cada instante, los espacios de flujos de información disponible en comunicación interempresa, obligan al cambio de relaciones intraempresa, generando una dinámica novedosa que traspasa la cultura organizacional tradicional.

Formación de personal de mando medio administrativo

Se concentra en logística, informática, tecnología y negocios, donde el nuevo entorno económico, comercial y tecnológico pone de manifiesto la importancia de información, servicios y conocimiento. De allí que este personal se conecte de inmediato con programas especiales de aprendizaje de la organización productiva, formación de nuevas competencias, e incluso con planes de carrera que orillan a formas de involucramiento, apostando a cierta identidad profesional.

Existen diferentes programas de capacitación, algunos son opcionales y otros obligatorios; algunos se realizan en el puesto de trabajo y otros son externos, bajo la forma de talleres, cursos, etc.; algunos son integrales y otros son especializados. La formación varía según los perfiles de puestos, las trayectorias, los planes de carrera, y a diferencia de otros sectores, se da seguimiento sobre la formación recibida con evaluación de resultados al término de la misma o seguimiento del desempeño en un corto periodo de tiempo.

Se pretende lograr un conjunto amplio de conocimientos y de competencias para el personal especializado, como la atención justo a tiempo y técnicas de control de calidad, todo dentro de un ambiente informacional, con un campo organizativo común que trascienda la región y que dependa para su operación de una infraestructura tecnológica compartida. En particular, asimilan formas de conocimiento organizativo que circulan dentro y fuera de las empresas. Los cursos tienen seguimiento y apuntan a objetivos definidos.

Los programas atienden las diferentes áreas a las que pertenecen los trabajadores, considerando la complejidad tecnológica y organizativa que exige el producto o más bien los clientes (véase Tabla 5).

Tabla 5
Programas específicos de formación en competencias laborales, personal de mando medio

Nombre del programa	Descripción del programa	Competencias involucradas (al mayor grado o nivel requerido)
<p>Empresa 1 PDT (Professional Development Trainee). Programa global de empresa 1</p>	<p>Se identifican perfiles típicos con capacidad de aprender programas de calidad total, justo a tiempo, trabajo en equipo, mejora continua, diseño de líneas productivas, diseño de líneas logísticas (rutas de transporte, almacenes, etc.).</p> <p>El programa tiene el objetivo de desarrollar a jóvenes recién egresados de una licenciatura (principalmente finanzas y negocios internacionales) o ingeniería (todas las ingenierías en especial las relacionadas con el desarrollo industrial, como son la mecatrónica, electrónica e industrial), con talento y visión internacional para que en un futuro puedan ocupar posiciones estratégicas dentro de la empresa. El programa consiste en localizar a los trainees (personas en proceso de capacitación) en diferentes plantas (países) y posiciones (departamentos) para que puedan observar y capacitarse en todas las áreas, involucrándose en <i>procesos productivos y administrativos</i>.</p> <p>No van a centros de investigación, van a diferentes plantas de la misma empresa en donde se puede observar las distintas operaciones. Se busca mejorar su conocimiento como también desarrollar una serie de competencias. Se adquiere una visión internacional y una lista de contactos bastante amplia.</p> <p>Como producto, se asignan diferentes proyectos que deben llegar a término dentro de un ámbito internacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Iniciativa ✓ Autonomía ✓ Compromiso ✓ Visión internacional ✓ Flexibilidad ✓ Dinamismo, energía ✓ Movilidad a distintas ciudades y países con el fin de que se conozcan las diferentes prácticas y estrategias utilizadas en otros países. ✓ Multi calificación ✓ Multi tareas ✓ Capacidad de aprendizaje ✓ Adaptabilidad al cambio
<p>Empresa 2 Finance Academy. Curso enfocado a las finanzas</p>	<p>Consiste en involucrar al personal del área de finanzas de manera consistente en la metodología de la empresa, considerando sus valores y fundamentos ejes.</p> <p>Se muestran las tareas y secciones que conforman al área de finanzas (control interno, contabilidad, comercio exterior).</p> <p>Se muestran las reglas para poner controles en las plantas y se enfocan en el entendimiento total de los básicos financieros, específicamente el MAS (Manual Administrativo y Financiero).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Teambuilding, equipos de trabajo bien cimentados e integrados (funcionan en sinergia). ✓ Teambuilding, equipos bien organizados y con tareas bien definidas. ✓ Capacidad de aprendizaje ✓ Capacidad de análisis ✓ Responsabilidad ✓ Liderazgo ✓ Confianza ✓ Habilidad analítica
<p>Empresa 3 Supply Chain Management Manejo de la cadena de suministro (logística). El curso lo brinda el cliente, de México y EU (corporativos).</p>	<p>Entrenamiento en el entendimiento y manejo de la cadena de suministro de la empresa. Apunta al control total de la calidad y JIT, seguimiento de procesos.</p> <p>Se explica el proceso de abastecimiento desde un comienzo (recepción de materiales) hasta el final (entrega al cliente).</p> <p>Se explican los sistemas involucrados en el proceso y la forma de manejarlos con el fin de optimizar las tareas y recursos.</p> <p>Se enfoca en mejorar el proceso logístico con el fin de evitar costos innecesarios y situaciones que pongan en riesgo las entregas al cliente (pérdida de credibilidad y confianza del cliente hacia la empresa).</p> <p>La capacitación se lleva a cabo tanto por parte de gerencia de mando medio como a través de externos, ya sea el mismo cliente u organizaciones especializadas en procesos logísticos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidad analítica ✓ Management ✓ Organización ✓ Disciplina ✓ Flexibilidad ✓ Responsabilidad ✓ Iniciativa-autonomía ✓ Trabajo en equipo ✓ Orientación al cliente ✓ Capacidad de aprendizaje ✓ Orientación a resultados
<p>AMEF Análisis de Modo y Efecto de Falla. Lo usa empresa 1, 2 y 3.</p>	<p>Análisis de modo y efecto de falla.</p> <p>Capacitación en una metodología que identifica los modos de falla potenciales en un sistema tanto de producto u operación de manufactura como de un proceso (administrativo, logístico, calidad).</p> <p>El objetivo es prevenir o anticiparse a las fallas con un proceso bien diseñado y detallado.</p> <p>Puede ser desde una falla en el ensamble cometida por un operador hasta una falla en procesos logísticos cometida por alto funcionario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis y detección oportuna de fallas (error) ✓ Reacción rápida ✓ Eficiencia ✓ Resolución de conflictos ✓ Responsabilidad ✓ Trabajo en equipo ✓ Iniciativa, autonomía ✓ Polivalencia (o rotación de puestos)

Fuente: Entrevistas empresas, 2012.

Observamos que estos programas se orientan a la formación de competencias acordes al puesto. Algunos de éstos parecen orientarse hacia una mayor autonomía atendiendo a las inercias de dependencia; también se orientan a lograr capacidad de decisión de sus mandos medios, atendiendo a cierta forma de gestión, no tan marcadamente autoritaria.

Estas estrategias empresariales novedosas evidentemente obedecen a la necesidad de aumentar la calidad, el tiempo de entrega, aumentar la productividad y desenvolverse sin problema ante la flexibilidad de su sistema productivo, es decir, las exigencias de competitividad externa, pero también muestran cambios en las culturas organizacionales. Con estas nuevas propuestas parece transitarse hacia culturas organizacionales adhocráticas en especial asociadas a determinados segmentos de su población laboral, equipos funcionales de alto desempeño que podemos identificar como “recursos humanos estratégicos”.

Conclusiones

En México el interés por la cultura organizacional es reciente; aparece vinculado al nuevo y complejo contexto de cambios económicos, competencia global y mercados globales, cambios tecnológicos y nuevas formas de organización del trabajo. En un contexto dominado por los cambios en la economía global, y dada la fuerte vulnerabilidad económica, la competitividad basada tanto en tecnología como en recursos humanos adquiere importancia, así como la calidad de las instituciones públicas y privadas, y con ello el interés no sólo en las políticas globales y políticas macroeconómicas, sino en el estudio de nuestras organizaciones, en particular en aspectos relacionados con la organización interna de la producción.

La investigación pone de manifiesto la necesidad de que las organizaciones lleven a cabo el análisis de la influencia del ambiente externo que les rodea en su actividad organizacional, pero también la evaluación de sus capacidades internas, entre ellas la cultura organizacional.

La noción de cultura organizacional nos permite incidir en percepciones, juicios, supuestos, creencias, valores y comportamientos que se presentan arraigados en relaciones sociales y prácticas organizacionales que se expresan y reconstruyen en las interacciones cotidianas en el lugar de trabajo, que identificamos finalmente con determinado tipo de cultura organizacional.

Dentro del objetivo de identificar tipos de culturas organizacionales a partir de estudio de casos de empre-

sas manufactureras del Estado de México, se detectan culturas organizacionales tradicionales; predomina en la región Toluca-Lerma una cultura organizacional jerárquica caracterizada por el autoritarismo empresarial, con una mezcla de paternalismo así como con formas de gestión tradicionales.

Atendiendo al estudio realizado, parece ser que estas prácticas no van en detrimento de la eficacia laboral si se trata de organizar la producción mediante secuencias de tareas fragmentadas y rutinarias, sin ofrecer oportunidades de formación o promoción, segregando con firmeza concepción y ejecución. En estos lugares la cultura tradicional con los comportamientos que implica incluso es reconocida como efectiva y funcional, y aun se asocia a productividad, aunque encuentra escollos si se trata de fomentar verdadero trabajo en equipo, la creatividad e innovación, en tanto aprendizaje organizacional. Así, en la mayoría de las firmas del conjunto de los sectores económicos de la región suele pasarse por alto las diferencias en las estrategias respecto a la gestión de la fuerza de trabajo y en la cultura organizacional. Los programas organizacionales son concebidos y vistos como un apoyo suplementario y parcial más que como una alternativa de organización que estuviera orientada a la modificación sustantiva de las relaciones de trabajo en el piso de la fábrica.

Algunas empresas que presentan modelos de producción flexible y un alcance más global parecen transitar hacia culturas organizacionales identificadas como adhocráticas, en especial en determinados segmentos de su población laboral que podemos denominar como “recursos humanos estratégicos”. Estas empresas parecen llevar la iniciativa en los cambios, frente a organizaciones más tradicionales. Las estrategias de estas empresas obedecen a la necesidad de desenvolverse sin problema ante la flexibilidad de su sistema productivo, frente a las exigencias de competitividad externa: formas de gestión atendiendo a competencias, políticas de selección y programas de formación de personal obedecen a propuestas considerando la alta tecnología involucrada y su efecto en el producto y en el proceso, pero van recomponiendo los mercados internos de trabajo, configurando segmentos de trabajadores calificados al margen de la tradicional cultura organizacional, lo que lleva a pensar en el tránsito hacia culturas organizacionales diferentes.

La información recabada ayudó a comprender el diferenciado tejido social que se está configurando en los

diferentes sectores productivos. Las prácticas organizativas se traducen en variados procesos de innovación de los que con el tiempo, tal vez, irrumpen nuevas “culturas organizacionales locales”.

Sin embargo, estos procesos se alejan de las concepciones posfordistas. Tareas pendientes son los niveles de salarios, las condiciones de trabajo con horarios superiores a la clásica jornada laboral, la intensidad en las tareas, y estrechos controles tecnológicos ya no necesariamente burocráticos que impactan en la calidad de vida laboral.

Las representaciones de los trabajadores sobre su trabajo y capacitación varía, en unos la capacitación, los ascensos, y la movilidad se plantea cotidianamente, por lo menos en técnicos, asistentes de ingeniería, o personal de mando medio, pero también les preocupa la intensidad del trabajo y la alta responsabilidad en el manejo de equipos y tratamiento de la información. En cuanto al personal operativo, niveles de salario, la inseguridad laboral, la intensidad del trabajo son la preocupación central.

La promoción de organizaciones económicamente eficientes y socialmente valiosas es un reto pendiente, y orilla a pensar en el rol de los otros actores laborales. Por ejemplo, la presencia del Estado para impulsar la difusión del desarrollo tecnológico considerando a las empresas nacionales, destaca también la ausencia de consideración y discusión de propuestas por el sector sindical.

Referencias

- Arciniega, R. S. (2011). *Culturas organizacionales y desempeño productivo en empresas e instituciones del Estado de México. Estudios de caso*. México: Universidad Autónoma del Estado de México/Ediciones Eón.
- Arciniega, R. S. (2012). “Participación de mujeres en el mercado laboral del Estado de México”. *Journal of Latin American Geography*, 11(3), 121-141.
- Cameron, K. y Quinn, R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. EU: Jossey-Bass.
- De la Garza, E. (2010). “El modelo económico neoliberal y los límites de las configuraciones productivas”. En De la Garza, E. y Neffa, J. C. (Comps.), *México, trabajo y modelos productivos en América Latina* (53-102). Argentina: CLACSO.
- ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
- González, S. y Hernández, M. (2008). “Las transformaciones económicas regionales: la inversión extranjera directa entre lo local y lo global”. *Actividad Económica en el Estado de México*, 1 (5), 147-172.
- Hofstede, G. (2010). *Culture’s Consequences*. EU: Sage Publications.
- Instituto de Información e Investigación Geográfica, Estadística y Catastral (Igecem) (2012). *Producto Interno Bruto nacional y estatal*. México: Gobierno del Estado de México.
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). 2012.
- Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática (INEGI). <www.inegi.gob.mx>.



Duración, flexibilidad e intensidad: disputas en torno al tiempo de trabajo

Ana Claudia Moreira Cardoso*

En las últimas décadas el tiempo de trabajo pasa por profundas transformaciones, generando como efecto más perceptible el aumento de su flexibilidad. Por otro lado, la creciente erosión de la frontera entre el tiempo de trabajo y el “no trabajo” es aún poco percibida por la sociedad. Menos aún es su visibilidad en el incremento de su intensidad como consecuencia de transformaciones tecnológicas, organizacionales y de gestión. En este contexto, este artículo trata, primero, de las disputas en torno del tiempo de trabajo, considerando las dimensiones de la duración, de la distribución y de la intensidad, teniendo como foco de atención este último factor. En un segundo momento se realiza un análisis del tiempo de trabajo en Brasil a partir del diálogo entre sus tres dimensiones.

La temática del tiempo es tan antigua como fundamental para la comprensión del funcionamiento de las sociedades, en vista de ser uno de los elementos estructurales de su constitución. Zarifian (2001) resalta que el tiempo es una dimensión esencial de la relación entre el hombre y el mundo, lo cual torna su discusión rele-

vante, sobre todo en un momento de transformaciones fundamentales en la cultura contemporánea. El tiempo de trabajo es también una pieza clave para el entendimiento de las interacciones y contradicciones construidas entre los diversos actores sociales que, además de las relaciones vinculadas a la organización de las condiciones de trabajo y de empleo, manifiesta un amplio sistema de valores, creencias, normas, leyes, vivencias, representaciones y poderes (Cardoso *et al.*, 2009).

Por este motivo, a lo largo de los últimos siglos, el tiempo de trabajo estuvo en el centro de las disputas políticas. Tal conflicto ocurre, justamente, porque el trabajo asalariado consiste en la utilización, por parte del emplea-

dor, del tiempo de los trabajadores a cambio de una remuneración. De esta manera, si el tiempo, en el momento que antecede a la producción, pertenece al trabajador, al ser vendido por cierto periodo al empleador, éste pasa a tener el derecho de utilizarlo de la forma que le convenga (Linhart y Moutet, 2005), guardando, indudablemente, los límites definidos social y políticamente (Marx, 1985).

Para Linhart y Moutet (2005), tal conflicto es permanente porque presenta una contradicción innata, esto es, el empleador compra algo que él no puede apropiarse totalmente, puesto que tanto el tiempo como las capacidades físicas y psicológicas no pueden ser desligadas del trabajador.

* Posdoctora por la Universidad de Brasilia (Departamento de Sociología); investigadora del Centro de Investigaciones Sociológicas y Políticas de París (CRESPPA); asesora y formadora sindical en el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socio-Económicos (DIEESE). Autora del libro *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador* (2009, Sao Paulo: Annablume). Correo electrónico: <anacmc2@hotmail.com>.

En tal conflicto, el capitalismo, cotidianamente, moviliza y presiona al trabajador buscando la máxima objetivación, utilización y explotación de su tiempo de trabajo. Al depender de un contexto histórico, político y social, esta acción se traduce en disputas en torno a la duración, distribución y/o intensidad del tiempo de trabajo.

A partir de esta perspectiva, el presente artículo trata sobre el proceso de transformación del tiempo de trabajo, a partir de los años noventa, considerando sus tres dimensiones: la duración, la distribución—dentro la cual se encuentra la flexibilidad— y la intensidad. El efecto más perceptible de esa transformación está en la flexibilización del tiempo de trabajo, a partir de la implantación de nuevas formas de compensación y del aumento de los llamados tiempos atípicos de trabajo. Por otro lado, la creciente erosión de la frontera entre el tiempo de trabajo y del “no trabajo”, así como la interposición de estos polos, es aún poco percibida por la sociedad (Zarifian, 2001). Aún menos visible es la continua intensificación del tiempo de trabajo en un contexto de difusión de nuevas tecnologías, transformaciones en la organización y en la gestión del trabajo.

Para realizar esta discusión, inicialmente analizo las dimensiones de la duración y de la distribución del tiempo de trabajo y, en un segundo momento, la dimensión de la intensidad que, como señalé anteriormente, es el foco principal del estudio. Esto porque, a pesar de ser una cuestión tan presente en la cotidianidad de los trabajadores, raramente es objeto del debate político y social. Al mismo tiempo, la literatura registra indicios de que el incremento de la intensidad del tiempo de trabajo está directamente relacionado con el crecimiento de las manifestaciones de dolencias físicas, psíquicas y emocionales en los trabajadores (Askenazy, 2005; Dal Rosso, 2008; Davezies, 2001; Gollac, 2005 y Seligmann-Silva, 2011). En la tercera parte del artículo presento el debate relacionado con el tiempo de trabajo en Brasil, a partir de la década de los noventa.

La intención de la presente investigación es avanzar en el conocimiento de un tema fundamental relacionado con la reflexión en el campo de la sociología del trabajo, así como proponer elementos para el debate político y social sobre una cuestión tan importante, pero aún poco discutida en las sociedades, sea cual fuere, concerniente a la relación entre la nueva organización del trabajo, la intensificación del tiempo de trabajo y el aumento del malestar, las enfermedades y los accidentes de trabajo (Dejours, 2009; Gaulejac, 2005; Légeron, 2003 y Lerouge, 2009).

Duración y distribución del tiempo de trabajo

La duración, así como la distribución del tiempo de trabajo, son las dos dimensiones más concretas, mensurables y, por tanto, más visibles para la sociedad. Por tal motivo ellas son, frecuentemente, objeto de discusión, negociación y legislación en diversos países (Dal Rosso, 1996). Esto significa, la mayoría de las veces, que cualquier alteración en la duración o en la distribución del tiempo de trabajo requiere un nuevo proceso de negociación o una nueva legislación, manteniendo así su visibilidad. Además, esas dos dimensiones son, generalmente, estudiadas en el medio académico y son el foco de análisis de amplias investigaciones nacionales (Cardoso *et al.*, 2009), a diferencia de lo que acontece con la dimensión de la intensidad.

En lo referente a la duración/extensión del tiempo de trabajo, después de un periodo de inercia (Dal Rosso, 1996), en los últimos años se configura una tendencia mundial rumbo a la jornada semanal de 40 horas, de acuerdo con el estudio encomendado por la Organización Internacional del Trabajo (Lee *et al.*, 2009). En este estudio, los autores observan que el nivel de desarrollo tecnológico y las ganancias por la productividad posibilitaron y presionaron para que esta reducción se realice. Sin embargo, a pesar de esta tendencia, la reducción de la jornada no puede ser vista como resultado directo del crecimiento económico, pues estamos hablando de un campo de extrema disputa entre el trabajo y el capitalismo.

Cuando consideramos apenas los países de la Unión Europea, a partir de los resultados de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, también observamos que la duración media de la semana de trabajo está disminuyendo. En 1991, la duración media fue de 40.5 horas, en 2000 se redujo a 38 horas y, en 2010, fue de 36.4 horas semanales. De acuerdo con el informe de la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (Eurofound) (2011), esta reducción está vinculada a la reducción del porcentaje de trabajadores con jornada superior a 48 horas por semana, aumento en el número de quienes trabajan menos de 20 horas, así como modificaciones en el proceso de negociación colectiva y en la legislación.

Como consecuencia, para los trabajadores de muchos países, la cuestión de la duración no es más el foco central de la reivindicación. Esto no significa, entretanto, que la cuestión esté resuelta, dado que la necesidad de su reducción es permanente, en función del continuo proceso de innovación. También debemos considerar que estamos

hablando de medias entre países, sectores, sexo o formas de contratación.

Asimismo, paralelamente a ese movimiento de reducción formal de la jornada de trabajo, se nota una ampliación oculta del tiempo de trabajo que, la mayor parte de las veces, no es contabilizada como tiempo a la disposición del empleador y, por eso mismo, no es remunerada. Cada vez mayor es el tiempo dedicado a las tareas llevadas a casa, lo cual muchas veces ocurre de manera informal. También las tecnologías de la información, como el celular, la computadora portátil e Internet sirven para accionar y controlar a los trabajadores a cualquier hora y en cualquier lugar (Cardoso *et al.*, 2009).

Cabe reflexionar, igualmente, sobre aquellos tiempos en los cuales los trabajadores buscan soluciones para el trabajo, principalmente, a partir del énfasis dado a la participación, llevándolos a permanecer “conectados” al trabajo, a pesar de encontrarse distantes de la empresa (Hirata, 1996; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA], 2012)¹. Podemos cuestionarnos, incluso, sobre el tiempo gastado con el desplazamiento de los individuos de la casa al trabajo y el creciente tiempo dedicado a las actividades de cualificación. Todos esos tiempos pueden ser denominados como “tiempos dedicados al trabajo” y aun contribuyen a sentir que el trabajo ocupa la mayor parte del día (Cardoso *et al.*, 2009; IPEA, 2012).

En relación con la dimensión de la distribución del tiempo de trabajo, a partir de los años noventa, diversos cambios fueron adoptados por el capitalismo, con la intención de hacerla cada vez más flexible y, de esta forma, aumentar la capacidad de respuesta rápida a las variaciones del mercado, aun en un contexto de disminución de trabajadores (Alves, 2011). Modificaciones en la nueva forma de contabilizar y compensar el tiempo de trabajo, que pasa a tener el año como referencia y no más el mes o la semana, como era originalmente previsto. En algunos países la referencia, inclusive, pasa a ser la vida activa del trabajador². Anualización, modulación, ampliación

¹ De acuerdo con Souto Mayor (en Cataldi, 2011), los jueces están presentando la cuestión del derecho a “desconectarse del trabajo”. Existe, también, el reciente pronunciamiento de la Justicia de que el tiempo asociado al trabajo en domicilio, a través del teléfono celular o de Internet, deba ser considerado como tiempo de trabajo.

² Un ejemplo es la *Compte épargne-temps*, instituida por el gobierno francés, en función de la presión de los empleadores para que los gerentes no tomen vacaciones. Siendo extendida para todos los trabajadores, ella posibilita el trabajo adicional (en feriados, vacaciones u horas-extra) y su “depósito” en una cuenta de ahorro pudiendo ser utilizada como reposo,

del tiempo de trabajo en horarios y días atípicos, como noches o fines de semana, así como también una mayor demanda por hora extra y sobre aviso.

En ese proceso de construcción social de un tiempo de trabajo mucho más flexible, el discurso del capitalismo busca identificarlo con la posibilidad de mayor libertad para el trabajador. Entretanto, vemos que, de una forma general, el tipo de flexibilidad que viene siendo implementada ha sido orientada, únicamente, por la demanda de la producción y no por las necesidades de los trabajadores (Linhart y Moutet, 2005). Para éstos, ser flexible pasa a significar ser ágil en relación con la demanda del capitalismo, estar abierto a los cambios en el corto plazo, asumir riesgos continuamente y depender cada vez menos de leyes y procedimientos formales (Sennett, 2000).

Además, si el tiempo de trabajo es cada vez más flexible, lo mismo acontece con los tiempos de no trabajo, dado que la flexibilización tiene impactos negativos tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Dentro, la consecuencia es el incremento de la intensidad, y fuera, es la desorganización del tiempo de “no trabajo”. Parent-Thirion *et al.* enfatizan, a partir de los resultados de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, que los horarios estables aumentan la satisfacción en relación con el equilibrio vida-trabajo, de tal forma que “los trabajadores prefieren efectuar el mismo número de días a cada semana o el mismo número de horas a cada día, en comparación a un número variable de días u horas; y tener horas de llegada y partida fijas, más que variables” (2007: 80).

Los autores también destacan que la flexibilidad impuesta es vivida de forma negativa por parte de los trabajadores y sentida como una amenaza a la regularidad y a la previsibilidad. Por otro lado, la semana de trabajo tradicional (40 horas, cinco días por semana, de lunes a viernes) es “sentida como algo muy positivo” (Parent-Thirion *et al.*, 2007: 81). Finalmente, las personas que declaran tener su tiempo de trabajo alterado con frecuencia expresan una mayor insatisfacción en relación con el equilibrio vida-trabajo, y cuantos más cambios de horario son anunciados con poca anticipación, mayor la insatisfacción resultante.

Todas esas transformaciones implantadas por el capitalismo en las últimas décadas en lo que se refiere a la duración y distribución del tiempo de trabajo —sean ellas implícitas o explícitas, formales o informales—, resultan en

licencia o convertidas en el tiempo que falta para que el trabajador inicie la jubilación (Cardoso *et al.*, 2009).

una creciente fragmentación e individualización de ese tiempo. Como resultado, se genera el surgimiento de una pluralidad de nuevos tiempos de trabajo que se colocan, cada vez más, en total asincronía en relación con los otros tiempos sociales –como el de la familia, del placer, del amor, del descanso, de la educación o de la participación política–. Asimismo, esas alteraciones hicieron que el tiempo de trabajo fuese cada vez más difícil de ser delimitado y contabilizado.

Intensidad del tiempo de trabajo: una dimensión aún poco visible

A diferencia de la duración y de la distribución, la dimensión de la intensidad rara vez es foco de discusión entre los actores sociales, como veremos a lo largo del texto. Como primer punto es necesario enfatizar que se trata de un concepto aún en construcción, dada su extrema complejidad, asociada a la variedad de causas y formas de manifestación (Gollac, 2005). De acuerdo con Jégourel (2010), la intensidad es una noción maleable y no cerrada, en función de sus diversas formas de manifestación y, aun, de su proximidad con otras nociones como la productividad, la carga de trabajo, el número de trabajadores, el horario de trabajo o el ritmo de trabajo. Otra noción asociada a la intensidad es la condición de trabajo. Sin embargo, la autora hace hincapié que ellas no pueden ser tomadas como sinónimas, aun si esta última determina el grado de intensidad.

Por tal motivo, cuando se piensa en la posibilidad de medir la intensidad del tiempo de trabajo, Jégourel (2010) concluyó que sólo es posible determinar lo que está en torno a ella, mas nunca la propia intensidad, la cual puede ser establecida a partir de la descripción de las diversas características de la actividad del trabajo, que tienen como consecuencia la intensidad del mismo. Esto significa que, contrariamente al pensamiento usual, la intensidad no puede ser considerada sólo a partir de su dimensión física –incluyendo aquí cuestiones tales como la duración de la jornada, ritmo o cadencia del trabajo–, sino que requiere ser pensada de una manera mucho más amplia (Askenazy, 2005).

De esta forma –considerando la complejidad para identificar la intensidad del tiempo de trabajo–, para que comprendamos sus causas, manifestaciones y consecuencias, debemos partir del trabajador, pues a él le es exigido un mayor desempeño (Gollac, 2005). Dal Rosso (2008) resalta que el empleador demanda del trabajador tanto el incremento de la cantidad de la producción como la calidad del pro-

ducto o servicio prestado; en este sentido, la intensidad se entiende como la cantidad de dispendio de las capacidades de los trabajadores, es decir, de su energía física, inteligencia y cultura, así como la socialización heredada.

La intensidad está, por tanto, relacionada con la “carga total de trabajo por unidad de tiempo” (Fernex, 1998: 13), lo cual realza el hecho de que no podemos tratar las dimensiones del tiempo de trabajo de manera separada, dado que en la vivencia temporal cotidiana del trabajador existe una relación de influencia recíproca entre su duración, distribución e intensidad. Fernex (1998), así como Jégourel (2010), destacan la importancia de analizar el conjunto de condiciones y características del trabajo, o sea, la tarea, el puesto de trabajo, el ambiente físico, los objetos a manipular, la postura, las relaciones entre los trabajadores, de éstos con la jefatura o con los usuarios, el grado de autonomía; en fin, todo el ambiente de trabajo. Se deben considerar también las características de los propios sujetos, o sea, sexo, edad, formación, salud, expectativas en relación con el trabajo, así como el contexto macro en el cual se desarrollan las relaciones de trabajo.

Para Bártoli (1980, citado en Fernex, 1998: 16), la noción de carga de trabajo tiene justamente el significado de dispendio de energía física, mental y psicológica “[...] necesario para la producción, por parte del trabajador, de cierta cantidad de productos, en condiciones reales de su actividad”. Finalmente, Fernex (1998) resalta que es importante comprender la relación entre las exigencias del puesto de trabajo, así como también las capacidades y posibilidades de reacción de los individuos, en un determinado ambiente de trabajo y en un contexto macro.

Vale resaltar que, a diferencia de la dimensión de la duración y de la flexibilización del tiempo de trabajo, en relación con la intensidad, no existe nada en la legislación que defina el nivel de esfuerzo que el trabajador debe o no realizar durante su tiempo de trabajo, o sea, el límite máximo o mínimo. La única obligación del trabajador es “colocar su tiempo de trabajo a disposición del empleador y nada es dicho sobre la eficacia del trabajo otorgado” (Jégourel, 2010: 9).

En lo referente a las causas del incremento de ese esfuerzo, o sea, de la intensificación del tiempo y del trabajo, diversos autores, de las más diferentes líneas de pensamiento, son unánimes en apuntar a la organización del trabajo como determinante de este proceso (Askenazy, 2005; Dal Rosso, 2008; Davezies, 2001, Seligmann-Silva, 2011). Una organización del trabajo que viene pasando por una fuerte transformación. Con la crisis del inicio de la década de los

setenta, entre las acciones del capitalismo para superar la caída de la demanda por productos y servicios, así como quebrar la resistencia del movimiento sindical, fueron introducidas diversas modificaciones en la organización y gestión del trabajo (Alves, 2011). Un proceso de despido en masa de trabajadores fue realizado y, en relación con aquellos que permanecieron empleados, fueron creadas herramientas de movilización, flexibilización e intensificación del tiempo de trabajo, así como la reducción de la remuneración fija y el aumento de la variable vinculada a las metas (Alves, 2011). Todos esos cambios ocurrieron en un contexto de creciente inseguridad y miedo, por parte de los trabajadores, en relación con el futuro y el empleo.

Se trata del toyotismo, que tiene como insignia una producción cabal, flexible y tensa (Durand, 2004), marcada por la reducción de *stocks*, plazos, defectos, re-trabajo, paradas del ciclo de producción y, aun, por la mayor diversidad de productos y servicios, y capacidad de respuesta a las fluctuaciones del mercado. Metas que deben ser alcanzadas, vale resaltar, con un mínimo de trabajadores, pues en las empresas se tiene la finalidad de producir más con menos recursos humanos. Para alcanzar tales objetivos, el capitalismo produjo un conjunto de nuevos valores, normas, procesos, negociaciones, legislaciones, herramientas, innovaciones y formas de gestión (Linhart y Moutet, 2004), esto es, una nueva construcción social del trabajo y del tiempo de trabajo, con repercusiones importantes en el tiempo de no trabajo.

Es claro que la intensidad del tiempo de trabajo no comienza con el toyotismo, habiendo sido discutida por Marx (1985), al resaltar que, cuando ocurrió la conquista de la jornada de 10 horas, ésta ya contenía la misma cantidad o más de trabajo y de dispendio de fuerza vital que una jornada de 12 horas, en función de su mayor densidad y menos poros de inactividad. Está presente, también, en el taylorismo y en el fordismo. Entretanto, hacia finales de los años setenta, existe una mayor inversión en tecnologías y nuevas formas de organización y gestión que resultan en el aumento de la intensidad del tiempo de trabajo, posibilitando, como fue resaltado por Dal Rosso (2008), la realización de más trabajo por un mismo trabajador.

Para Durand (2004), el actual proceso de intensificación del tiempo de trabajo se da por la mayor velocidad en la ejecución de los gastos, mas también por la reducción de su porosidad, en función de la supresión de los tiempos denominados por el capitalismo como muertos y vividos por los trabajadores como tiempos de descanso y recuperación. Se evidencia el procedimiento de reducción de

los tiempos entre las diferentes operaciones, a partir de la reorganización del trabajo, previéndose una actividad en cuanto se da la recuperación de la otra, o aun, haciendo trabajar los diferentes miembros del cuerpo al mismo tiempo, en tareas diferentes. Significa que cada minuto debe ser íntegramente ocupado, sin parada y sin descanso. También la multifuncionalidad viene siendo una forma de organizar el trabajo para viabilizar el aumento de la producción sin la contratación de trabajadores (Cardoso *et al.*, 2009).

La búsqueda por el flujo regular de producción cuantitativa fue extendida también a la calidad (Gollac, 2005)³, siendo creada una amplia gama de normas a ser seguidas por los trabajadores, destinadas a la reducción de los defectos y, consecuentemente, del re-trabajo.

Para que los trabajadores acepten o se resistan lo menos posible a esos cambios, los capitalistas también buscan nuevas formas de controlarlos. Con Taylor el gesto físico se mecanizó, dejando “libre” el cerebro, el toyotismo crea una unidad “orgánica entre acción y pensamiento” (Alves, 2011: 62). En el discurso empresarial, que busca ocultar la relación de subordinación, no se trata más de trabajadores, mas sí de colaboradores o asociados, movilizandolos la “inteligencia, afectividad y personalidad”, en favor de la empresa (Linhart y Moutet, 2005: 14).

Entretanto, en caso de que la estrategia de involucramiento no sea totalmente eficaz, otras acciones son implementadas por el capitalismo, como, por ejemplo, la gestión por metas/objetivos. Esta forma de gestión ejerce un papel central al vincular la realización de metas/objetivos, de calidad y cantidad, a la remuneración variable y a la evaluación individual, de forma explícita. Así también, al vincularla a la promoción e inclusive a la conservación del empleo, de forma implícita. O sea, el trabajador busca alcanzar las metas definidas por la empresa no sólo para tener una remuneración extra, sino también para ser mejor evaluado, tener una promoción, así como reducir el riesgo de ser despedido. Además, para la empresa, esa relación asegura “la percepción por parte de los trabajadores de que el esfuerzo es reconocido” (Pina y Stotz, 2011: 166).

Si para el capitalismo la gestión por metas/objetivos, denominada gestión “*by stress*”, es un instrumento de la

³ Calidad, en realidad, significa conformidad con un patrón, sea de producción o de realización de un servicio, teniendo como objetivo mantener y aumentar el ritmo del flujo. Así, no se debe esperar que esa calidad signifique un mejor producto y que sea más durable; muy por el contrario, ellos deben durar cada vez menos para mantener el flujo de la demanda.

organización del trabajo, para el trabajador, viene siendo una fuente de sufrimiento dentro y fuera del lugar de trabajo. Boisard *et al.* (2002) resaltan que, en la mayor parte de las veces, el trabajador queda imposibilitado de atender los objetivos de la producción y preservar la salud, dado que la urgencia los lleva a adoptar maneras más rápidas de trabajar, que no siempre resultan ser las más confortables o mejores para su salud y seguridad (Mathieu y Gorgeu, 2005).

Así, un último punto a ser destacado se refiere, justamente, a la relación entre el aumento de la intensidad y el aumento de la insalubridad del trabajo, como consecuencia de las dolencias físicas, psicológicas y mentales de los trabajadores (Askenazy, 2005). De esta forma, se plantea la cuestión de revelar las causas de la fatiga/cansancio en el lugar de trabajo, como indicador de la carga de trabajo soportada por el trabajador, y así también las consecuencias de esa situación para su salud.

En esta discusión, se tiene explicitada, cada vez más, la relación entre la organización del trabajo, el tiempo de trabajo (considerando las tres dimensiones) y la salud del trabajador:

Los horarios atípicos crecieron en el periodo entre 1995-2000. La intensidad del trabajo sentida por los trabajadores también presenció un crecimiento, en razón a los cambios en la organización de las empresas. Las fuertes presiones del ritmo son fuentes de insalubridad y de riesgos. Ellos son asociados a una percepción más pesimista de la relación entre trabajo y salud (Centre d'Études de l'Emploi, 2001: 1).

En este contexto, no son pocos los autores que consideran la actual organización del trabajo como sinónimo de degradación de las condiciones de trabajo (Askenazy, 2005; Gollac, 2005; Valeyre, 2006). Son destacadas, también, las cuestiones relacionadas con el aumento de la violencia doméstica dado el cansancio, la irritación, el miedo y la ansiedad; además del aumento de la dependencia química y del alcoholismo, así como del agotamiento y el suicidio (Seligmann-Silva, 2011; Dejours, 2009).

Askenazy (2005) cuestiona, inclusive, si podemos hablar de una nueva forma de organización o si sería, en realidad, una desorganización del trabajo y del tiempo de trabajo. Se cuestiona, también, si esas nuevas prácticas son naturalmente degradantes o si es la manera como ellas vienen siendo implantadas por el capitalismo, sin considerar la salud y la seguridad de los trabajadores, que explica la degradación de las condiciones de trabajo. De acuerdo

con el autor, “esta desorganización puede ser simplemente transitoria y, en este sentido, las prácticas innovadoras no estarían más asociadas a la intensificación” (Askenazy, 2005: 221). Entretanto, resalta que hasta el momento el agotamiento físico, psíquico y emocional es recurrente en el discurso de los trabajadores y no ha dado muestras de reducción.

Las disputas en relación con el tiempo de trabajo en Brasil

También en Brasil las disputas en relación con el tiempo de trabajo son antiguas y nacen juntamente con el proceso de industrialización (Cardoso *et al.*, 2009). Entretanto, desde finales de los años ochenta ya no existe más, en el plano macro-institucional, un movimiento de reducción de la jornada de trabajo. Ya son más de 20 años sin alteración, incluso con la “Campaña Nacional por la Reducción de la Jornada de Trabajo”, iniciada en 2003, por todas las centrales sindicales brasileñas. El foco principal de la campaña era la reducción de la jornada de trabajo de las actuales 44 horas semanales a 40 horas, la limitación mensual y anual de la hora extra, el aumento de su adicional, así como cambios en las reglas sobre la flexibilidad del tiempo de trabajo. A pesar de la acción sindical, se hace visible la dificultad de la movilización nacional de los trabajadores en relación con el tema, que se suma a la ausencia de apoyo por parte del gobierno y la fuerte resistencia de los empresarios. De forma que, hasta el año 2013, la reducción de la jornada de trabajo aún no fue conquistada en Brasil, manteniéndose en 44 horas semanales.

Además de ser una de las jornadas normales de trabajo más largas del mundo, se observa un porcentual muy elevado de trabajadores que realizan horas extras, dada la inexistencia de su limitación anual, así como el hecho de que el empleador no necesita solicitar permiso a ningún órgano cuando desea que sus trabajadores realicen horas extras (Calvete, 2006).

En realidad, en Brasil la hora extraordinaria ya ganó un carácter de ordinaria, como revelan los datos de la PED (Pesquisa de Empleo y Desempleo, DIEESE/SEADE). En 2011, 36% de los asalariados trabajaron más que la jornada legal de 44 horas. En el sector del comercio, ese porcentaje llega a casi 72% de los asalariados en Recife. Si para el sector patronal es más barato y práctico pagar horas extras que contratar un nuevo trabajador y después despedirlo, para el trabajador, en función de la baja remuneración, la hora extra significa una posibilidad individual de mayor ganancia.

De esa forma, la acción sindical encuentra una resistencia, tanto por parte de los empleadores como de los propios trabajadores en relación con la limitación de la utilización de las horas extras.

Si no hubo cambios en relación con la reducción de la duración normal y extraordinaria del tiempo de trabajo, en lo referente a su distribución, fueron diversas las legislaciones y negociaciones que tuvieron como foco el aumento de la flexibilidad. En el conflicto de intereses, el empresariado defendió con énfasis la mayor flexibilidad, en un contexto más amplio de continuidad en el proceso de reestructuración. La confluencia de ideas e intereses entre gobierno y empresarios, sobre todo hasta el año 2003, culminó en la desreglamentación de la estructura jurídica laboral brasileña, y la consecuente profundización de la flexibilización de las relaciones de trabajo (Pochmann, 1999).

En lo que se refiere específicamente a la flexibilidad del tiempo de trabajo, el cambio más importante se dio en 1998 con la implementación del “banco de horas”. Este cambio significó la anualización del tiempo de trabajo, o sea, la jornada adicional trabajada, en un momento, puede ser compensada en el plazo de un año y no más en una semana, como anteriormente. También, fruto de la fuerte presión patronal para la alteración en la legislación, se genera la Ley 10.101/2000, que autoriza el trabajo los domingos en el comercio.

Vale resaltar, todavía, que si entendemos la flexibilidad como la capacidad de responder efectivamente a circunstancias de cambio, podemos decir que ella es parte de la realidad brasileña desde hace mucho tiempo. Aun antes de los años noventa ya había una infinidad de posibles respuestas patronales frente a las fluctuaciones en la carga de trabajo: hora extra; contrato de trabajo para tiempos específicos; trabajo en turnos; compra de vacaciones; trabajo nocturno; vacaciones colectivas obligatorias; reducción de los salarios y de la duración del trabajo; así como la facilidad en los procesos de despido.

En lo referente a la dimensión de la intensidad del tiempo de trabajo, en Brasil esta cuestión es aún poco discutida en el medio académico, está prácticamente ausente del proceso de negociación colectiva, así como de las legislaciones laborales. Asimismo, no existen investigaciones nacionales que posibiliten comprender la intensidad, así como sus causas y consecuencias, lo cual contribuye a mantener su invisibilidad. La mayor parte de las veces la discusión queda reducida a los intelectuales, que tienen como centro de interés la cuestión de la salud del trabajador.

Seligmann-Silva *et al.* (2010) resaltan la necesidad de ampliar dicho foco para discutir sobre la salud del traba-

jador, incluyendo la cuestión de la organización y de la intensidad del tiempo de trabajo. De acuerdo con esos autores, la actuación de los médicos siempre tuvo como referencia los elementos objetivos, visibles y medibles, que pudiesen tener algún impacto en la salud física del trabajador. Entretanto, el actual perfil de enfermedad de los trabajadores indica que existen otras perspectivas que precisan ser consideradas.

Un buen ejemplo son las afecciones músculo-esqueléticas, las LER/DORT que, a diferencia de otras enfermedades, arremeten contra “los trabajadores cuyas actividades laborales no exigían altos gastos energéticos y su etiología no podía ser encuadrada en factores de riesgo tradicionales: físicos, químicos y biológicos” (Seligmann-Silva *et al.*, 2010: 185). Así, los nuevos problemas de salud evidencian la complejidad que envuelve la evaluación de la relación entre el proceso salud/enfermedad y el trabajo realizado (Seligmann-Silva, 2011).

Una de las raras investigaciones existentes sobre la intensidad (Dal Rosso, 2008) revela que para 43.2% de los trabajadores entrevistados el trabajo está más intenso en los últimos años⁴. Cuando analizamos algunos sectores como el de la telefonía, la comunicación y la salud privada, por ejemplo, ese porcentaje sube a 57%. Si nos focalizamos en alguna de las formas de intensificación, como la gestión por metas/objetivos, el porcentaje de trabajadores que declara sentir una presión mayor en el trabajo es de 56.8%. Más de una vez, el autor resalta que la situación es muy diferente en cada uno de los sectores. En el sector bancario, de telecomunicación, así como salud y educación privada, 98% de los trabajadores destacan el aumento de la presión en función de la gestión por metas/objetivos (Dal Rosso, 2008).

Asimismo, el autor subraya que, por el hecho de que el trabajo pasa actualmente por un proceso de transformación en función de la exigencia de mejores resultados materiales e inmateriales, el trabajador debe exigir más sus propias energías físicas, mentales y sociales. Como consecuencia, nuevos problemas de salud se suman a los antiguos. En la misma pesquisa, 24.6% de los trabajadores declaran que ya tuvieron problemas de salud recurrentes ocasionados por el trabajo y 18.9% afirman ya haber solicitado un certificado médico debido a la sobrecarga en el trabajo (Dal Rosso, 2008).

⁴ Los ítems investigados por Dal Rosso (2008) fueron: alargamiento de la jornada de trabajo, acumulación de tareas, polivalencia, versatilidad y flexibilidad, ritmo y velocidad y gestión por resultado.

En mi investigación de doctorado con los trabajadores metalúrgicos⁵, éstos también relataron que su trabajo sufrió un fuerte proceso de intensificación desde mediados de los años noventa. De acuerdo con los trabajadores, fue la combinación entre dos formas de flexibilización —el banco de horas y la rotación de función (la multitarea y la polivalencia)—, lo que más contribuyó a intensificar el tiempo de trabajo. Tal combinación expone a los trabajadores a un tiempo de trabajo intenso en todo momento y en todos los espacios. Esto porque, cuando la demanda por producción se muestra elevada, el trabajador es llamado a laborar; cuando no, él debe quedarse en casa —para descansar las horas positivas del banco de horas o es colocado en vacaciones individuales y colectivas—. Una vez llamado a laborar, él es colocado en aquella función o sector donde existe mayor demanda de trabajo, posibilitado por la multifunción.

Otros cambios técnico-organizacionales y de gestión también fueron apuntados por los trabajadores como causantes de la mayor intensidad del tiempo de trabajo, entre ellas: las nuevas líneas de montaje (que impiden al trabajador realizar su trabajo más rápido y así conseguir un tiempo libre para descansar o ir al baño), las demisiones, la tercerización (dado que a las tareas ya existentes se sumaban aquellas relacionadas con la reparación de productos defectuosos provenientes de terceras empresas), la necesidad de realizar cada vez más tareas en un tiempo menor y con mayor calidad, las metas definidas en la Participación de los Lucros y Resultado (PLR), así como la reducción de las pausas colectivas e individuales se suman a todos esos cambios en el lugar de trabajo, el contexto de altas tasas de desempleo (Cardoso *et al.*, 2009).

Entretanto, a pesar de todos esos cambios que están aconteciendo en la organización del trabajo, del punto de vista de la negociación, en la investigación que realizamos con acuerdos y convenciones colectivas de diversas categorías profesionales⁶, quedó evidente que el tema aún no es parte del proceso de negociación colectiva (Cardoso *et al.*, 2011). Considerando las tres dimensiones del tiempo de trabajo (duración, distribución e intensidad), y a pesar de un gran número de cláusulas presentes en los acuerdos y

convenciones colectivas, éstas avanzan poco en relación con lo que está establecido en la ley (Cardoso *et al.*, 2011).

Es preciso adicionar que en los acuerdos y convenciones colectivas están prácticamente ausentes cláusulas relacionadas con el control de la intensidad del tiempo de trabajo, en total consonancia con la legislación brasileña, que también no estipula reglas sobre este asunto. Dal Rosso destaca que, por no existir ley respecto de la intensidad, no existen parámetros sobre los cuales los agentes puedan abrir paso a las infracciones. De esa forma, la ausencia de una legislación dificulta, aún más, la aceptación patronal en las negociaciones.

Considerando la relación entre la organización del trabajo, la intensidad y la salud del trabajador, en el análisis del contenido de los acuerdos y convenciones colectivas también están prácticamente ausentes los temas relacionados con la organización del trabajo. Por ejemplo, las pocas cláusulas acerca de la polivalencia tratan de la cuestión de la remuneración, dentro de una discusión sobre “Plan de Cargos y Salarios”, sin hacer cualquier referencia al posible aumento de la intensidad o consecuencias para la salud.

También fueron analizadas las cláusulas sobre salud para verificar si se hacía alguna referencia a la cuestión de la organización o gestión del trabajo, así como a la intensidad. De forma general, podemos decir que las cláusulas negociadas no hacen referencia a las posibles causas de enfermedades y accidentes de trabajo, o sea, a la organización o gestión del trabajo, a la carga de trabajo, al ritmo/cadencia, a la reducción de efectivos, a las metas contradictorias entre calidad y cantidad, a la falta de autonomía o a los plazos cortos. El foco normalmente gira en torno a la cuestión financiera (adicional a la peligrosidad y a la insalubridad) o de la necesidad del trabajador de usar uniforme y equipamiento de protección individual. Un ejemplo que demuestra bien esa situación es una cláusula sobre la prevención del estrés. Su contenido prevé acciones como tener música ambiente tranquila, plantas en el lugar de trabajo, realización de gimnasia y equipamientos adecuados, mas no hace ninguna referencia a los cambios necesarios en la carga de trabajo o en cualquier otro ítem de la organización y gestión del trabajo.

Vale resaltar, entretanto, que esa dificultad con la cual los trabajadores negocian temas vinculados a la intensidad del tiempo de trabajo no es una característica del momento presente. Desde los años ochenta, cuando hubo un fuerte proceso de negociación colectiva, en el cual se incluyeron diversos temas en los acuerdos y convenciones colectivas, la cuestión de la organización del trabajo quedó fuera de

⁵ Cuyo título es “Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores”, 2007.

⁶ Este estudio fue realizado a partir de las informaciones contenidas en el Sistema de Acompañamiento de Contrataciones Colectivas del DIEESE (SACC-DIEESE), teniendo como base los acuerdos y convenciones colectivas de trabajo registrados para el año 2009. En ese año fueron registrados los contratos colectivos de trabajo de 197 unidades de negociación, lo que representa 90% del panel anual del sistema.

ese proceso. En los raros casos de cláusulas negociadas sobre el tema, éstas apenas preveían la comunicación al sindicato cuando existiese la implementación de alguna innovación tecnológica y entrenamiento del trabajador (Cardoso *et al.*, 1998).

Los años noventa, a su vez, en un contexto de rápida y fuerte apertura de la economía, fueron marcados por la dificultad de las organizaciones sindicales para incidir en cuestiones nuevas en la agenda de negociación. Entre los temas ausentes, muchos estaban relacionados con la intensidad del tiempo de trabajo. La preocupación central de la pauta sindical, durante ese periodo, fue el mantenimiento de los empleos ante la fuerte inversión empresarial en innovaciones organizacionales y tecnológicas que, en mucho, contribuyeron al aumento de la intensidad del tiempo de trabajo, en un escenario de altas tasas de desempleo (Cardoso *et al.*, 1998).

A partir del año 2000, lo que se verifica en el proceso de negociación colectiva en relación con el tiempo de trabajo es que, a pesar de la movilización de los trabajadores, aún son pocas las conquistas en el ámbito de la categoría profesional. Así, de forma resumida, podemos decir que Brasil tiene una jornada de trabajo de larga duración —ya que a las 44 horas semanales se suman aún la realización de horas extra—, un tiempo de trabajo extremadamente flexible e intenso, considerando también que las últimas grandes alteraciones en la legislación, sobre el tiempo de trabajo, favorecieron a los empresarios en detrimento de los trabajadores.

Consideraciones finales

Este artículo trató sobre las disputas en torno al tiempo de trabajo, a partir de los años noventa, considerando sus tres dimensiones: duración, distribución e intensidad. El principal foco de análisis fue la intensidad del tiempo de trabajo, considerando sus causas y consecuencias, justamente por el hecho de que esta dimensión es la menos aparente para la sociedad y, consecuentemente, menos discutida por los diversos actores sociales.

En lo referente a la dimensión de la duración del trabajo, vimos que existe un movimiento de convergencia hacia una jornada de 40 horas semanales. Por otro lado, de acuerdo con los datos de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, de 2011, 31% de los trabajadores afirmaron que les gustaría reducir la jornada de trabajo (Eurofound, 2011). Además, apenas 30% de los trabajadores respondieron que su horario de trabajo se adapta muy bien a sus compromisos sociales (Eurofound, 2011).

No obstante, si la duración del tiempo de trabajo está reduciéndose, podemos preguntarnos por qué los trabajadores desean tener un tiempo de trabajo aún más corto y, todavía, por qué la mayoría considera que este tiempo no se adapta muy bien a la vida fuera del lugar de trabajo. Uno de los factores es, sin duda, el hecho de que existe una gran dispersión al comparar diferentes países, sectores, categorías profesionales o tipos de contrato. El caso de Brasil, como vimos, es un óptimo ejemplo, pues la jornada de trabajo aún es de 44 horas, siendo que a éstas pueden sumarse hasta dos horas extras por día.

Además de eso, vimos también que existe una ampliación oculta de la duración del tiempo de trabajo. Conforme los datos de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, de 2010, 16% de los trabajadores respondieron que trabajan, en el tiempo libre, una o dos veces por semana. En Brasil, cerca de 54% de los entrevistados por la investigación del IPEA declaran que tienen mucha dificultad para desconectarse del trabajo, sea porque tienen que mantenerse preparados para la realización de actividades extraordinarias, o porque precisan planificar, desarrollar e, inclusive, estudiar alguna actividad relacionada con el trabajo (IPEA, 2012).

Asimismo existe, paralelamente, un aumento de la flexibilidad, con la creación y ampliación de los llamados tiempos atípicos de trabajo, así como la compensación y contabilización del tiempo de trabajo, teniendo como referencia el año y no así la semana o el mes. Vale resaltar que la flexibilidad es definida en función de las necesidades del capitalismo y no del trabajador y que, en la mayor parte de las veces, impide que éste programe y organice su vida fuera del lugar de trabajo.

Un tercer punto que contribuye a que los trabajadores no estén satisfechos con el tiempo de trabajo es el hecho de que éste sea cada vez más intenso, lo cual produce una elevación del nivel de esfuerzo físico, psicológico y emocional, que genera un cansancio extremo y enfermedad. Esto porque las nuevas formas de organización del trabajo, implantadas por el capitalismo, buscan aumentar el flujo de la producción/servicio, su variedad y su capacidad de responder rápidamente a las fluctuaciones del mercado, con un porcentual cada vez menor de trabajadores. Una organización que puede ser adjetivada como cabal y flexible, así como también incierta e intensa.

En este contexto, son innumerables las fuentes de intensificación del tiempo de trabajo al que están siendo sometidos los trabajadores: mayor ritmo; mayor densificación del tiempo, con reducción de las pausas y de

las llamadas “porosidades”; multiplicación de las tareas; multifuncionalidad; plazos cada vez más rígidos y cortos; interrupciones frecuentes de una tarea para la realización de otra; necesidad de reacción cada vez más inmediata y urgente; mudanzas cada vez más frecuentes, que exigen más tiempo de aprendizaje de las nuevas tareas y amplia gama de normas a ser seguidas por los trabajadores. A su vez, la gestión por objetivos/metras viene siendo subrayada como una de las principales causas de la intensificación del tiempo de trabajo, al presionar a los trabajadores para la realización de más trabajo (Dal Rosso, 2008).

Al analizar las conversaciones de los trabajadores metalúrgicos en mi tesis de doctorado, por ejemplo, quedó explícito que el flujo tenso e intenso, característica principal del tiempo dentro de la fábrica, se extiende fuera de ésta, lo cual nos ayuda a comprender cómo los trabajadores entrevistados, que inclusive ya tenían una jornada de trabajo menor que la prevista en ley, explicitaban, muy fuertemente, que el tiempo de trabajo ocupaba casi las 24 horas del día. O sea, el tiempo dentro del lugar de trabajo es sentido como intenso y presionado; el tiempo fuera será marcado por el cansancio y por la dificultad de vivir otras experiencias. Lo que presiona no es apenas la cantidad de horas trabajadas, sino también la calidad de ese tiempo.

De esta forma, podemos percibir el papel central que viene siendo ocupado por la intensidad del tiempo de trabajo. Si en el siglo XVIII eran las largas jornadas que más contribuían a las enfermedades, accidentes y muerte de los trabajadores; ahora es la intensidad que ocupa ese espacio, siendo que, muchas veces, existe un cúmulo de determinantes. Parece plausible considerar que la duración elevada del tiempo de trabajo y una fuerte intensidad sean fenómenos exclusivos, dado que son formas diferentes de que el trabajador realice una carga de trabajo excesiva. Entretanto, en muchos países, como en Brasil, esas formas se acumulan, es decir, una duración del tiempo de trabajo, un tiempo de trabajo muy flexible, y también intenso.

A pesar del aumento de estudios en varios países sobre el tema de la intensidad, aún son pocas las discusiones, negociaciones y legislaciones que consideran la relación entre ambiente de trabajo, organización del trabajo, intensidad y proceso de enfermedades. Diversas son las razones para esa situación. No apenas debido a la propia dificultad de comprender cómo la intensidad se realiza en el lugar de trabajo, de observarla y distinguirla de otras manifestaciones, mas, sobre todo, porque realizar esa discusión significa cuestionar a la organización y gestión del trabajo, cuestiones vistas por el capitalismo como de cuño privado, donde ni los trabajadores ni el Estado deben intervenir.

En el caso de Brasil, específicamente, para ayudar a la visualización de la intensidad, sería necesaria la construcción de una encuesta amplia y nacional sobre las condiciones de trabajo y la salud del trabajador, que posibilitase la comprensión tanto de las especificaciones de la intensidad en cada sector o micro-sector, como la captura del movimiento general de la intensificación. Sería importante, también, el cruzamiento de esas informaciones con el tiempo que el trabajador está sometido a la intensidad, o sea, la duración y la distribución del tiempo de trabajo. Entretanto, sabemos que la construcción de los conocimientos e informaciones sobre la intensidad no garantiza su inclusión en el debate político, considerando que el tiempo de trabajo está en el centro del conflicto entre el trabajo y el capitalismo.

Es decir, existen dos cuestiones que requieren ser pensadas separadamente, a pesar de su interrelación: la primera es la construcción de instrumentos que posibiliten el conocimiento del significado de la intensidad del tiempo de trabajo, sus causas, formas de manifestación y consecuencias para la vida del trabajador, dentro y fuera del lugar de trabajo; la segunda es, a partir de ese conocimiento y considerando la inexistencia de reglas pre-existentes sobre el asunto, la producción de normativas en los espacios micro, meso y macro, que puedan regular e impedir que la organización del trabajo continúe intensificando el tiempo de trabajo, al punto de llevar a la enfermedad y hasta al suicidio de los trabajadores.

Referencias

- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. Sao Paulo: Boitempo.
- Askenazy, P. (2005). “Sur les sources de l’intensification”. *Revue économique*, 56(2), 217-236.
- Boisard, P. et al. (2002). *Temps e travail: l’intensité du travail*. Luxemburgo: Fondation Européenne pour l’Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (Eurofound).
- Calvete, C. (2006). “Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil”. (Tesis de doctorado). Universidade Estadual de Campinas.
- Cardoso, A. C. M. et al. (2011). “Tempo de trabalho no Brasil: o negociado e o não negociado”. XII Encontro Nacional da Abet. João Pessoa. Anais ABET.
- Cardoso, A. C. M. et al. (2009). *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. Sao Paulo: Annablume.

- Cardoso, A. C. M. et al. (2007). "Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores". (Tesis de doctorado). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas-USP.
- Cardoso, A. C. M. et al. (1998). "A difícil negociação do emprego em diversos espaços de ação sindical". En Carvalho Neto, A. (org.), *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: IRT/PUCMG.
- Cataldi, M. J. (2011). *Stress no meio ambiente de trabalho*. 2a. ed. Sao Paulo: LTR.
- Centre d'Études de l'Emploi (CEE) (2001). "Contraintes de temps dans le travail et risques pour la santé en Europe". 47.
- Dal Rosso, S. (2008). *Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. Sao Paulo: Boitempo.
- Dal Rosso, S. (1996). *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*. Sao Paulo: LTR.
- Dejours, C. (2009). *Souffrance en France*. Paris: Editions du Seuil.
- Davezies, P. (2001). "Charge de travail et enjeux de santé". Colloque: négocier la charge de travail entre performance organisation et conditions de travail, Paris.
- Durand, J. P. (2004). *La chaîne invisible: travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil.
- Fernex, A. (1998). "Intensité du travail, définition, mesure, évolutions: premiers repérages". *Etudes et Recherche*, L'ISERES, 169.
- Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (Eurofound) (2011). *Evolução ao longo do tempo: primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*. Luxemburgo.
- Gaulejac, V. de (2005). *La société malade de la gestion*. Paris: Editions du Seuil.
- Gollac, M. (2005). "L'intensité du travail". *Revue économique* 56(2), 217-236.
- Hirata, H. (1996). "Introduction: le travail des femmes: nouveaux partages, nouvelles divisions". En Hirata, H. y Senotier, D., *Femmes et partage du travail (7-20)*. Paris: Syros.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2012). "Trabalho e tempo livre". En *Texto para discussão 1767*. Brasília: IPEA.
- Jégourel, M. (2010). "L'intensité du travail: enquêtes dans les industries chimique sur les tensions entre concept et activité". (Tesis de doctorado). Universidad de Provence.
- Lee S. et al. (2009). *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global e comparada*. Secretaria Internacional do Trabalho. Brasília: OIT.
- Légeron, P. (2003). *Le stress au travail*. Paris: Odile Jacob.
- Lerouge, L. (2009). *Risques psychosociaux au travail, Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*. Paris: L'Harmattan.
- Linhart, D. y Moutet, A. (2005). *Le travail nous est compté: la construction des norms temporelles du travail*. Paris: La Découverte.
- Linhart, D. y Moutet, A. (2004). *La modernisation des entreprises*. Paris: Éditions La Découverte.
- Marx, K. (1985). *O capital*. V. I. 12a. ed. Sao Paulo: Bertand Brasil.
- Mathieu, R. y Gorgeu, A. (2005). "O trabalho operário é sustentável? Uma ilustração na indústria automotiva na França". (Mimeografiado).
- Parent-Thirion, A. et al. (2007). "Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail". Luxemburgo: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail.
- Pina, J. A. y Stotz, E. N. (2011). "Participação nos lucros ou resultados e o banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário". *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores*, 11, 36(123), 162-176.
- Pochmann, M. (1999). *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. Sao Paulo: Contexto.
- Sennett, R. (2000). *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 4a. ed. Rio de Janeiro: Record.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. Sao Paulo: Cortez.
- Seligmann-Silva, E. et al. (2010). "Saúde do trabalhador no início do século XXI". *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador I*, 35(122).
- Seligmann-Silva, E. et al. (2010). *Saúde do trabalhador no início do século XXI*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador II*, 36(123).
- Valeyre, A. (2006). "Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européene: des situations contrastées selon les formes d'organisation". Centre d'Étude de l'Emploi, 73.
- Zarifian, P. (2001). *Temps et modernité: le temps comme enjeu du monde moderne*. Paris: L'Harmattan.

EL Cotidiano

Complete su colección. Al suscribirse solicite hasta 12 diferentes ejemplares de la revista bimestral.

EL Cotidiano

Precios de suscripción (6 ejemplares):

- \$ 255.00 En el D.F.
- \$ 340.00 En el interior de la República
- 45.00 USD En el extranjero



Formas de pago:

- * Cheque certificado a nombre de la Universidad Autónoma Metropolitana
- * Efectivo

Información y ventas:

☎ 53 18 93-36

Apartado postal 32-031, C.P. 06031, México, D.F.

✂

SUSCRIPCIONES

Fecha: _____

Adjunto cheque certificado por la cantidad de: \$ _____ a favor de la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, por concepto de suscripción y/o pago de (____) ejemplares de la revista **El Cotidiano** a partir del número (____)

– Deseo recibir por promoción los números: _____

Nombre: _____

Calle y número: _____

Colonia: _____ Código postal: _____

Ciudad: _____ Estado: _____

Teléfono: _____

– Si requiere factura, favor de enviar fotocopia de su cédula fiscal

RFC _____ Dom. Fiscal _____

Trabajo, riesgo y percepciones en el trabajo petrolero

Manuel Uribe Cruz*

El artículo expone y analiza algunas cuestiones sobre la manera en que el riesgo laboral es percibido por los trabajadores de la industria petrolera del sur de Veracruz; se explora también cómo estas percepciones y representaciones se han construido al interior de la clase obrera petrolera. Asimismo, se debate y analiza la concepción de que el riesgo en el trabajo industrial forma parte de una generalizada cultura sobre la percepción que tienen los diversos actores y que toman forma en prácticas construidas histórica y socialmente.

Según un informe proporcionado por Petróleos Mexicanos (Pemex) a fines de 2011, la empresa se habría posicionado dentro de su sector a escala mundial con el menor índice de accidentes (con 0.54 accidentes por millón de horas-hombre laboradas), lo cual hacía que la paraestatal se ubicara entre las empresas del sector a ese nivel con un menor índice de accidentes luego de haber implementado programas de seguridad contra riesgos y prevención de accidentes¹.

Sin embargo, la explosión registrada a principios de este año (el 31 de enero de 2013) en el edificio “B” —aledaño a la Torre Ejecutiva de la

paraestatal en la ciudad de México, donde perdieron la vida 33 personas y 121 sufrieron lesiones y quemaduras—, se calificó como uno de los peores accidentes de la empresa en los últimos diez años. Otro accidente, de igual gravedad, había ocurrido en septiembre de 2012, cuando una explosión en una planta en Reynosa, Tamaulipas, dejó un saldo de 30 muertos².

Asimismo, en diciembre de 2010, una explosión de ductos que pasaban por el poblado de San Martín Texmelucan, Puebla, ocasionó el fallecimiento de 29 personas³. Y por si fuera poco, en el último trimestre de 2011 se había incrementado el número de trabajadores lesionados, principalmente

en las áreas de Pemex Refinación y Pemex Petroquímica, según refería el informe de 2011 antes mencionado.

Si bien, como la empresa informaba, se había logrado mantener un bajo nivel de riesgos y accidentes, algo debía estar pasando en la implementación y funcionamiento de sus programas de prevención. Y es que, desde la óptica de las ciencias sociales, una verdadera gestión del riesgo debe tomar en cuenta las diferentes percepciones que los actores tienen de él, pues si bien las políticas de prevención expresan la visión que la empresa tiene de la cuestión debe entonces considerarse también, como ya muchos autores han señalado, que existe un imaginario social del riesgo (Douglas, 1996) que no forzosamente corresponde con la definición oficial de la problemática.

Y así, desde esa perspectiva, me interesa destacar algunos aspectos

* Doctor en Historia y Estudios Regionales; investigador del Instituto Nacional de Antropología e Historia. Correo electrónico: <urimanuel@gmail.com>.

¹ Véase <http://www.pemex/files/content/irs_2011.pdf>.

² Véase <<http://www.cnnexpansión.com/economía/2012/09/20/incendio-en-pemex>>.

³ Véase <<http://www.cnnexpansión.com/negocios/2010/01/19/pemex-texmelucan-explosión-cnnexpansión>>.

sobre la manera en que el riesgo laboral es percibido por un grupo de trabajadores de la industria petrolera. Si bien haré referencia al conjunto de las políticas y programas del riesgo que mantiene la empresa en general, me concentraré en las empresas de Pemex, en la región sur de Veracruz, donde se realizó parte de la investigación.

Como un antecedente relevante es necesario señalar que algunas de las concepciones y representaciones que tienen los trabajadores sobre el riesgo se construyeron en un contexto de conflictividad sindical, laboral y política durante los años treinta del siglo pasado.

De igual manera, se hace referencia a programas como el “Sistema de Administración SSPA I”, que actualmente Pemex lleva a cabo para reducir las condiciones del riesgo laboral y mejorar las condiciones de seguridad, salud y protección ambiental.

Metodológicamente consideramos relevantes dos conceptos para nuestro estudio: el concepto de riesgo y representación social. Ulrich Beck (2006) ha definido a la *sociedad del riesgo* como sociedades modernas constituidas sobre el terreno de la inseguridad social y laboral donde los individuos no encuentran, por sí mismos ni en su medio inmediato, la capacidad de asegurar su protección, al estar ausente todo tipo de regulación colectiva. Sobre este estado de vulnerabilidad, se despliegan los llamados cada vez más exigentes al dinamismo personal. Los riesgos y las contradicciones siguen siendo producidos socialmente, sólo que ahora se apela a la responsabilidad del individuo para enfrentarlos (Bauman, 2002).

Anteriormente el Estado social había ocupado un lugar central en la organización y expansión de la protección social y el derecho laboral (Castel, 2004). El Estado se tornó en el principal sostén del individuo, “su principal proveedor de protecciones. Cuando estas protecciones se resquebrajan, este individuo se vuelve a la vez frágil” (Castel, 2004: 85). La desarticulación de un régimen social desactualizado y en proceso de transformación produce la emergencia de riesgos en el curso de vida: frente al deterioro de las instituciones que organizaban y canalizaban las conductas sociales, se desplaza hacia los individuos la preocupación por el cuidado de sí mismos. “Más responsabilidad”, “más calidad”, “más capacidad”, son los imperativos que ordenan la vida del trabajador.

Y más aún, como lo señaló Robert Castel (2010), no se trataba de una crisis pasajera de la cual, con algunos ajustes, se iniciaría nuevamente la recuperación. Más bien, lo que realmente se estuvo gestando a lo largo de estos últimos 30 años fue un cambio de régimen en el sistema capitalista. La entrada a un nuevo proceso de producción

capitalista modificó sustancialmente las maneras de producir y de intercambiar los modos de regulación que se habían impuesto bajo el capitalismo industrial. En ese sentido, se puede hablar de una “gran transformación”, cuya amplitud y profundidad, dice Castel (2010: 16), es sólo comparable a lo que Karl Polanyi analizó para el periodo de la implantación del capitalismo industrial en Europa occidental.

Así, el advenimiento de un nuevo régimen en el capitalismo posindustrial ha introducido una dinámica de descolectivización o de reindividualización que produce efectos profundos en la organización del trabajo y en las carreras profesionales (Castel, 2004). En el transcurso de estas transformaciones se produce una fragmentación de los empleos que manifiesta la discontinuidad en las actividades profesionales y las alternancias entre periodos de actividad e inactividad. De igual manera, la flexibilización de las tareas introduce una dinámica de creciente individualización, donde las exigencias de movilidad, adaptabilidad, asunción de responsabilidades y toma de riesgos están a la orden del día (Castel, 2010).

Desde otra perspectiva, más micro, los antropólogos y sociólogos han demostrado que no es posible tener un solo concepto de riesgo, pues tal como ha señalado Mary Douglas (1996), lo que percibimos como riesgo está condicionado por la cultura y los valores de los que son parte los individuos y los grupos sociales. Y aunque este concepto ha sido utilizado para designar una gran variedad de fenómenos, para los fines de nuestro estudio entenderemos el riesgo tal y como lo han definido Walter y Pucci (2007: 12), como un “evento potencial, susceptible de causar algún tipo de daño a los individuos”.

Aunado a este concepto, el de representación social nos ayudará a ampliar nuestra perspectiva de análisis, pues en tanto representaciones colectivas éstas son fundamentales en la configuración de los grupos sociales y su identidad. Su construcción se forma a partir de una matriz cultural común que circula a través de los grupos sociales en forma de creencias compartidas, de valores y referencias histórico-culturales (Jodelet, 1986).

Las representaciones sociales articulan campos de significaciones múltiples y heterogéneas y pueden combinar elementos que provienen de diferentes fuentes que van desde la experiencia vivida hasta la ideología dominante. La aprehensión de la realidad se construye a partir de la propia experiencia de las personas pero a la vez de la interacción que establece con otras, por lo que puede decirse que el conocimiento que se adquiere en este proceso es construido y compartido socialmente. Son una forma de conocimiento

que tiene un carácter colectivo e individual. No representan simplemente opiniones “acerca de”, “imágenes de” o “actitudes hacia”, sino teorías o ramas del conocimiento para el descubrimiento y organización de la realidad. Son un sistema de valores, ideas y prácticas con una doble función: primero, establecer un orden que permita a los individuos orientarse ellos mismos y manejar su mundo material y social; y segundo, permitir que tenga lugar la comunicación entre los miembros de una comunidad, proyectándoles un código para nombrar y clasificar los aspectos de su mundo y de su historia individual y grupal.

Las representaciones sociales constituyen principios generativos de tomas de posturas ligadas a inserciones específicas en un conjunto de relaciones sociales, que organizan los procesos simbólicos implicados en las mismas. En ese sentido, Moscovici (1986) hace especial énfasis en el carácter específico y la dimensión irreductible de las representaciones sociales, nos dice que constituyen una forma de conocimiento que es específica de nuestra sociedad y que no es reducible a ninguna otra forma de conocimiento. Con ello pretende marcar la diferencia entre las representaciones sociales y las otras formas del pensamiento social, como son los mitos, la ideología, la ciencia o las “visiones del mundo”, a pesar de que las representaciones sociales comparten aspectos comunes con cada una de ellas.

Las representaciones sociales se construyen, según Ibáñez (1988), a partir de materiales que proceden básicamente del fondo cultural común que toda la sociedad ha acumulado a través de su historia. Todo esto se traduce en diferentes componentes que conforman la memoria colectiva y la identidad de la propia sociedad. Por tanto, las fuentes de determinación de las representaciones sociales se encuentran en el conjunto de condiciones económicas, sociales e históricas que caracterizan a una sociedad determinada y en el sistema de creencias y valores que en ella circulan. La imagen que se forman los grupos acerca de sí mismos y su relación con otros grupos orienta, sin duda, las relaciones que se establecen entre ellos. Las representaciones sociales producen los significados que la gente necesita para comprender, actuar y orientarse en su medio social (Moscovici, 1985).

El estudio enfocará e identificará la forma en que el trabajador, en tanto actor social, percibe el riesgo y la del resto de actores con respecto a él. Pensamos que una verdadera gestión del riesgo debe tomar en cuenta las diferentes percepciones que los actores tienen de él, pues si las políticas de prevención expresan la visión que la empresa tiene de la cuestión, debe entonces considerarse que existe,

además, un imaginario social del riesgo (Douglas, 1996) que no forzosamente corresponde con la definición oficial de la problemática. La disparidad entre las dos percepciones del riesgo deriva en una incompatibilidad de discursos y de acciones que sólo puede evitarse si se incorpora la racionalidad de los trabajadores en las decisiones que conciernen a su seguridad. De otra forma, es posible que los individuos actúen en sentido contrario a las disposiciones de las instituciones responsables de la seguridad.

Desde esta óptica, se impone un primer acercamiento a las interacciones existentes entre las disposiciones del sistema de prevención de riesgo que ha implementado Pemex⁴ –a través del programa SSPA (Petróleos Mexicanos [Pemex]-SSPA, 2009)–, los trabajadores y el sindicato, pues pensamos que estudiar la forma como se abordan actualmente los riesgos en la industria petrolera puede darnos una pista de las características que un sistema ideal de tratamiento de riesgos debería tener.

Así, en este trabajo se presentan algunos avances de investigación de esta primera etapa de trabajo realizada durante dos estancias de campo en 2009 y 2010, en la zona petrolera de Coatzacoalcos-Minatitlán-Cosoleacaque, ubicada en la región sur de Veracruz, a partir de recorridos de campo, entrevistas a trabajadores, cuadros medios y funcionarios de Pemex, así como la revisión de información documental y periodística disponible.

Algunos datos previos

En el periodo que va del 1° de enero de 1990 al 30 de junio de 1993 se produjeron a escala nacional 8,638 accidentes en las instalaciones de Pemex, de los cuales –según un estudio realizado por el Departamento General de Medicina del Trabajo de la Gerencia Médica de Petróleos Mexicanos–, 19.5% (1,685) de los accidentados habrían quedado con algún grado de incapacidad permanente; porcentaje bas-

⁴ Petróleos Mexicanos es una empresa paraestatal constituida como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal e integrado de conformidad con las leyes de México, de acuerdo con el Decreto del 7 de junio de 1938, con sede en la ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuyo objeto es ejercer la conducción central y la dirección estratégica de las actividades que abarca la industria petrolera estatal, siendo el área corporativa la responsable de la estrategia institucional. Pemex se integra por un corporativo y cuatro organismos subsidiarios que ejercen actividades de exploración, producción, transformación y comercialización de petróleo crudo y gas natural en el mercado interno y externo; así como productos refinados, gas licuado de petróleo y petroquímicos. Adicionalmente realiza sus actividades de comercio exterior por medio de PMI Comercio Internacional. Actualmente cuenta con una fuerza laboral de aproximadamente 154,761 trabajadores.

tante elevado si se considera que el valor reportado en 1993 para todo el país en cuanto a accidentes de trabajo exclusivamente había sido de 3.23%. Y, aunque no era el punto medular de la investigación, estos datos llamaron la atención de los investigadores que advertían: “Debe revisarse esta información con el fin de establecer si esta gran diferencia se debe a la peligrosidad de la rama económica en sí, a subregistros en el nivel nacional o a cualquier otro aspecto que pudiera estar incidiendo” (Güemez-Sandoval et al., 1996: 114). Si a ello se agrega que durante 1995 y 1996 Pemex sufrió cuatro accidentes catastróficos en diferentes instalaciones —1. la fuga de gas e incendio en Plátano y Cacao, Tabasco el 16 de febrero de 1995; 2. la explosión en el Centro Procesador de Gas en Cactus, Chiapas el 26 julio de 1996; 3. el incendio en la Terminal Satélite Norte de San Juan Ixhuatpec, Estado de México el 11 de noviembre de 1996, con un saldo de 503 personas muertas; y 4. el incendio en la Refinería de Minatitlán el 17 de diciembre de 1996 (Pemex-SSPA, 2009: 4)—, esto situó en una posición bastante crítica a la empresa. Las consecuencias de dichos accidentes derivaron en un alto costo económico y operativo, indemnizaciones, gastos médicos, pago de seguros, contaminación, mala imagen institucional, demandas de la comunidad, altos costos de reposición, incremento en las primas de reaseguro, lesiones fatales e incapacitantes.

A decir de la empresa, estos accidentes ocurridos en 1995 y 1996 marcaron un cambio radical tanto en la manera de percibirlos como en la forma de prevenirlos y aprender de éstos.

Si bien esta preocupación institucional venía de más atrás, tenía que ver también con las condiciones y particularidades de una cultura laboral y del riesgo que se desarrolló a partir de la expropiación petrolera y que se robusteció a lo largo de su historia institucional, pues tal como sucedió en nuestra región de estudio —como en la mayoría de las instalaciones petroleras de la República Mexicana que operaban en el momento de la expropiación petrolera—, la consolidación de la industria después de 1938 fue producto de la entrega de sus trabajadores, lo cual no sólo es válido en el sentido político-figurativo, sino que constituyó una verdad literal, ya que Pemex continuó operando a costa de las deplorables condiciones de trabajo, desgaste y afectación a las condiciones de salud de los trabajadores (Cruz, 1988; Uribe, 1985; Valdivieso, 1963; Barbosa, 1986). La mayoría de las plantas e instalaciones siguieron funcionando gracias a los conocimientos y experiencia que los trabajadores habían adquirido durante esos años. Se estableció una especie de “acuerdo” entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros

de la República Mexicana (STPRM) y el gobierno para que los trabajadores ejecutaran con cierta libertad las labores necesarias para producir. Se rescataron y repararon piezas obtenidas de los basureros; se adaptaron y sustituyeron refacciones y materiales, y sobre la marcha se resolvieron problemas técnicos para mantener funcionando las plantas, pues la mayoría de los técnicos especializados se fueron con las compañías extranjeras. La administración federal dirigía, controlaba, evaluaba, manejaba las finanzas y otras actividades de la empresa (Pérez, 1948; Adler, 1987; Valdivieso, 1963).

En lo que se refiere al proceso de trabajo (organización técnica, división social, condiciones generales, instrumentos, etcétera), la expropiación no trajo aparejada una modificación sustancial dado que la preocupación central consistió en mantener la producción a toda costa para sostener la industria, por lo que los métodos de trabajo de las compañías expropiadas se adoptaron casi sin modificaciones.

En medio de esa euforia nacionalista la lucha de los trabajadores se identificaba con la propaganda gubernamental que equiparaba el beneficio de la nación con los intereses de los trabajadores. Hechos y circunstancias que constituyeron el *leitmotiv* para justificar la intensificación de las jornadas de trabajo a la que fueron sometidos los trabajadores para “salvar a Pemex”. Esto trajo como consecuencia un mayor desgaste físico y psicológico de la clase obrera, pues el aumento de la productividad tuvo como base importante modificaciones introducidas en la regulación de la fuerza de trabajo que la empresa y el gobierno consideraron necesarias para consolidar la industria. Entre las medidas más relevantes que se pusieron en marcha fueron: no cubrir las vacantes temporales (el trabajo de los ausentes se repartía entre quienes asistían a laborar), se despidió personal (hubo mayores cargas de trabajo para los que se quedaron), se redujeron las horas extraordinarias (se desplazaron trabajos para ejecutarse en el horario reglamentario), se suspendieron temporalmente las vacaciones (lo que impidió la plena recuperación de las capacidades de los trabajadores) y se movilizó libremente al personal con lo cual se afectó la vida sociofamiliar de los obreros (Cruz, 1988: 190; Pérez, 1948: 356; Ramos, 1997), medidas que contribuyeron al aumento de los riesgos y accidentes de trabajo.

Y tal como ha sido señalado por Miguel Ángel Cruz (1988: 200), al momento de la expropiación la prevención de los accidentes y las enfermedades profesionales se regía por el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, elaborado por la Secretaría del Trabajo en 1934. Este reglamento-ley contenía consideraciones generales

aplicables a todas las industrias, pero poco o nada relativo a la enfermedad y los accidentes en una empresa de alta peligrosidad como Pemex. Fue hasta 1945 cuando se elaboró el Reglamento Interior de Seguridad e Higiene de Pemex.

En su lucha contra las compañías extranjeras los petroleros habían pugnado porque en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) hubiera una cláusula donde se especificara que los trabajadores serían mayoría en cualquier Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para que la última decisión con respecto a las condiciones de trabajo que afectaran a los obreros la tuvieran ellos mismos.

Al llegar la expropiación esto se modificó, y en el proyecto de CCT salido de la convención de 1939 el sindicato aceptaba que “por el momento no es posible la administración obrera” y proponía que en cada jurisdicción de sección hubiera igualdad de condiciones (tres representantes del patrón y tres del STPRM). Y en caso de desacuerdo el caso se turnaría a la autoridad competente.

Otro aspecto que ha incidido notablemente en la cultura laboral y del riesgo es la concerniente a la llamada “monetarización del riesgo” y la salud. Los trabajadores prefieren recibir una percepción económica “extraordinaria” que luchar por mejorar sus condiciones de trabajo. Esta situación tiene su origen en los años inmediatos a la expropiación cuando las demandas del sindicato a que se repararan o acondicionaran las instalaciones riesgosas no podían ser satisfechas por el elevado costo que representaba para la empresa. En el Contrato Colectivo de Trabajo firmado en 1942 se especificaba: “El patrón y el sindicato procurarán por los medios a su alcance y dentro de las limitaciones consignadas en este contrato, el mantenimiento de la salud y la curación completa de sus trabajadores, con preferencia a la aplicación de indemnizaciones”. Se incrementaron los pagos por trabajos insalubres y se permitió el aumento de las condiciones riesgosas para realizar las tareas (vgr. ciento por ciento más del salario ordinario por trabajar en alturas mayores de diez metros); ciento por ciento más del salario ordinario a trabajadores que interviniesen en la elaboración de tetraetilo de plomo (de efectos cancerígenos) y otros rubros más.

En términos generales podemos decir que la expropiación significó ante todo un cambio en el régimen político-jurídico-económico, que poco o nada modificó los procesos productivos que traen aparejados sus propios patrones de desgaste. Cuando la administración nacional se planteó modificar algún proceso tecnológico u organizacional lo hizo teniendo en cuenta primordialmente la eficiencia y no las condiciones de seguridad y la salud del trabajador.

Éstas fueron históricamente las condiciones de la industria en la región, y en otras más, donde Pemex intentaría implementar sus programas de seguridad y prevención del riesgo cuando la situación alcanzó un nivel crítico que fue necesario afrontar.

Los intentos por construir una nueva cultura del riesgo

Entre 1996 y 1997 Pemex puso en marcha en la región sur de Veracruz —y en otras zonas petroleras del país— dos Sistemas de Administración para la Seguridad, Salud y Protección Ambiental (PROSSPA), implantado en 1996 por Pemex Gas y Petroquímica Básica (PGPB) y el Sistema Integral de Administración de Seguridad y Protección Ambiental (SIASPA), instrumentado en 1997 por la entonces Dirección Corporativa de Sistemas de Seguridad Industrial (Pemex-SSPA, 2009).

Más tarde, en 2006, Pemex puso en marcha el programa Pemex-SSPA para mejorar la salud ocupacional de los trabajadores, elevar los índices de seguridad industrial, disminuir las emisiones contaminantes y los residuos tóxicos y los pasivos ambientales. Con ello se pretendía impulsar la consolidación de un sistema único integral de seguridad industrial con una meta de cero accidentes y la protección ambiental (Petróleos Mexicanos [Pemex], 2007: 83).

Ciertamente la implantación de este programa permitió a Pemex mejorar la tendencia en los índices de accidentalidad. Al cierre de 2006, este índice fue de 0.67 accidentes por millón de horas hombre laboradas con exposición al riesgo, 36.8% menos que el año previo y representó el nivel anual más bajo en accidentes registrado por la empresa (Pemex, 2007: 83-92).

En otras áreas de la empresa y con el propósito de alinear diferentes aspectos relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo, el sistema Pemex-SSPA actualizó el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos. Asimismo se rediseñó la gestión de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene y se contó, por primera vez en la historia de Pemex (68 años después de la expropiación petrolera), con un atlas de riesgos donde se hace un inventario jerarquizado de riesgos y agentes existentes, así como con las condiciones por puesto de trabajo y las medidas a tomar para eliminar el agente o atenuar su efecto en el personal expuesto.

Pese a la implementación de estos programas, en ese año habían ocurrido 279 derrames de hidrocarburos con un volumen estimado de 24,446 barriles, y 117 fugas equi-

valentes a 15 mil pies cúbicos de gas, aproximadamente, con una afectación de 28.2 hectáreas, principalmente en los estados de Veracruz, Tabasco, Oaxaca y Tamaulipas y que Petróleos Mexicanos atendió (Pemex, 2007: 90).

Sin embargo, para 2010 Pemex señalaba que por segundo año consecutivo mantenía el índice de frecuencia más bajo de accidentes en la historia de la empresa⁵, con 0.42 accidentes por cada millón de horas-hombre laboradas; así como un índice de fatalidad⁶ de 1.37 en relación con el 1.58 registrado en 2009 (*Actualidad. La revista de la Industria Petrolera*, 31 de enero de 2011: 9-12).

Con base en lo anterior, la empresa señalaba que su director y el secretario general del STPRM suscribían la política y principios que seguiría la empresa en dichos rubros, con el compromiso y responsabilidad de todos los trabajadores petroleros.

Si bien como ha demostrado la empresa se han logrado algunos avances significativos en la prevención de accidentes y desastres a través de estos programas, amerita preguntarse hasta qué punto la implementación de dichas medidas y programas realmente han incidido en un cambio en la percepción del riesgo de esa cultura laboral, pues más bien, como veremos más adelante, se trata de programas aplicados de manera vertical en los cuales los trabajadores no tienen una participación activa.

Estos programas parecen responder más bien a prácticas de la organización taylorista-fordista a través del aumento de los dispositivos de “control”. Por ende, el accidente se sigue asociando a las distorsiones, errores o no cumplimiento de operaciones establecidas para la ejecución del trabajo por parte del trabajador.

David Cruz, técnico especialista del taller de pailería de la Refinería Lázaro Cárdenas, ubicada en Minatitlán, Veracruz, habló de su experiencia en tales programas:

En el 95 la empresa (no sé si el sindicato también) empezó a implementar con la Dupont los sistemas de seguridad. Empezaron primero con: las técnicas Boto, RIJ y de las cinco eses. Son técnicas que instauraron para tomar conciencia del trabajo que vas hacer. La RIJ es una técnica de inicio de jornada que consiste en realizar, primero, unos pequeños ejercicios para que circule la sangre; segundo, informarle al personal todo lo que se va hacer durante la jornada de trabajo. Eso lo tiene que hacer el cabo o mayor-

⁵ El índice de frecuencia se refiere a la relación del número de accidentes que ocasionan incapacidad y decesos en un periodo considerado por cada millón de horas hombre de exposición al riesgo, laboradas en un periodo determinado, sin incluir accidentes durante el traslado al/del trabajo y aquellos accidentes de trabajo que han sido provocados por actos de terceros y/o condiciones inseguras que escapan al control de Pemex.

⁶ El índice de fatalidad se refiere a la relación del número de accidentes fatales anualmente.

domo o jefe [de departamento], pero normalmente no lo hacen porque para ellos esa técnica nada más representa un papel que tienes que llenar para cumplir un requisito. En cierta medida es obligatorio porque si el auditor llega al taller —porque ahorita están auditando los talleres cada tres meses—, te pide esos papeles y si no los tienes te castigan a ti, al jefe, a los cabos y al mayordomo; todos los mandos medios. Según Pemex, nosotros tenemos que hacernos dueños de nuestro propio trabajo porque no somos dueños. Porque dicen que vamos con la idea de chingar a la empresa y no de que salga adelante [...] Y es que ahora ya no es como antes, si alguien se accidenta, a mí como jefe de departamento me tiran la bronca; te llevan a México. Ya no te quedas en la Agencia de Trabajo como antes, ahora te llevan a México. Si es de muerte o accidente grave vienen los de la PGR y te llevan en avioneta. Los que más han tenido problema ahora son los eléctricos, pues ha habido varios quemados. A los electricistas y a los cabos se los han llevado allá y como al mes regresan, los tienen en investigación. Ven si hubo negligencia por parte del cabo y los motivos que provocaron el accidente (entrevista, octubre 4, 2009).

En cuanto a aspectos vinculados a la seguridad en sus centros de trabajo, José Antonio González, supervisor de la planta 4 del Complejo Petroquímico de Cosoleacaque, ubicado en Coatzacoalco, Veracruz, comentó:

En los noventa empezaron a implementar el uso de la ropa de trabajo, de los cinturones de seguridad, guantes, gafas, cascos, zapatos de trabajo. Al principio fue muy difícil que la gente usara el casco; es una protección en el área de trabajo [...] Fue un trabajo de muchos años porque aceptaban ponerse nada más, por ejemplo, los zapatos, pero no todo el equipo. Y es que por años fue así, cada quien venía como quería y no te decían nada. Tú antes, por ejemplo, llegabas a un horario normal de trabajo. Tenías que llegar a las siete de la mañana porque así era, pero si tú no querías podías llegar a las ocho porque no había nadie que te dijera nada en la entrada. El vigilante te dejaba pasar o algún compañero te podía checar tu tarjeta. A las nueve ibas al área 7 a ver si había algún trabajo, pero no te ponías ropa de trabajo. Nadie llevaba su ropa de trabajo, podías andar de tenis trabajando o hasta de huaraches, los paisanos (zapotecas) andaban de huarache. Nadie se quería poner los zapatos de Pemex porque pesaban mucho. Ahora, por ejemplo, hay problemas con los testigos de Jehová, porque con las nuevas técnicas se nos exige antes de iniciar nuestras labores, media hora antes, realizar una serie de ejercicios: levantar las manos, ejercitar el cuello, hacer sentadillas, para checar el estado físico y de salud del trabajador. Ellos no participan porque como es una

rutina para ellos es idolatría. Para ellos algo que implique una especie de ceremonia o repetición es una idolatría. Y aunque es una técnica obligatoria, ellos no la hacen; lo que pasa es que en los departamentos con 20 trabajadores que lo hagan ya se llena la cuota que pide la empresa y con eso es suficiente. Y como a la mayoría de los jefes lo que les interesa es el papel, porque es auditable, ya cumplen su cuota.

En mi departamento, por ejemplo, hay testigos de Jehová, un evangelista, un pentecostés, católicos, cristianos, mormones y muchos no participan en algunas cosas del trabajo [...] Y como te decía, tampoco participan en los cumpleaños del departamento, brindis de fin de año y cosas así. No sólo no participan los testigos, sino también los de los nuevos movimientos cristianos. Y aunque ha habido problemas, pues en algunas ocasiones los han reportado, el sindicato ha tenido que intervenir. Resulta que hablaron con ellos, pero quienes salieron convencidos fueron los del sindicato. Fue al revés, y dijeron: "Bueno, ya déjenlos, son dos nada más, si fueran varios pues sí, pero ya déjenlos". No repercute porque se llena la cuota [...] Los evangelistas son los que se niegan a ir los sábados. Ahorita uno de ellos anda viendo la forma de cambiar el descanso del sábado. Lo bueno es que no toman, no fuman, ni nada.

Los sábados la gente falta, me dicen: "Sabe que maestro, yo los sábados no trabajo. De hecho ya póngame que voy a faltar todos los sábados". Aunque si les toca entrar después de las seis de la tarde pueden trabajar, ya que levantan el ayuno porque ellos empiezan el viernes a las seis y terminan el sábado a las seis. Si les toca trabajar a las siete no hay problema. Pero si les toca entrar a las tres ya no, pero aun así hay algunos que se presentan y te dicen: "Écheme la mano, aguánteme, sólo son tres horas; yo a las seis me voy a chambear en lo que sea (entrevista, noviembre 14, 2010).

Otro de los problemas que relatan los trabajadores es el relacionado con el trabajo en equipo. Al respecto, Jacinto Cruz, cabo de cuadrilla en la planta 8 del Complejo Petroquímico Morelos, ubicado en Coatzacoalcos, Veracruz, dijo:

Nos implementaron la técnica Boto, que es ver, oír, tocar y oler para que el trabajador trabaje. Todas esas son técnicas japonesas para trabajar en equipo [...] Ese programa y técnica dicen que la Dupont se la compró a los japoneses porque se dieron cuenta que éstos, industrialmente, estaban subiendo mucho y fueron a investigar. Esas historias nos las contaron los de la Dupont porque a través de sus programas de seguridad hacían que los trabajadores aprendieran a trabajar en equipo, situación que hasta ahorita en el Complejo no se puede hacer. No podemos integrar cuadrillas de trabajo que se consideren

un equipo, cada quien hace lo que quiere. Si tú vas como cabo y mandas a uno de primera él piensa que tú eres el más pendejo, que siempre has sido pendejo y no lo puedes mandar a él. Y así no se pueden conformar equipos y con ese tipo de pensamiento no se puede trabajar. Pero cuando se conforman equipos, cuando saben que tú conoces tu trabajo, se conforma un buen equipo porque saben que tú conoces y hacen lo que tú les dices. Esa es la idea del SSPA (entrevista, junio 12, 2010).

Respecto a la pregunta de si consideran que ha habido un cambio de mentalidad en el trabajador con la implementación de estos programas, Donaciano Melgarejo, supervisor de Flujo de la planta 2 del Complejo Petroquímico de Cosoleacaque, Veracruz, afirmó:

¿Que cuál es la diferencia entre los trabajadores de antes y el de ahora? Sí ha habido un cambio de mentalidad en los trabajadores, pero cambio de mentalidad en el trabajo, no. Sí ha habido cambio de mentalidad en el sentido de que cuando yo llegué (hace 35 años), con la preparación que yo llevaba (bachillerato) me sentía ingeniero, porque todos ellos no habían estudiado ni la primaria, y hasta me preguntaban, y ahorita es al revés. La mayoría de los que ingresan ya llegan casi con estudios terminados. Te das cuenta de que tenemos profesionistas (licenciados en comunicación, odontólogos, doctoras, contadores) y están porque heredaron la plaza del papá o de algún familiar. Y ahí está el cambio de mentalidad, se molestan que tú los mandes porque ellos ya tienen una profesión. Y entonces hay que moldearlos, hay que decirles: "Mira, tú tienes una profesión, pero aquí es el trabajo y aquí el que lo conoce soy yo, no tú. Y tú no me vas a venir a enseñar mi trabajo". Algunos te mal contestan y otros no te dicen nada, pero no hacen los que les dices. A la segunda vez que no hacen lo que les digo los mando a personal reportados. Aunque no me gusta ser así, me pongo de acuerdo con el Departamento de Personal y me echan el hombro para llamarles la atención de que no están cumpliendo diciéndoles "¿Quihubo, ¿qué hacemos? ¿Paso el reporte o aquí lo paramos? Y la mayoría agarra la onda, porque si no, los corren" (entrevista, mayo 30, 2010).

Conclusiones

Si bien es cierto, como he mostrado líneas arriba, que los programas de seguridad y prevención del riesgo que Pemex ha implementado para mejorar las condiciones de seguridad han logrado reducir significativamente las incidencias de accidente y a mejorar, relativamente, las condiciones de seguridad; también es cierto que ello dista mucho de un cambio real en la percepción del riesgo y la seguridad en los traba-

jadores. La conformación de una particular cultura laboral a partir de la expropiación petrolera; la pérdida del control por parte de los trabajadores sobre el proceso de trabajo, la “monetarización del riesgo” y la salud para obtener compensaciones salariales a cambio de laborar en condiciones de trabajo adversas e insalubres; la degradación en la calidad y la insuficiencia de los servicios de hospitalarios y de salud son factores que siguen incidiendo en esa cultura laboral y de riesgo a la que se quiere, discursivamente, desterrar pero que en la práctica siguen operando. Sin embargo, y a partir de permanentes negociaciones, de estiras y aflojas, entre el sindicato y la empresa, los trabajadores han logrado mantener algunas de sus “conquistas” y “privilegios” en cuanto al salario, fondo de ahorro y jubilación, principalmente.

Ello ha constituido el sustrato institucional, laboral, ideológico y sindical sobre el cual Pemex ha implementado los programas de SSPA I. Programas en los cuales se hace necesario ahondar más sobre las representaciones que los trabajadores se hacen sobre el riesgo y la seguridad para que tengan un desempeño más eficaz. Y, más aún, en una empresa de utilidad pública que a partir del sexenio de Salinas de Gortari, en aras de una eficiencia y funcionalidad, ha sufrido una progresiva privatización y desmantelamiento. Por otra parte, una excesiva concentración en las decisiones del Consejo de Administración, en su mayoría integrado por delegados del Presidente, ha hecho un uso irresponsable y discrecional de los excedentes petroleros. En este sentido, una reestructuración productiva y organizacional, basada en el modelo taylorista-fordista, en su versión oriental, venga como anillo al dedo ante estas nuevas medidas de eficiencia paraestatal: obreros dóciles que no cuestionen y obedezcan órdenes para mejorar la producción.

Hay, pues, un inmenso campo de análisis sin terminar que tiene que ver con la aparente contradicción entre los procesos de modernización de las empresas y de la producción y la salud de los trabajadores. O en qué medida una se ha logrado a costa de la otra y el papel que el Estado debe jugar ante dichos procesos.

Referencias

- Actualidad. *La revista de la Industria Petrolera*, (31 de enero de 2011). “Redujo Pemex la frecuencia acumulada de accidentes en sus instalaciones en 2010”. 9-12.
- Adler, R. (1987). “La lucha por la administración obrera en la industria petrolera nacionalizada: un ensayo interpretativo”. En *Anuario V* (161-182). México: Centro de Investigaciones Históricas/Universidad Veracruzana.
- Barbosa, F. (1986). “El Movimiento Petrolero 1938-1940”. En Aguilar, J. (Coord.), *Los sindicatos nacionales* (64-82). México: G.V. Editora.
- Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: FCE.
- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. México: FCE.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?* Buenos Aires: Editorial Manantial.
- Cruz, M.A. (1988). “El proceso de salud-enfermedad en los petroleros 1938-1942 (Notas)”. En *Anuario V* (183-215). México: Centro de Estudios Históricos/Universidad Veracruzana.
- Douglas, M. (1996). *La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales*. Barcelona: Paidós.
- Güemez-Sandoval, J. et al. (1996). “Años acumulados de vida productiva potencial perdidos por accidentes de trabajo en Petróleos Mexicanos”. *Salud Pública de México*, 38(2), 110-117.
- Ibáñez, G.T. (1988). *Ideologías de la vida cotidiana* (2a. ed.). Barcelona: Editorial Sendai.
- Jodelet, D. (1986). “La representación social: fenómenos, concepto y teoría”. En Moscovici, S. *Psicología Social, II: Pensamiento y vida social* (470-494). Barcelona: Paidós. (Colec. Psicología social y problemas sociales).
- Moscovici, S. (1986). *Psicología Social, II: Pensamiento y vida social*. Barcelona: Paidós (Colec. Psicología social y problemas sociales).
- Moscovici, S. (1985). *Psicología Social II*. (Trad. David Rosenbaum). Barcelona: Paidós.
- Petróleos Mexicanos (Pemex)-SSPA (2009). *Seguridad, Salud y Protección ambiental México*. Documento de trabajo, Punta del Este, Uruguay, 22 pp.
- Petróleos Mexicanos (Pemex) (2007). *Memoria de labores 2006* (83-92). México: Autor.
- Pérez, A. R. (1948). *Minatitlán y otros tópicos literarios de interés general*. México: Editorial Bolívar.
- Ramos, A. (1997). *Recoger los pasos. Azares y andares de un petrolero*. México: Edición de Trabajadores Petroleros Jubilados de Minatitlán, Veracruz.
- Uribe, M. (1985). “Petróleo y clase obrera, orígenes y conformación”. *La Palabra y el Hombre*, 56, 33-40.
- Valdivieso, J. (1963). *Historia del movimiento sindical petrolero en Minatitlán, Veracruz*. México: Autor.
- Walter, J. y Pucci, F. (2007). *La gestión del riesgo y las crisis. Personas, culturas organizacionales e instituciones*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo.

Electrónicas

- <http://www.pemex/files/content/irs_2011.pdf>.
- <<http://www.cnnexpansión.com/economia/2012/09/20/incendio-en-pemex>>.
- <<http://www.cnnexpansión.com/negocios/2011/01/19/pemex-texmelucan-explósión-cnnexpansión>>.

Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo

Arturo Anguiano Orozco*
Rosario Ortiz Magallón**

La reforma laboral se publicitó como indispensable para la creación de empleo estable y bien remunerado al flexibilizarse el mercado de trabajo y las relaciones laborales. Pero nada apunta en ese sentido. En este artículo los autores argumentan que el objetivo de esa medida es bajar en forma duradera los costos salariales, modificar las condiciones laborales bajo la discrecionalidad patronal e intensificar sin controles la explotación del trabajo.

La larga ofensiva contra el trabajo

La reforma laboral aprobada en noviembre de 2012 en México es la consagración de una situación en extremo difícil y penosa para la inmensa mayoría de las trabajadoras y los trabajadores mexicanos. Representa ante todo el refrendo y la legalización de procedimientos, criterios y prácticas

que se fueron imponiendo en los hechos durante la larga ofensiva contra el trabajo realizada desde los ochenta por los distintos gobiernos, en alianza cada vez más estrecha con los grandes empresarios.

El agotamiento del modelo de acumulación y del régimen autoritario desde los setenta puso fin a la tradicional estabilidad que posibilitó una economía en extremo desigual, la que sin embargo transformó al país en una economía semiindustrializada conforme a la división internacional del trabajo; urbanizó al país y desarrolló sus regiones; reconfiguró y fortaleció a la sociedad, a sus distintas clases que extremaron su desigualdad y polarización. Toda suerte de conflictos, de luchas reivindicativas (salarios, empleos, condiciones de trabajo pero igualmente democracia

e independencia sindical) y de revueltas sociales fueron brotando, a partir de entonces, a lo largo y lo ancho de la geografía nacional, suscitando un fuerte proceso de recomposición y reorganización social. Surgieron nuevos sindicatos, otros se independizaron renovando sus direcciones y formas de funcionamiento al margen del control corporativo; también brotaron novedosas corrientes sindicales autónomas, duraderas y masivas. Un caso especial fue el papel jugado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el más grande de América Latina, rompió con el PRI, su partido de origen, construyó el suyo con la afiliación forzada de sus agremiados y logró en los gobiernos del Partido Acción Nacional (PAN) un poder político como no se había logrado por otro sindicato. Con sus acciones y

* Profesor-Investigador del Departamento de Relaciones Sociales de la UAM-Xochimilco.

** Comisionada de Acción Política del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana; integrante de la Vicepresidencia de Asuntos Económicos, Políticos y Sociales de la Unión Nacional de Trabajadores; miembro de la dirección colegiada de la Red de Mujeres Sindicalistas.

descontento desafiaron al Estado, cuyo prolongado dominio –realizado precisamente por medio de abarcadoras redes de burocracias de los sindicatos encuadrados en el Partido Revolucionario Institucional (PRI)– comenzó a cimbrarse cuando ya no pudo o no quiso preservar las seguridades laborales inscritas en la legislación, los contratos colectivos alcanzados a través de los años y las políticas sociales limitadas, que mal que bien garantizaron ciertos logros y condiciones, si bien no exentos de incertidumbres y amenazas represivas¹.

El estallido de la recesión generalizada del capitalismo mundial desde inicios de los setenta y en especial la crisis de 1982 con la caída de los precios del petróleo y la explosión de la deuda externa, arrastraron al desorden y al desconcierto a los dirigentes del Estado: todos sus mecanismos e intermediarios con los que reproducía el control de los de abajo fueron rebasados, incapaces de ofrecer soluciones al deterioro creciente de las condiciones de vida ni opciones a las reivindicaciones de la masa de asalariados, ante políticas de ajuste y austeridad que favorecieron sin resquicios el resguardo de las ganancias. La disciplina laboral estalló, el desorden en las calles no dejó de trasladarse a los lugares de trabajo; los asalariados disputaron espacios y decisiones a la patronal y se fueron alejando cada vez más de un aparato estatal que abandonó abruptamente la política de concesiones sociales, incluso el mito de la tutoría y protección del trabajo, por lo que ya no fue capaz de contener las luchas sociales reivindicativas que se reprodujeron por más de una década, ni la consiguiente erosión de la dominación corporativa que empezó a hacer agua por todos lados.

Luego de dos gobiernos en que los presidentes Luis Echeverría (1970-1976) y José López Portillo (1976-1982) navegaron a la deriva, el gobierno de Miguel de la Madrid (1982-1988) –acorralado por el Fondo Monetario Internacional y el capital financiero golpeado por la nacionalización de la banca– articuló paso a paso una estrategia de carácter neoliberal con el propósito de llevar a cabo la reestructuración productiva, suprimir los logros contractuales, flexibilizar en todos los sentidos las relaciones laborales (Bouzas y De la Garza, 1998) restableciendo la disciplina en el trabajo; impulsar un vasto programa de privatización de las empresas estatales (previo ajuste a fondo) y abrir

de par en par el mercado nacional, con el fin de mejorar la productividad y restablecer la tasa de ganancia en México en las nuevas condiciones de la economía mundializada. La libertad de mercado a ultranza, la desregulación y el desmantelamiento del Estado bajo los criterios neoliberales se llevaron a sus últimas consecuencias, con una visión extremista, un auténtico fundamentalismo, el cual encontró su continuidad a través de los distintos presidentes y sus gobiernos: Carlos Salinas (1988-1994), Ernesto Zedillo (1994-2000), Vicente Fox (2000-2006) y Felipe Calderón (2006-2012), estos dos últimos del PAN. Del viejo Estado desarrollista con tintes neokeynesianos no quedó nada, las políticas sociales que sostuvieron su legitimidad se sustituyeron cuanto mucho por políticas dirigidas contra la pobreza extrema que no dejó de incrementarse; sobrevivió, en cambio, el autoritarismo de un régimen corporativo en descomposición.

A lo largo de los años ochenta y los noventa (Zapata, 2005), no sin luchas y resistencias, los asalariados fueron perdiendo sus fuentes de trabajo por cierres de empresas privadas o su reestructuración, pero especialmente por el desmantelamiento del amplio sector estatal (tanto industrial como de servicios) que casi siempre se remató luego de ajustes brutales en las plantillas de personal y del cambio de relaciones laborales que sustrajeron todos los logros históricos (estabilidad en el empleo, condiciones de trabajo negociadas, escalafón, prestaciones, salarios, etcétera). Asimismo, la reorganización de la disminuida administración pública y en general la redefinición del papel del Estado (hasta entonces el principal empleador) –que abandonó su papel como rector y regulador de la economía y redujo bruscamente su inversión productiva, deviniendo neoliberal–, desprotegeron por completo a los asalariados.

Este proceso de ajuste y reestructuración de la economía mexicana se combinó con la expansión de la industria maquiladora de exportación, que de instalarse en la frontera norte a mediados de los setenta acabó comprendiendo la mayoría de las regiones y tuvo su auge durante el gobierno de Zedillo, lo cual condujo a hablar de una *maquiladorización* de la economía (Husson, 1991). Introdujo un modelo de relaciones laborales y, en general, una suerte de *sindicalismo de protección* (con contratos simulados al gusto de la patronal, desconocidos de los trabajadores) que degradó en forma excepcional las relaciones laborales, reproduciéndose en los hechos en todos los sectores independientemente de las trabas y reglamentaciones legales (Quintero, 1997; De la

¹ Para contar con una visión de conjunto sobre procesos y transformaciones antes y después del viraje neoliberal, véase Anguiano (2010).

O Martínez y Quintero, 2001). El camino a la *precarización generalizada del trabajo* se fue así cimentando.

Precisamente la apertura de la inversión en la frontera norte con la maquila de exportación trajo consigo la incorporación masiva de las mujeres, que se volvió explosiva en la siguiente década, desarrollándose en otros sectores productivos y de servicios. En los inicios del sector maquilador la fuerza de trabajo de las mujeres representó una mayoría notable, que en los últimos lustros fue menguando. Las características de este trabajo eran los movimientos repetitivos, altos ritmos de producción impuestos por la empresa, trabajo a destajo, condiciones ínfimas de trabajo y violencia laboral y sexual, con formas de contratación al inicio por las centrales obreras corporativas; luego predominó el modelo de *contrato de protección patronal*. Se impuso un control férreo de las trabajadoras y los trabajadores, si bien no dejaron de estallar conflictos. Cabe mencionar que los perfiles de las trabajadoras eran migrantes, madres solteras o jefas de familia, a quienes se sumó también el trabajo infantil².

La irrupción de las mujeres en el mundo del trabajo fue la apuesta del capital para rebajar las condiciones laborales y los salarios. La diversificación de las cadenas productivas tanto en su inversión como en la fuerza de trabajo condujo a la descalificación, a la pérdida del conocimiento integral del proceso de trabajo y de su apropiación. Las trabajadoras no pudieron tener la experiencia en la cadena productiva de la organización colectiva. Su aparición reciente se dio en el marco de la flexibilización como columna vertebral de la reorganización de las relaciones de trabajo y tiene una estrecha correspondencia con las relaciones sociales de desigualdad y subordinación de género que están presentes en el mercado de trabajo.

Las plazas que se atribuyen a las mujeres en la maquila, al igual que en el sector servicios, la agricultura y la industria, facilitan jornadas laborales arbitrarias, la ausencia de prestaciones sociales, bajos salarios, con una rotación del empleo muy amplia, además de que continúan asumiendo de manera generalizada la carga del trabajo doméstico, lo que resulta significativo y acentúa la precariedad de sus condiciones en las empresas y del propio mercado de trabajo.

La inestabilidad laboral y la limitación de acceso a la seguridad social suscitan entre los jóvenes la incertidumbre

² Son muy esclarecedores los distintos trabajos que hacen el balance al respecto en Barajas, Grijalva, Lara, Velázquez, Rodríguez y Zúñiga (2009).

respecto a su futuro profesional y laboral, aún más sobre su posible proyecto de vida. Ante la oferta y demanda de empleo, la aplicación para puestos de trabajo se traduce en prácticas discriminatorias: la edad, la apariencia, el nivel educativo y la exigencia de experiencia previa se vuelven normas para la contratación eventual y justificaciones para imponer el tiempo parcial.

En la *Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México 2010*, realizada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred, 2010), se señala que 34% de los jóvenes cree que la falta de experiencia y empleo son un problema principal para su generación. Mientras 36.5% menciona que eran aceptados por su preparación insuficiente, en la actualidad 60% de los jóvenes entre los 20 y 29 años no tiene escuela ni empleo.

El desarrollo del modelo maquilador y las condiciones laborales y de contratación de las mujeres y jóvenes prefiguraron la *precarización generalizada del trabajo* que ganó terreno en el país como una estrategia de largo plazo del capital. Se combinaron claramente con la difusión desmesurada del *outsourcing* y la subcontratación de ciertas tareas específicas del proceso productivo o la comercialización que las empresas fueron encargando en sectores como la metalurgia, la minería, la industria manufacturera, los servicios financieros (bancos, casas de bolsa), etcétera, hasta en las propias administraciones de distintos niveles del gobierno, que privatizan servicios y funciones. Gracias a la desregulación y la complicidad del Estado, esta modalidad —reforzada (“en los recientes cinco años, uno de cada siete trabajadores ha sido contratado vía *outsourcing*”) (Leal, 2012) por las empresas con el fin de abaratar los costos de producción e incrementar las tasas de ganancias— sitúa en total indefensión a asalariados sujetos al trabajo temporal, el tiempo parcial, al pago por hora, salarios raquíticos siempre declinantes, ausencia de jornadas precisas, de prestaciones, seguridad social y pensiones, la individualización completa de las relaciones de trabajo, la mayoría de las veces informales. Es el reinado del *sindicalismo de protección*, de los *contratos simulados* y del abandono de las responsabilidades sociolaborales de las empresas (generalmente las mayores del país) derivadas a intermediarios que tampoco las asumen³.

³ Un interesante análisis detallado sobre diversos aspectos del *outsourcing* es el de Dan y Bueno (2011). Según la Campaña Internacional Contra los Contratos de Protección Patronal (CICPP), en México “90

En general, a pesar de ser uno de los aportes de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, la estabilidad en el empleo y sus condiciones pactadas (contratación de base, jornada, turnos, puestos, funciones, salarios, escalafón, seguridades, etc.) se pulverizaron en todo el país bajo el *libertinaje patronal* (disfrazado de flexibilización) que el Estado y el capital impusieron como cuestión central en su nueva estrategia económica de largo aliento.

De esta manera, la reestructuración de la economía mexicana, el viraje neoliberal del Estado y la ofensiva contra el trabajo se fueron traduciendo en un debilitamiento objetivo del conjunto de los asalariados, indefensos ante el despotismo del capital, muchos de los cuales optaron por emigrar a Estados Unidos —que se volvió un verdadero éxodo, en particular durante el primer gobierno del conservador PAN, con Vicente Fox—, y sobre todo fueron lanzados al desempleo masivo y a la *informalidad* en tanto trabajadores desorganizados sin ninguna relación laboral ni protección social efectivas, empeñados en la supervivencia cotidiana, *informalidad* que abarca desde hace años alrededor de la mitad de la población económica activa (PEA)⁴.

No resulta extraño, entonces, que el conjunto del sindicalismo mexicano se debilitara igualmente, con la peculiaridad de que el sindicalismo oficial —simbolizado por la histórica hegemonía de la CTM— perdió la capacidad de negociación que tenía como representante del Estado ante los trabajadores a fin de reproducir un sometimiento que aseguraba su integración al partido oficial —auténtico vertebrador de la dominación corporativa impuesta por el régimen autoritario—, pero igualmente la representación de los trabajadores y también su capacidad de negociación ante los patrones y directores de las empresas que fueron prescindiendo de sus servicios. La burocracia sindical cor-

porativa y los privilegios que implicaba su papel, muchos años fundamental, resultó a la postre demasiado costoso en los tiempos de ajuste, reestructuración y racionalización capitalistas.

El Estado optó por intervenir más directamente en el mundo del trabajo a través de ciertas medidas, normas y políticas generales dictadas unilateralmente, siempre en favor de las empresas, así como mediante los organismos estatales (juntas de Conciliación y Arbitraje dominadas por patrones y autoridades, con la complicidad de representantes de la burocracia corporativa) todavía vigentes, mientras que los patrones prefirieron dismantelar por completo el sindicalismo por el caudal de negociaciones y relaciones colectivas que de cualquier forma conlleva (aun con el sindicalismo corporativo incorporado en tanto aparato estatal), favoreciendo la individualización de las relaciones de trabajo y una suerte de sindicalismo simulado (el *sindicalismo de protección* o el *blanco*), acorde a sus intereses y previsiones. A fin de cuentas, lo que buscan es desnaturalizar y hasta anular al sindicato, deshaciéndose de cualquier negociación colectiva. Las extensas redes de la burocracia que regimentó a las organizaciones sindicales, que jugaban un papel decisivo en la reproducción del control corporativo de la sociedad y en el apoyo de la política estatal, hoy tienden a fragmentarse sin que estén prefigurados sus destinos. Paradójicamente, las fracciones hegemónicas de la clase política (de la oligarquía de Estado) las abandonaron a su suerte y las dejaron venir a menos, a pesar de que todavía no encuentran una solución de recambio a su forma de control, lo que no deja de incidir en la continuación de la crisis de la dominación y del régimen institucional.

El sindicalismo que se construyó y desarrolló en contra o al margen del dominio estatal condensado en el PRI sufrió un proceso complejo desde la llamada insurgencia sindical en los setenta, con recomposiciones, rupturas, alianzas, disoluciones, avances y retrocesos, siempre a contracorriente, enfrentado a las restricciones y condicionamientos legales (registro, toma de nota de las directivas, calificación de la huelga, arbitraje obligatorio, cláusula de exclusión, etc.); la agresividad de una patronal que les negó reconocimiento y la violencia multiforme de la burocracia corporativa y del Estado que la comanda. Este sindicalismo —representado destacadamente por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y el SME— ha sobrevivido debilitado y a la defensiva ante la dureza de la ofensiva neoliberal contra el trabajo y sus logros, así como por la acción corrosiva de una crisis

por ciento de los contratos colectivos de trabajo son de protección” (Gómez Mena, 2012).

⁴ “Al inicio del sexenio, el 26.6 por ciento de las personas ocupadas trabajaban en la informalidad y, en el segundo trimestre de 2012, la proporción alcanzó un récord de 29.3 por ciento, equivalentes a 14 millones 216 mil 96 personas. Si consideramos que toda persona que no tiene acceso a las instituciones de salud son informales, el porcentaje sube a 64.4 por ciento, o 31 millones 190 mil 224 personas” (Cámara de Diputados. LXII Legislatura, Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, 2012). Añaden que durante el gobierno de Felipe Calderón apenas “se generaron 2 millones 247 mil 281 empleos formales, para un promedio anual de sólo 396 mil 576 puestos”, cuando se requerían al menos “800 mil al año”.

económica prolongada que, independientemente de sus altibajos, no dejó de perjudicar cada vez más a trabajadores lanzados a la degradación de sus condiciones de trabajo y vida, al éxodo migratorio, a la *informalización* o de plano expulsados, proscritos de un mercado de trabajo que los considera prescindibles. Ejemplos como el del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), cuya fuente de trabajo (la paraestatal Luz y Fuerza del Centro) fue desaparecida de la noche a la mañana en octubre de 2009 por una resolución ilegal del gobierno de Felipe Calderón, lanzando a la calle a más de 40 mil trabajadores, no son excepción, sino que se suman a numerosos casos en los últimos decenios, lo mismo en el sector privado que en el desmantelado sector estatal (Sánchez, 2012).

Legalizar la ilegalidad

La resistencia de las trabajadoras y los trabajadores y los sindicatos que mantuvieron su acción persistente en las condiciones cada vez más adversas, se dirigió en cierta medida a rescatar la capacidad de acción y los márgenes de negociación colectiva que mal que bien se podían expurgar en una legislación laboral formulada en los tiempos del corporativismo ascendente. Sobre todo porque la patronal y los gobiernos sucesivos intentaron legalizar los procesos, mecanismos y prácticas que fueron imponiendo en los hechos bajo la directriz de *flexibilizar las relaciones laborales y el mercado de trabajo* que consideraban muy rígidos, lastre para la competitividad. Durante cerca de dos décadas formularon diversas propuestas de reforma laboral bajo la divisa de modernizar la Ley Federal del Trabajo (LFT) de conformidad a las nuevas condiciones y necesidades de la economía capitalista internacional y, por supuesto, de las relaciones de fuerza que lograron inclinar en su favor durante la larga ofensiva que llevaron contra el trabajo y el sindicalismo en el país. El sindicalismo oficial, a la defensiva y desconcertado, optó por el silencio mientras que brotaron posturas encontradas entre distintos componentes del sindicalismo independiente o democrático.

En medio de contradicciones y el reforzamiento de la llamada *alternancia* (la pérdida del control absoluto por parte del PRI, debida a los avances de los partidos de oposición) en las distintas instancias estatales de representación institucional —la que fue modificando los componentes del Congreso y la geografía del poder a lo largo y lo ancho de

la nación—, se insistió en forma recurrente en la necesidad de concretar las llamadas reformas estructurales que, por diversas razones, no habían podido prosperar.

Fueron los casos de las reformas relacionadas con el trabajo y la seguridad social que permitieran al capital invertir y operar sin los supuestos obstáculos que encontraba en una ley del trabajo que estipulaba la tutela jurídica de los derechos laborales por parte del Estado. Esto tenía que cambiar para consagrar la *flexibilización e individualización de las relaciones de trabajo*, la *unilateralidad* y el libre arbitrio del patrón, eximido de responsabilidades sociales, para bajar de esta forma el costo de la mano de obra.

Los gobiernos del PAN, que siguieron al desplome electoral del PRI-gobierno en el año 2000, no tuvieron problemas con el sindicalismo todavía predominante que, si bien debilitado, continuó funcionando incluso con el reconocimiento de aquéllos. Las denuncias de corrupción y el rechazo por parte de los panistas del corporativismo (con su red de relaciones clientelares) no impidieron que se refrendara una suerte de alianza entre las viejas burocracias desgastadas y los gobiernos de la llamada alternancia. Muy debilitados con el abandono y cambio de prioridades de los gobiernos priistas en declive, en el nuevo milenio los sindicatos corporativos vivieron sin embargo la ampliación de las prebendas económicas y políticas concedidas ahora por los gobiernos del PAN, que supuestamente deberían acabar de desmontarlos para abrir cauce a la libertad sindical.

Más bien, los gobiernos panistas lanzaron una ofensiva contra los sindicatos que se habían organizado de manera independiente, mantenían cierta combatividad o procuraban una postura política diferente en torno a sus estrategias o en relación con sus espacios de trabajo. Fueron muy significativos, por ejemplo, los casos del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM) que sufrió una persistente persecución luego de su denuncia sobre el desastre en la mina Pasta de Conchos y del SME que pagó su protagonismo por la nacionalización de la industria eléctrica con el desmantelamiento de su fuente de trabajo. O el sector aviación, donde la quiebra fraudulenta de la Compañía Mexicana de Aviación ha disuelto en los hechos al sindicato y los trabajadores (pilotos, sobrecargos y personal de tierra), quienes quedaron en la incertidumbre por la larga espera de una solución que no llega ante las maniobras gubernamentales y presiones al juez a cargo, las que impiden una solución. En

general, progresó durante los últimos 12 años el golpeteo y debilitamiento del sindicalismo no corporativo con el cierre de las empresas para favorecer a empresarios que rigen las relaciones laborales por contratos de protección patronal.

De esta manera, los gobiernos del PAN prepararon el contexto político y laboral, que resultó propicio para una rápida operación mediante la cual aprobaron en el Congreso la tan deseada reforma a la LFT. Evidentemente gracias a un acuerdo entre Calderón, quien vivía los últimos días de una gestión desastrosa que hundió a su partido en las elecciones presidenciales de julio de 2012, y Enrique Peña Nieto, su relevo, quien acondicionaba así el regreso triunfal del PRI a Los Pinos.

El debate en el sindicalismo independiente reflejó diferentes posturas, se unificó el rechazo a las propuestas de los gobiernos y de los empresarios, pero no así alguna respuesta alternativa. Para unos la ley vigente era suficiente para defender los derechos laborales, era sólo cuestión de que se aplicara efectivamente; en cambio, la UNT consideraba necesario actualizarla desde una perspectiva democratizadora de las relaciones de trabajo, productiva e incluyente. Los cambios en el mundo del trabajo eran innegables; además, el incremento de la subcontratación y del modelo de los contratos de protección patronal hacían que la ley laboral fuera insuficiente para regular estos cambios o para erradicar prácticas antilaborales. También era necesario incluir nuevos derechos para las trabajadoras, así como mecanismos de transparencia en la impartición de la justicia laboral y de libertad sindical, entre otros aspectos relevantes. Se señalaron las mutaciones en el mundo del trabajo, la crisis sistemática de la economía en el marco de la mundialización, el desarrollo sin precedentes de las tecnologías, la movilidad del trabajo y rotación de la mano de obra, el cambio de los perfiles y condiciones laborales; se incorporaron también aspectos como la productividad, la competitividad y la flexibilidad procurados por la patronal, que los sindicatos no podían soslayar y requerían más bien opciones.

De cualquier manera, el contexto del debate era difícil, pues un incremento inusitado de la informalidad y el desempleo, la multiplicación de la tercerización (*outsourcing*) en las empresas y la baja de la afiliación sindical en general incidían en el debilitamiento de la capacidad de acción de los sindicatos y debían confrontar las presiones de un empresariado voraz que apuntala su competitividad con base en el abaratamiento de los costos del trabajo, que por la vía

del mejoramiento de la productividad y del incremento del valor agregado de los productos y servicios, que deberían acarrear generación de empleo estable y extensión del propio mercado interno en declive.

Las propuestas de reforma laboral

Desde el inicio de su gobierno, el presidente Carlos Salinas pretendió imponer su concepción del “nuevo sindicalismo” y la Nueva Cultura Laboral planteada por la principal organización patronal (Coparmex), dirigida entonces por Carlos Abascal, después secretario del Trabajo del primer gobierno del PAN, desde donde continuó impulsándola. Con motivo de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), se apremia el debate político sobre la necesidad de la reforma laboral y de crear nuevas relaciones de trabajo que levantaran los obstáculos a la inversión productiva privada y la creación de empleos. El PAN presenta en la Cámara de Diputados, en 1995, la primera iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, cuya parte central era la flexibilidad en la contratación a través de la individualización de la relación del trabajo, minimizando el papel de los sindicatos.

Tanto el Partido de la Revolución Democrática (PRD) como la UNT, cada uno por su parte, coincidieron en una propuesta alternativa para regular las nuevas condiciones del trabajo desde una perspectiva democrática e incluyente, formulando una iniciativa de ley que fue presentada en la Cámara de Diputados por un legislador de la UNT durante el periodo 2000-2003. Esta iniciativa de reforma laboral PRD-UNT sentó un precedente en el debate político nacional: por primera vez había una propuesta sindical que apuntaba a erradicar el corporativismo a través de la democracia y libertad sindicales, fortaleciendo la negociación colectiva, buscando transformar a fondo la justicia laboral e incorporando la perspectiva de género en las relaciones de trabajo. En esa época surgieron varias iniciativas de grupos de trabajadoras y algunas que presentaron diputadas y diputados en lo individual, en las cuales se proponían modificaciones puntuales a algunos artículos. Durante los distintos periodos legislativos se mantuvieron las iniciativas sobre esta cuestión, sobre todo en el tema de los derechos laborales de las mujeres, incorporando de manera transversal la perspectiva de género, influyendo en las propuestas con el trabajo colectivo de sindicalistas, académicas y feministas. Se trataba de hacer visible el aporte de las mujeres al desa-

rrollo del país, colocar el valor del trabajo remunerado y no remunerado desde la perspectiva de los derechos humanos laborales, la igualdad sustantiva, las acciones afirmativas, la no discriminación y el rechazo a la violencia laboral. Se pretendía favorecer la participación de las mujeres en la democratización del mundo del trabajo y del país⁵.

Luego de las elecciones presidenciales fraudulentas de 2006, el PAN y el PRI se aliaron para realizar la reforma a la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado (ISSSTE), cuyo objetivo básico fue modificar el sistema de jubilaciones y privatizar su administración. Era otra de las reformas pendientes del neoliberalismo con la que comenzaba a cerrarse la pinza de las reformas estructurales relacionadas con el mundo del trabajo. Ya se había realizado en 1995, a iniciativa del PRI, la reforma de la seguridad social que concernía al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con el propósito de privatizar el sistema de pensiones y modificar el contrato colectivo de los trabajadores del Instituto, aunque las movilizaciones del sindicalismo independiente en apoyo al Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) influyeron para que la reforma se aplicara sólo a las trabajadoras y los trabajadores que ingresaran después de la aprobación y se detuvieron las modificaciones al contrato colectivo de trabajo. Reformados los dos sistemas principales de seguridad social en México, sólo faltaba lo laboral.

En medio de su cruenta guerra contra el narcotráfico, el gobierno de Felipe Calderón realizó una ofensiva sistemática contra los sindicatos, tratando de imponer así la reforma laboral, que devino apremiante en la medida en que se acercaba al fin de su mandato y la necesidad de cumplir su compromiso con los organismos internacionales y con la patronal. Así, de nueva cuenta el PAN empuja políticamente para que se debata dicha reforma, presentando en marzo de 2010 una nueva versión de su propuesta, la cual retomó los ejes centrales ya apuntados: flexibilizar la contratación, fortalecer a la patronal en la relación laboral y limitar el derecho de huelga, pero ahora incorporando el tema de la democracia y la transparencia en la rendición de cuentas de los sindicatos, lo que a la postre apareció como una maniobra demagógica.

⁵ Fue entonces cuando se creó, con sindicalistas y académicas, un importante grupo de trabajo sobre la normatividad laboral con perspectiva de género que formuló una propuesta al respecto (Zúñiga, 2004).

El PRD presentó su iniciativa el 20 de abril del mismo año: reforma el artículo 123 constitucional para armonizarlo con las normas internacionales del trabajo en materia de libertad sindical, contratación colectiva, derecho de huelga y perspectiva de género, consignando en la LFT los derechos humanos laborales, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como las convenciones contra la discriminación y la violencia contra las mujeres en el trabajo; reforma a la ley del IMSS para incorporar el seguro de desempleo.

En diciembre de 2010 el PRI presentó por primera vez su iniciativa de reforma, generando tal rechazo y crítica por su contenido regresivo, que decide retirarla. Esta iniciativa fue elaborada por el despacho de abogados laboristas que trabajan para los grandes empresarios y que ese partido acepta presentar como parte de los compromisos que estaba concretando para el apoyo a la campaña electoral de su candidato a la Presidencia de la República. Meses después, en marzo de 2011, presenta su segunda iniciativa en la que conserva la contratación flexible, la subcontratación o *outsourcing*, sus limitaciones al derecho de huelga y omite las cuestiones relacionadas con la democracia sindical y el derecho a la libre sindicalización.

Consultas oficiales, contradicciones y debates que involucraron a dirigentes tanto del sindicalismo corporativo como de los sindicatos considerados independientes, se pospusieron en los hechos debido a las negociaciones y apuestas de las distintas fracciones de la clase política y sus partidos que se cuestionaban sobre posibles efectos en las elecciones nacionales de julio de 2012. El desenlace quedó, pues, pendiente.

Luego de la debacle del partido del presidente Calderón y la imposición mediática del priista Peña Nieto en la presidencia, fue cuando ambos fraguaron la presentación de la reforma laboral en el Congreso, por la vía de una *iniciativa preferente*⁶ del primero que forzó todos los plazos y tiempos

⁶ La *iniciativa preferente* se estableció recientemente con el fin de evitar la parálisis legislativa. De acuerdo con el Artículo 71 de la Constitución, el Presidente podrá enviar, al inicio de cada periodo ordinario de sesiones, dos nuevas iniciativas a la Cámara de Diputados o al Senado, o señalar hasta dos que haya presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen. Estas iniciativas deberán ser discutidas y votadas en un plazo máximo de 30 días naturales, pasando de inmediato, en caso de aprobarse, a la cámara revisora, la cual deberá discutirla y votarla bajo las mismas condiciones de tiempo. El propósito es impedir que ciertas iniciativas se congelen.

para su aprobación en pleno periodo de transición por el cambio de gobierno.

Los ejes de la nueva ley laboral

Derechos individuales. Se contempla la definición del trabajo decente con sus cuatro ejes fundamentales: libertad sindical y contratación colectiva, igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, seguridad social y diálogo social, se integra la definición de la igualdad sustantiva y acciones afirmativas. Estos conceptos se colocan como principios generales, pero si lo declarativo aparece como lo más avanzado en materia de derechos laborales, coloca una cortina que pretende ocultar la realidad efectiva de restricciones y ausencias, donde la libre asociación solamente ha sido excepcional, por el carácter regresivo de leyes y prácticas vigentes, que transgreden las normas internacionales del trabajo ratificadas por el gobierno mexicano.

Outsourcing. Se legaliza este modelo depredador de las relaciones de trabajo, si bien se consignan algunos elementos para acotarlo. Las empresas podrán contratar personal bajo esta modalidad cuando se justifique el carácter especializado de la actividad, no abarque la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo, no haya tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante y no será posible cuando se transfieran trabajadores a fin de rebajar los derechos laborales. Se deja a la empresa contratante la responsabilidad de verificar que la empresa contratista cuente con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Difícilmente bastarán esas prevenciones para impedir que las relaciones laborales que conlleva reproduzcan la inseguridad de los contratos individuales, temporalidades reducidas, jornadas flexibles (arbitrarias), salarios por hora disminuidos que rompen el precepto constitucional de trabajo igual a salario igual, su indefensión ante la ausencia o simulación de los sindicatos. No se considera una forma excepcional de contratación, lo que se entiende por su carácter prácticamente generalizado. La precariedad de las trabajadoras y los trabajadores contratados por esta modalidad proseguirá garantizando la disminución de los costos de la fuerza de trabajo de las empresas contratantes y su ausencia de responsabilidades laborales.

Nuevas modalidades de contratación individual. Contratos temporales, por hora, a prueba, de capacitación inicial y de temporada desechan por completo la estabilidad laboral de trabajadores sometidos a la incertidumbre, la polivalencia impuesta, ingresos raquíticos y eventuales. Dificultarán la acumulación de cotizaciones de la seguridad social y, en general, la posibilidad de acceso a la antigüedad y a las prestaciones sociales.

Rescisión de las relaciones laborales. Se dará aviso del despido por diversas vías, del correo electrónico hasta el correo certificado. En los juicios por despido injustificado se limita hasta un año el pago de salarios caídos cuando en promedio duran más de cinco años, por lo que se carga a los trabajadores la ineficiencia del sistema de justicia cuyo responsable es el Estado y se favorece al patrón, quien tendrá mayor interés en recortar arbitrariamente a las trabajadoras y los trabajadores ante la facilidad y el abaratamiento del despido.

Trabajo de mujeres. Se prohíbe exigir certificados de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascensos; se permite distribuir las semanas de descanso pre al posnatal, con previa opinión médica y a juicio del patrón, además de tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; los permisos de lactancia estarán sujetos a estos mismos criterios. Se consigna la prohibición del hostigamiento y acoso sexual por parte del patrón y del trabajador.

Las limitadas propuestas que se incorporan en esta nueva reglamentación laboral se publicitan hasta el cansancio en los medios de comunicación como un gran avance. En realidad las demandas que a lo largo de varias décadas las trabajadoras han exigido como la igualdad sustantiva, las responsabilidades familiares, los derechos reproductivos, entre los más importantes, quedaron fuera. Los objetivos de erradicar la discriminación y la violencia laboral quedaron como simples enunciados, ya que no se incorporaron mecanismos para su aplicación. Cabe mencionar que lo que se aprobó en relación con las trabajadoras reproduce prácticas que ya se habían erradicado en otras leyes, como el permiso a la figura masculina para ingresar al trabajo, ahora lo trasladan para acceder a un supuesto derecho, ya que lo aprobado queda al criterio del patrón.

Trabajadoras domésticas. Se precisan algunos derechos sólo para las trabajadoras de planta, como el descanso nocturno y de fin de semana, y la alimentación suficiente. Respecto al descanso nocturno se plantea continuo, lo que

es un avance importante, pero no se regula la jornada y ésta se prolonga hasta más de 12 horas. Asimismo, las trabajadoras de entrada por salida quedan sin protección alguna, siendo mayoría en este sector, lo cual profundiza prácticas discriminatorias prevalecientes. Como era de esperarse, no se tomaron en cuenta las propuestas que hicieron las trabajadoras de este sector.

Trabajo a domicilio. Se incorpora el trabajo a distancia utilizando las tecnologías de la información y comunicación, pero no hay una definición precisa de las condiciones en que se realizará ni sobre las percepciones salariales y el acceso a las prestaciones sociales. Está dirigido a mujeres amas de casa y jóvenes, a quienes sólo se ofrecen la precariedad y flexibilidad de la contratación, con puestos alejados de toda protección jurídica.

Derechos colectivos. Se plantea que el trabajador o trabajadora podrá convenir con el patrón cambios de horarios, turnos, vacaciones, cuando estén contemplados en el contrato colectivo, lo cual propicia pérdida de la bilateralidad en la negociación y el debilitamiento del sindicato, además de establecer diferencias en el trato entre las trabajadoras y los trabajadores.

Democracia sindical. Se establece la rendición de cuentas de la dirección del sindicato sobre el manejo del patrimonio, dicha medida puede significar un avance en un contexto en que las burocracias corporativas convirtieron el sindicato en un negocio propio que les permitió enriquecerse. Sin embargo, debe ser a solicitud de los afiliados, lo cual puede significar el riesgo de represión o despido vía cláusula de exclusión. Se salvaguarda el libre ejercicio del voto en la elección de directivas con las modalidades que acuerde la asamblea general en un sindicalismo regido en su mayoría por directivas antidemocráticas. Se harán públicos registros de sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo, lo cual sí es una novedad.

Dos temas quedaron pendientes, destinados seguramente a su congelamiento legislativo, los relativos a la eliminación de los *contratos de protección patronal*, otorgando el derecho a las trabajadoras y los trabajadores de ser informados de las negociaciones contractuales antes de que se firme con la patronal, así como el conocimiento de sus representantes sindicales. Así que se conservarán la contratación simulada y los sindicatos de protección con supuestas o falsas negociaciones al margen de las trabajadoras y los trabajadores o, incluso, sin trabajadores.

Riesgos de trabajo. Se fijarán por un Consejo consultivo previo diagnóstico y justificación, se reduce la responsabilidad del patrón para invertir en el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo y quedan las trabajadoras y los trabajadores sin protección efectiva para prevenir accidentes y riesgos de trabajo, con lo cual se devalúa la calidad de las condiciones de su vida laboral.

Perpetuar la precarización y la inseguridad laboral

Esta reforma a la Ley Federal del Trabajo favorece abiertamente al capital en detrimento del trabajo; refrenda y legaliza procedimientos, criterios y prácticas que se fueron imponiendo de manera incluso ilegal durante la larga ofensiva neoliberal contra los trabajadores. Suprime, en los hechos, el de por sí reducido espacio de negociación colectiva y prepara las condiciones para anular al sindicalismo cualquiera que sea su carácter. El muy publicitado debate sobre la democratización de los sindicatos y la libertad sindical que acompañó el procedimiento legislativo, solamente ocultó el refrendo de todas las disposiciones y mecanismos legales que aseguraron el control de los asalariados por parte de los sindicatos corporativos, así como su regimentación por parte del Estado y el arbitraje obligatorio de los conflictos de trabajo. Son intocables el registro sindical y la toma de nota de las directivas sindicales sin las cuales no hay ningún reconocimiento jurídico ni capacidad de gestión; la libertad de asociación sigue ausente para trabajadores que no pueden decidir libremente a qué sindicato pertenecen o que ni siquiera saben si han sido incluidos en una organización sindical que desconocen; las burocracias sindicales cuentan con atributos y recursos legales para controlar a los asalariados. La democracia y sus prácticas colectivas son sólo una posibilidad en ciertos sindicatos, básicamente independientes. Prosiguen, sin cambios, la sujeción de sindicatos y trabajadores a procedimientos y resoluciones de las instancias gubernamentales como la Secretaría del Trabajo, las juntas de Conciliación y Arbitraje, la administración de la justicia laboral que se mantienen sin posibilidades de imparcialidad. Todo asegura la intromisión del gobierno y los patrones en la vida de los sindicatos.

La reforma laboral se publicitó como indispensable para la creación de empleo estable y bien remunerado al flexibilizarse el mercado de trabajo y las relaciones laborales. Pero nada apunta en ese sentido. Más bien queda claro

que el objetivo es, como siempre, bajar en forma duradera los costos salariales, modificar las condiciones de trabajo bajo la discrecionalidad patronal, ahorrarse en la medida de lo posible la intermediación sindical y las negociaciones colectivas de carácter bilateral; en suma, acorralar en la indefensión a las trabajadoras y los trabajadores e intensificar sin controles la explotación del trabajo. Se trata de debilitar todavía más a la masa de trabajadores generalizando a largo plazo la precarización del trabajo, tanto en lo que queda como sector formal de la economía, particularmente en las grandes empresas, como en el sector informal desmesurado y cada vez más avasallador. Todo en aras de que México resulte *atractivo* al capital mundializado, garantice la competitividad de las empresas instaladas en el país y sobre todo la recuperación e incremento de las ganancias del capital.

De cualquier forma, México no se ha caracterizado por sostenerse en una legalidad estricta, el Estado de derecho sigue siendo solamente una aspiración. Con una fuerte tradición “legalista”, en realidad en el país no hay tradición de respeto a la ley, siempre interpretada, negociada, discrecional, aplicada “a modo”. En particular en el mundo laboral, los patrones difícilmente respetan las leyes y el Estado no está sino para facilitar su cometido, haciendo trizas el pretendido mito de la tutoría estatal sobre los trabajadores. Una encuesta reciente muestra la opinión de los trabajadores sobre la ausencia de respeto de la legalidad y los derechos laborales por parte de patrones y gobierno (Centro de Análisis Multidisciplinarios, 2012). La reforma laboral ni siquiera se ocupó del “Apartado B” de la Constitución que somete a los empleados públicos a una situación todavía más excepcional y restrictiva, cuando precisamente ha sido una demanda recurrente su supresión, de manera que exista un solo régimen legal para el conjunto de los asalariados.

Si bien sólo legaliza situaciones de hecho, la reforma a la Ley Federal del Trabajo no dejará de acelerar los procesos de precarización laboral, pero igualmente agrava una situación económico-social en extremo polarizada, donde podrán abrirse alternativas de reorganización y democratización de los sindicatos e incluso opciones novedosas de organización colectiva de los trabajadores.

Referencias

- Anguiano, A. (2010). *El ocaso interminable. Política y sociedad en el México de los cambios rotos*. México: Era.
- Barajas, M. del R.; Grijalva, G.; Lara, B.; Velázquez, L.; Rodríguez, I. y Zúñiga, M. (Coords.) (2009). *Cuatro décadas del modelo maquilador en el norte de México*. México: El Colegio de la Frontera Norte/El Colegio de Sonora.
- Bouzas, A. y De la Garza, E. (1998). *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México*. México: Instituto de Investigaciones Económicas/UNAM/Editorial Cambio XXI.
- Cámara de Diputados. LXII Legislatura, Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (2012). “Situación del empleo en el sexenio: Insuficiente crecimiento del sector formal”. *Nota informativa 059*, 13 de septiembre. Recuperado de <<http://www.cefp.gob.mx/publicaciones/nota/2012/septiembre/notacefp0592012.pdf>>.
- Centro de Análisis Multidisciplinarios (2012). “Una nueva crisis para los trabajadores mexicanos. Reporte de Investigación 102”. *Enlace Zapatista*. Recuperado de <<http://enlacezapatista.ezln.org.mx/archivos/reportescam/Reporte102.pdf>>.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) (2010). *Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México*. Recuperado de <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436op=436>.
- Dan, M. y Bueno, L. (Coord.) (2011). *Outsourcing. Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*. México: Centro de Investigación y Asesoría Laboral.
- De la O Martínez, M. E. y Quintero, C. (Coord.) (2001). *Globalización, trabajo y maquilas: las nuevas y viejas fronteras en México*. México: Plaza y Valdés.
- Gómez Mena, C. (2012). “Llevan adelante esfuerzo contra contratos blancos”. *La Jornada*, 29 de diciembre.
- Husson, M. (1991). “La maquiladorización de la industria mexicana”. *El Cotidiano*, 41.
- Leal, G. (2012). “Reforma laboral panista: dos impactos sobre la seguridad social”. *La Jornada*, 15 de septiembre.
- Quintero, C. (1997). *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Sánchez, V. (2012). “Un golpe de clase, primera nota. Burguesía versus SME”. En Gutiérrez, E.; Sotelo, A. y Castillo, D. (Coord.), *Capital, trabajo y nueva organización obrera*. México: UANL/Miguel Ángel Porrúa.
- Zapata, F. (2005). *Tiempos neoliberales*. México: El Colegio de México.
- Zúñiga, M. (2004). “Hacia la equidad de género en el trabajo: ¿reforma laboral o nueva legislación?”. En Grijalva, G. y Covarrubias, A. (Coord.), *Las mujeres en la maquila. Trabajo, instituciones de apoyo y organización sindical*. Hermosillo: El Colegio de Sonora/Instituto Sonorense de la Mujer.

Estructura y desempeño del sector de la construcción en México

Josefina Robles Rodríguez*
Leticia Velázquez García*

Este artículo hace un análisis de la estructura productiva señalando las principales características técnico-productivas, como son valor agregado, producción bruta, personal ocupado, formación bruta de capital, y el desempeño del sector de la construcción, en el que se señalan los niveles de productividad, intensidad de capital, remuneraciones medias y margen de ganancia, con la información del último censo económico 2009, así como una revisión de la estructura empresarial de las principales actividades manufactureras que lo conforman, destacando a las empresas más importantes que operan en el sector.

El desarrollo económico de México ha sido insuficiente en las últimas décadas, lo cual ha provocado rezagos importantes en la generación de empleos y la satisfacción de las necesidades básicas de amplios sectores de la población. El camino para la eliminación de dichos rezagos requiere de la realización de una caracterización adecuada de los diferentes sectores productivos, a fin de que se pueda implementar una política económica eficiente que permita potenciar las capacidades productivas de la economía y solucionar las deficiencias y cuellos de botella que surjan del incremento de la actividad económica.

Uno de los sectores más relevantes de la economía nacional es el de la

construcción, debido a su capacidad de generación de empleo y a su relación con la formación de la infraestructura productiva. De ahí la importancia de conocer tanto sus características técnico-productivas y su desempeño, así como su estructura empresarial y las características más destacadas de las empresas y grupos económicos dominantes.

El objetivo de este trabajo es analizar la estructura técnico-productiva y el desempeño de este importante sector económico, además de presentar una visión general de las principales características de las empresas y grupos económicos que actúan en las actividades manufactureras del mismo. Se busca determinar cuáles son las actividades más importantes tanto desde el punto de vista de generación de valor

como a partir de sus resultados de desempeño.

Es importante señalar que en este trabajo se mantiene la posición teórica que plantea que el desempeño de las empresas está determinado por la estructura de mercado; así, se analizan las características productivas del sector, los principales rasgos de su estructura de mercado (los resultados en cuanto a productividad, rentabilidad, concentración, etc.), destacando a las empresas más importantes en la actividad manufacturera.

El trabajo se divide en cuatro partes: en la primera se define lo que se entiende por sector construcción para fines de esta investigación, detallando cada una de las partes que lo integran y el peso de cada una en el total; la segunda parte describe la estructura interna de cada una de las etapas del

* Profesoras-Investigadoras del Departamento de Economía de la UAM-Azcapotzalco.

sector construcción, mostrando cuáles son las actividades de mayor peso desde el punto de vista tanto de la generación de valor como del número de establecimientos.

La tercera parte examina el desempeño del sector; en primer lugar presenta un análisis de las diferencias que se observan entre las tres etapas que conforman el sector y posteriormente se revisa al interior de cada una de las etapas y se destaca a aquellas actividades que tuvieron un mejor desempeño en contraste con las que presentaron un desempeño más bajo. La última parte está dedicada a destacar a las empresas más importantes de la etapa manufacturera del sector señalando cuáles son las características de los mercados en los que se desarrollan.

La estructura del sector construcción

El sector construcción (en adelante SC) está conformado por el conjunto de actividades productivas relacionadas con el proceso de la construcción (Chávez *et al.*, 2000), incluyendo toda la producción de materias primas relacionadas. De acuerdo con el Censo Industrial del 2009, está integrado por 77 actividades productivas, las cuales pueden agruparse en tres etapas productivas, que se definen más adelante.

La importancia de este sector en la economía nacional radica en que su comportamiento se asemeja a la economía en su conjunto, esto es, en periodos de crecimiento de la economía el sector de la construcción invariablemente crece, mientras que en periodos de recesión, la construcción es el sector que resiente primero dicha situación. Lo anterior obedece a los importantes efectos multiplicadores que genera tanto en el empleo como en la producción de otros sectores económicos, así como a su condición de formador de infraestructura básica y de capital físico.

Además de lo anterior, juega un papel importante en la generación de empleos y de producción a escala nacional, por lo que en ocasiones se ha utilizado como indicador de la situación económica nacional. De acuerdo con información de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, sólo la actividad de la construcción es la cuarta actividad con mayor capacidad de generación de empleos (13.2% en 2011), además de resaltar el hecho de que emplea personas altamente capacitadas, pero también es de las actividades que pueden emplear a los menos capacitados. En lo que se refiere a su aportación al producto interno bruto (PIB) nacional, la construcción generó 6.7% del PIB nacional en el año 2011.

Como ya se mencionó, el SC está conformado por tres etapas productivas: la Etapa I, identificada como “producción primaria”, abarca todas las actividades dedicadas a la extrac-

ción de diversos minerales que sirven como insumos para la industria, tal como la cal, arena y grava, mármol, sílice, etcétera, elementos que constituyen insumos tanto para la fabricación de materiales para la construcción como para el proceso de construcción mismo. Está integrada por 10 actividades productivas.

La Etapa II, también llamada “transformación”, abarca todas las actividades de la industria manufacturera que elaboran materiales para la construcción, por lo que constituyen insumos de todo tipo de construcciones; se trata de actividades dedicadas a la fabricación de cemento, concreto, varillas, vidrio, ladrillos, pinturas, muebles para baño, losetas, materiales eléctricos, etcétera. En ésta se detectaron 32 actividades productivas.

La Etapa III, denominada “Construcción”, está conformada por actividades que constituyen diferentes modalidades de construcción, edificación e instalaciones, tanto de viviendas como de infraestructura, obras de urbanización y construcciones de tipo industrial; actividades que son altamente sensibles al desempeño de la economía y que tienen un efecto multiplicador en las etapas anteriores por obtener todos sus insumos de aquéllas. Son 35 las actividades productivas que conforman esta etapa.

El papel que juega cada una de las etapas en el SC se muestra en la Gráfica I (véase Anexo). Se observa que la primera etapa juega un papel marginal dado que su aportación a los totales de cada una de las variables censales es mínima. La Etapa II es la más importante por su aportación al total de unidades económicas (80.3%) y los activos fijos (61.4%), pero es levemente superada en el resto de las variables por la tercera etapa; no obstante, el peso que tiene su aportación al valor de cada una de las variables es significativo, como puede apreciarse en la gráfica.

La Etapa III, que corresponde a la actividad de la construcción propiamente dicha, es la de mayor peso en los totales censales; a pesar de representar menos de 20% de las unidades económicas, genera más de la mitad de los puestos de trabajo y de las remuneraciones. De igual forma, explica 57.3% de la producción bruta y 52.1% del valor agregado.

Estructura de las etapas del SC

En este apartado se analiza la estructura interna de las etapas del SC, lo que permite determinar cuáles son las actividades productivas más relevantes en cada etapa y, por tanto, en el Sector. Es importante aclarar que el criterio utilizado es la participación de las actividades en los totales de cada etapa.

De las 10 actividades que integran la Etapa I destacan la minería de arena y grava y la minería de piedra caliza (insumo principal de la fabricación de cal), que en conjunto representan más de 60% de los valores de todas las variables censales, con excepción de las unidades económicas (véase Anexo, Gráfica 2). Destaca el peso de la minería de arena y grava, que por sí misma explica alrededor de 40% del valor de todas las variables censales.

La Etapa II es mucho más compleja debido a dos factores: la cantidad de actividades que la integran (32) y la heterogeneidad de las mismas. Destacan seis actividades por su aportación a los totales de las variables censales, pero dadas las fuertes diferencias que se detectan entre ellas es importante mencionarlas y describir los factores que las hacen destacar. La Tabla I (véase Anexo) permite apreciar que este conjunto de actividades explica alrededor de 60% de la producción bruta, el valor agregado y la formación bruta de capital, así como más de 70% de los activos fijos de esta Etapa. Asimismo, explican poco menos de 40% del personal ocupado y las remuneraciones totales.

La actividad de mayor importancia en la Etapa II es la fabricación de cemento, lo cual obedece, por un lado, a que se trata de un insumo básico en cualquier tipo de construcción, y por otro, a su aportación en los totales de casi todas las variables censales; tiene poco peso en unidades económicas, pero cobra importancia significativa en el resto de las variables, sobre todo en las relacionadas con generación de valor; asimismo, en la generación de puestos de trabajo y de remuneraciones tiene poca participación (poco más de dos puntos porcentuales del total de la etapa) al igual que en las remuneraciones totales (8.3%). Destaca el peso de esta actividad en los activos fijos y en la formación bruta de capital, dado que muy pocas empresas concentran una elevada proporción del capital existente y del nuevo capital, lo que se explica por lo altamente tecnificado de esta actividad, caracterizada por pocas empresas de gran tamaño y elevada capacidad productiva, lo que se traduce en la fuerte participación de esta actividad en el valor agregado y la producción bruta.

En contraste con esta actividad conformada por empresas muy grandes, muy tecnificadas y altamente productivas, en el otro extremo destaca la fabricación de productos de herrería, actividad que cobra importancia por representar más de la mitad de las unidades económicas de la etapa (casi 60%), pero con una participación poco significativa en el resto de las variables, lo que la coloca como una actividad integrada por muchas empresas pequeñas, muy poco tecnificada y, por tanto, con una capacidad de pro-

ducción y generación de valor mínima. Además, tiene un peso intermedio en el personal ocupado total (alrededor de 20%). Esto se explica porque se trata de una gran cantidad de pequeñas herrerías, cada una generadora de muy pocos empleos.

Las otras actividades destacadas de la Etapa II son la fabricación de pinturas y recubrimientos, los complejos siderúrgicos, la fabricación de azulejos y losetas no refractarias y la fabricación de cables de conducción eléctrica. Éstas son poco significativas en el total de unidades económicas, pero cobran importancia en el resto de las variables; explican poco más de 36% del valor agregado total de la etapa, lo que clarifica aún más su relevancia.

Respecto a la Etapa III, que está conformada por 35 actividades o clases censales, destacan cuatro y su importancia en el total se muestra en la Gráfica 3 (véase Anexo). Este conjunto juega un papel determinante en la etapa, ya que representa más de la mitad de las unidades económicas y 80% de los activos fijos; asimismo, explica alrededor de 70% del total del resto de las variables censales.

Las actividades de mayor importancia en esta etapa son la edificación residencial y la edificación no residencial. La primera abarca todas las unidades económicas dedicadas a la construcción de obras para vivienda, ya sean unifamiliares o multifamiliares, incluyendo construcción nueva, ampliación, remodelación, mantenimiento o reparación integral de las construcciones, mientras que la segunda incluye a todas las unidades económicas dedicadas a la construcción de edificios no residenciales para fines industriales, comerciales, institucionales y de servicios.

En ambos casos destaca la elevada importancia en personal ocupado y remuneraciones totales, lo cual hace resaltar la amplia capacidad de generación de empleos de este tipo de actividades, con el efecto que esto tiene en la actividad económica general. Otro aspecto destacable es la baja participación de la edificación residencial en activos fijos y formación bruta de capital, lo que se explica porque este tipo de construcción requiere menos maquinaria especializada, mientras que la edificación no residencial tiene más peso en este tipo de variables, pues la construcción de edificios y grandes naves industriales requiere de equipo más especializado.

Hay otras actividades de importancia en la Etapa III: la construcción de carreteras, puentes y similares y la construcción de obras de urbanización. La primera se refiere a unidades económicas dedicadas a la construcción de carreteras, autopistas, terracerías, puentes, pasos a desnivel y aeropistas. Se trata de una actividad estrechamente

vinculada a la inversión pública. Juega un papel destacado en el total del valor agregado de esta etapa (18.2%). Destaca el hecho de que por sí sola explica 50% de los activos fijos, lo cual se entiende porque es un tipo de obra que requiere la utilización de maquinaria pesada especializada.

La otra actividad importante es la construcción de obras de urbanización, ligada básicamente a la inversión privada; incluye unidades económicas dedicadas a la construcción de obras para la dotación de servicios a un conjunto de lotes, como calles, banquetas, redes de agua potable, redes de distribución de gas y redes de alcantarillado, tanto para la edificación residencial como para la no residencial. Destaca por su aportación a la producción bruta, el valor agregado y la formación bruta de capital.

Desempeño del sector construcción

Una vez realizado el análisis de la estructura productiva es importante destacar cuál ha sido el desempeño del sector de la construcción. Éste se refiere a la eficiencia productiva vista con las variables de intensidad de capital, margen de ganancia, productividad, remuneraciones medias, tamaño medio de planta¹, tasa de inversión y concentración de los mercados. Cabe destacar que para la elaboración de estas variables se utilizó el último censo económico correspondiente al año 2009, a un nivel de desagregación de seis dígitos que equivale a la clase censal, las variables están expresadas en miles de pesos de 2004.

La premisa que está detrás del análisis realizado se basa en la teoría de la organización industrial de estructura-conducta-desempeño, que sostiene que la estructura productiva (determinada por las características del mercado como el tamaño, la concentración e integración de sus empresas, las economías a escala, los costos de introducción en un mercado y los sistemas de aprendizaje) influye en el comportamiento competitivo y en el desempeño de las empresas que lo forman (Chávez *et al.*, 2000). Por ello es importante analizar el comportamiento de uno de los sectores más representativos de la economía, como lo es el de la construcción.

Para el censo de 2009 el desempeño del sector de la construcción presentó algunos cambios significativos, debido en gran parte a que la economía en el 2008 tuvo

¹ Se refiere a la producción promedio de cada establecimiento medida en términos de valor. Es la razón producción bruta total a número de establecimientos, su unidad de medida es miles de pesos por establecimiento.

una importante desaceleración económica a causa de la crisis financiera y el sector de la construcción es uno de los sectores que refleja en gran medida el comportamiento de la economía en su conjunto, ya que impacta de forma directa a 73 ramas (Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción [CMIC], 2008).

Una de las características del sector de la construcción es su heterogeneidad, ya que cuenta con actividades altamente productivas e intensivas en capital y otras que se encuentran por abajo del promedio del sector en algunas de las variables consideradas. En el siguiente apartado se realiza un análisis del sector describiendo el desempeño de las tres etapas en conjunto y posteriormente se analiza el desempeño de las actividades que conforman cada una de las etapas destacando cuáles son las más importantes para el año de estudio.

Las tres etapas

Del análisis en conjunto del sector destaca la segunda etapa, ya que de las tres etapas es la que presenta procesos de producción más intensivos en capital, la que tiene los niveles de productividad más altos y la que paga las remuneraciones más altas a sus trabajadores. Le sigue en importancia la primera etapa en cuanto a la productividad e intensidad del capital, no así en las remuneraciones medias, ya que es la que retribuye menos en promedio a sus trabajadores. En tanto, la tercera etapa es la que presentó los valores más bajos en las variables mencionadas (véase Anexo, Gráfica 4).

Otras variables que muestran el desempeño del sector son el margen de ganancia, el margen de ganancia sobre capital y la tasa de inversión. En éstas destaca la tercera etapa, porque tiene una mayor tasa de inversión, lo cual se explica por la maquinaria y equipo que se requiere sobre todo en las construcciones de gran relieve o las relacionadas con la infraestructura de sectores como el químico petroquímico, el turismo, por mencionar sólo algunos, por ello también es la etapa que tiene el mayor margen de ganancia sobre el capital. En contraste la primera etapa es la que presenta una menor tasa de inversión, aunque es la que tiene la mayor rentabilidad, lo cual se explica porque muchos de los insumos pertenecientes a esta etapa representan un activo fijo (los cerros de arena) y por la abundancia de los recursos explotables a bajo costo (véase Anexo, Gráfica 5).

El análisis al interior de las etapas permitirá esclarecer el comportamiento de las mismas al incorporar el análisis de las actividades que las integran, así como el abordaje

de las empresas que se encuentran en las distintas clases censales, en el último apartado.

Etapa I

En este censo se incluyen 10 actividades relacionadas con la industria de la construcción, de las cuales destaca la clase de minería de sílice, ya que es la más productiva del total de la etapa y la que paga las remuneraciones más altas (\$110 mil pesos²), también es la que presentó el mayor margen de ganancia y tasa de inversión, con 38 y 9.5%, respectivamente, aunque es la segunda del total de actividades en cuanto a la intensidad del capital (\$839), muy por abajo de la actividad de minería de feldespato, que fue la más intensiva en capital (\$2,017); otra actividad que destaca por su productividad y margen de ganancia es la relacionada con la minería de otros minerales no metálicos, ya que presentó el mayor margen de ganancia de la etapa con 58% aunque su tasa de inversión fue la quinta más baja de toda la etapa (5.5%). En contraste destaca la actividad de minería de tezontle y tepetate que es la menos productiva y la que tiene las remuneraciones más bajas del total de la etapa (\$4) y su tamaño medio de planta también es de los más bajos (\$333 por establecimiento), a diferencia de la actividad de minería de feldespato con un tamaño medio de planta de \$83,46 por establecimiento (véase Anexo, Tabla 2).

Etapa II

Esta etapa se caracteriza por tener una amplia gama de actividades manufactureras con un desempeño heterogéneo y muy polarizado al interior de la misma, ya que por una parte se tienen actividades como la de fabricación de cemento y la de complejos siderúrgicos que tienen procesos muy intensivos en capital (\$8,370 cemento) con los que obtienen una producción promedio por establecimiento de \$771,842 muy por arriba del tamaño medio de planta de la etapa (\$249,369) y del sector en general (\$30,095) y con productividades muy altas, también por arriba del promedio manufacturero y del promedio del sector, de igual forma son las que pagan las remuneraciones más altas a sus trabajadores. En el apartado anterior se señaló que son actividades muy concentradas y con un alto valor agregado; éstas se caracterizan por estar en mercados oligopólicos con fuertes barreras a la entrada, como se mostrará en

² En adelante todas las cifras se expresan en miles de pesos, a precios de 2004, a menos que se indique lo contrario.

el siguiente apartado. En contraste al comportamiento de estas dos actividades, se encuentran las que a pesar de tener una alta participación en unidades económicas, presentan niveles muy bajos en intensidad de capital, productividad y remuneraciones medias. Tal es el caso de la fabricación de ladrillos no refractarios, fabricación de productos de madera para la construcción y fabricación de productos de herrería con una productividad de \$22.6, \$34 y \$32 y con remuneraciones de \$10.5, \$16 y \$18, respectivamente.

Por otra parte, se encuentran algunas actividades que tienen un desempeño más cercano a la media de la etapa, como son fabricación de cal, fabricación de azulejos y losetas no refractarias, fabricación de vidrio y fabricación de concreto, con productividades y procesos intensivos en capital altos en comparación con el resto de las actividades, pero por debajo de las más productivas. El resto de los establecimientos de las actividades proveedoras de materiales para la construcción utilizan procesos de producción más intensivos en mano de obra y con baja productividad (véase Anexo, Tabla 3).

Dado el creciente interés por tener procesos de construcción más sustentables con el medio ambiente ha habido desde hace algunas décadas cambios en la utilización de algunos materiales para la construcción, como es el uso de poliestireno para aligerar las construcciones en lugar de asbesto-cemento y el PVC en sustitución de la tubería de fierro fundido, reduciendo considerablemente los costos. Lo anterior ha conducido a que el peso de algunas actividades cambie en la cadena de la construcción y que la demanda del sector se vea modificada hacia la industria de los plásticos.

Al revisar la relación productividad-margen de ganancia, se observa que la tendencia es positiva y que la mayoría de las actividades presentan una tasa baja de estas variables, pero que a medida que la productividad sube, su rentabilidad es mayor (véase Anexo, Gráfica 6).

Etapa III

Al igual que la etapa anterior esta fase tiene una gran diversidad de actividades y como era de esperarse son las actividades relacionadas con la infraestructura, la formación de activos fijos y la construcción residencial las que presentan un mejor desempeño en relación con las demás. La más productiva es la de construcción de sistemas de distribución de petróleo y gas, con un margen de ganancia de 46.7% y una tasa de inversión de 26%, la mayor de todas las actividades de la etapa de la construcción. Le sigue en importancia la construcción de presas y represas, aunque cabe señalar

que la primera es la que en promedio paga menos a sus trabajadores (\$32) a diferencia de la de construcción de plantas de refinería y petroquímica, que tiene la retribución más alta de la etapa (\$135), pese a que esta última no es de las más intensivas en capital. De toda la etapa es la construcción de carreteras, puentes y similares la actividad con procesos de producción más intensivos en capital (\$545) con una productividad por arriba del promedio de la etapa. Ya se había señalado en el apartado anterior a esta última como una de las más importantes por su participación en el valor de la producción y el valor agregado.

En contraste, trabajos de albañilería son de las actividades menos intensivas en capital con \$32.7, le sigue colocación de pisos flexibles y de madera (\$39), con remuneraciones por debajo de la media de la etapa.

Al revisar la relación productividad remuneraciones y productividad intensidad de capital se observa que la gran mayoría de las actividades de esta etapa se encuentran en niveles relativamente bajos de productividad y con remuneraciones también bajas respecto al promedio de la etapa; según información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el sector de la construcción es uno de los que ocupa a trabajadores de poca cualificación y de muy bajas remuneraciones, lo que le permite emplear a la mano de obra migrante (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2009) y muy pocas actividades tienen una relación positiva de mayor intensidad de capital mayor productividad y mayores remuneraciones (véase Anexo, Gráfica 7).

Las empresas más importantes del sector

El objetivo de este apartado es ubicar a las empresas más importantes del sector. Esto es importante porque una adecuada caracterización de los espacios productivos, que sirva para la elaboración de propuestas de política industrial eficientes, no puede dejar de lado el comportamiento de las empresas; sobre todo es necesario conocer a las empresas y grupos económicos más importantes, pues es probable que en sectores oligopólicos las políticas deban acordarse con los grandes grupos empresariales, a fin de que éstos no obstaculicen las medidas de política, sino que sean un factor más para impulsarlas.

La estructura empresarial del SC es muy heterogénea, ya que se observan fuertes diferencias entre cada una de las etapas del sector. En lo que concierne a la Etapa I, dominan las microempresas y las empresas pequeñas. Se trata de una estructura empresarial atomizada, en la cual la participación de grupos empresariales es mínima.

Por su parte, la Etapa II se caracteriza por tener una estructura empresarial más compleja y heterogénea, lo que obedece a las diferentes características de las actividades que la integran; incluye desde actividades tradicionales y poco tecnificadas, hasta actividades muy complejas, modernas y altamente tecnificadas. Dada la importancia de las actividades manufactureras del SC y la estructura oligopólica que domina esta etapa, resulta de vital importancia analizar cuáles son los grupos económicos y las empresas dominantes.

La Etapa III también se caracteriza por su elevada heterogeneidad, debido a los diferentes tipos de construcciones que representan las actividades que la integran. Se encuentran empresas muy grandes, constructoras que realizan grandes obras y utilizan los métodos de construcción más modernos, con empresas de tamaño pequeño que realizan procesos de construcción tradicional y con métodos poco tecnificados.

Debido a que el objetivo es determinar cuáles son las empresas más importantes en el SC, en adelante se presentan las principales empresas de la Etapa II. Las otras dos etapas se dejan de lado por la relevancia de las actividades manufactureras y el interés que representa la actividad de grupos económicos muy importantes, inmersos algunos de ellos en cadenas de valor global, que operan en mercados muy concentrados con niveles de productividad y rendimientos elevados, incluso por encima de la media nacional manufacturera.

Producción de cemento

En esta actividad, la estructura empresarial es altamente concentrada, dominada por un número reducido de empresas, algunas de ellas de gran tamaño y con producción importante en otros países. Las empresas que compiten en esta industria son cinco: Cementos Mexicanos, Holcim-Apasco, Cementos de Chihuahua, Cementos Moctezuma y Cemento Cruz Azul.

La empresa de mayor importancia es Cementos Mexicanos (Cemex), empresa fundada en 1906 que ha crecido hasta convertirse en una de las empresas globales más importantes en la industria del cemento; opera en más de 50 países con capacidad para producir anualmente 96 millones de toneladas de cemento en 61 plantas a escala mundial, además de que tiene participación minoritaria en otras 12 plantas. También opera a escala mundial 1,921 plantas de concreto premezclado, 337 canteras de agregados, 226 centros de distribución terrestre y 70 terminales marítimas;

todo lo anterior convierte a Cemex en generador de casi 44,000 empleos. Durante 2011 su producción fue de 55 millones de metros cúbicos de concreto premezclado y 160 millones de toneladas de agregados³.

Otra empresa importante en esta actividad es Holcim-Apasco, fundada en 1928 en el Estado de México; en 1969 el grupo Suizo Holcim se convirtió en el principal accionista, a partir de lo cual se consolida su importancia a escala nacional. A partir de 2003 Holcim-Apasco se integra a la estrategia de unificación de imagen del Grupo Holcim, con lo que se aprovecha la integración de la excelencia del grupo Holcim con la experiencia y valor de la marca Apasco. Esta empresa cuenta con una capacidad instalada de 12.6 millones de toneladas anuales en siete plantas productoras de cemento; además, cuenta con más de 100 plantas productoras de concreto premezclado, 23 centros de distribución, dos terminales marítimas y cinco plantas de agregados. También cuenta con un Centro Tecnológico del concreto⁴.

Otro competidor en este sector es Cementos Mortezum, empresa fundada en 1943 en Jiutepec Morelos, que actualmente cuenta con tres plantas productoras de cemento en los estados de Morelos (Tepetzingo), San Luis Potosí (Cerritos) y Veracruz (Apazapan). Además, cuenta con 58 plantas de concreto en todo el país (Concretos Lacosa) que ofrecen los servicios de bombeo de concreto y colocación de pisos industriales y decorativos⁵.

Por su parte, la empresa Cementos de Chihuahua inició operaciones en 1941 en el estado de Chihuahua, y poco a poco fue expandiendo sus operaciones a otros estados del norte del país y hacia Estados Unidos. Actualmente cuenta con presencia importante en ambos países. Tiene una capacidad para producir anualmente 4.4 millones de toneladas, de las cuales 1.9 pueden producirse en la planta de Chihuahua y 2.5 millones en sus plantas de Estados Unidos⁶.

Finalmente, aparece la empresa Cemento Cruz Azul, con un concepto diferente. Esta empresa es la más antigua, pues sus orígenes se remontan a 1881 cuando un empresario inglés la fundó para producir cal hidráulica. En 1890 se asoció con otro empresario inglés e iniciaron la producción de cemento; en 1906 quiebra y es rescatada

por el banco central. Es comprada por Cementos Tolteca en 1931, la cual busca liquidar a todos los trabajadores, por lo que éstos inician una batalla legal para buscar que quedara en sus manos; en 1932 el gobierno del estado de Hidalgo decreta la expropiación y la adjudica a los trabajadores como cooperativa. Desde entonces la empresa ha crecido, manteniéndose bajo la misma forma de administración. Actualmente cuenta con cuatro plantas productoras de cemento, dos en cooperativa (en Cruz Azul, Hidalgo y Lagunas, Oaxaca) y dos en sociedad anónima (en Aguascalientes y Puebla)⁷.

Complejos siderúrgicos

Esta actividad es importante en el SC debido a la producción de varillas y perfiles, insumos fundamentales en todo tipo de construcciones. Aquí participan empresas que forman parte de grupos económicos y empresas muy importantes a escala nacional, tal es el caso de Altos Hornos de México (AHMSA), que es parte del Grupo Acerero del Norte (GAN); Hojalata y Lámina (HYLSA), subsidiaria del Grupo Alfa y Sicarta, del Grupo Villacero. Otras empresas que destacan en esta actividad son Industrias CH, Compañía Siderúrgica de California, Aceros San Luis y Tubos de Acero de México.

Fabricación de pinturas y recubrimientos

La fabricación de pinturas y recubrimientos es una industria que elabora una amplia variedad de productos, entre los que destacan las pinturas (ya sea base agua o solvente), barnices, lacas y esmaltes, que pueden ser para uso industrial o decorativo; constituyen un insumo básico en muchas construcciones, sobre todo la residencial. Es una actividad que obtiene la mayor parte de sus insumos de la industria química. Entre las más importantes podemos mencionar Sherwin Williams⁸, empresa norteamericana fundada en 1886, que ingresa al mercado mexicano en 1929, aunque su primera fábrica en el país se establece en 1944. Actualmente es una de las firmas más importantes a escala global, con presencia en más de 40 países.

Otro importante participante en esta industria es Comex⁹, empresa que inició hace más de 55 años como un negocio familiar en México y actualmente es un participante importante en Norteamérica y Centroamérica. Esta

³ Véase <<http://www.cemex.com/es/inversionistas/datosrelevantes.aspx>>.

⁴ Véase <<http://www.holcimapasco.com.mx>>.

⁵ Véase <<http://www.cmoctezuma.com.mx>>.

⁶ Véase <<http://www.gcc.com>>.

⁷ Véase <<http://www.cruzazul.com.mx>>.

⁸ Véase <<http://www.sherwin.com.mx>>.

⁹ Véase <<http://www.comex.com.mx>>.

empresa destaca por el uso de la más alta tecnología y por contar con un Centro de Investigación en Polímeros y un Laboratorio de Evaluación Visual y de Color, que le permiten ofrecer una amplia gama de productos y de colores para los más diversos usos.

Fabricación de azulejos y losetas no refractarias

Es una actividad que proporciona un importante insumo para diversos tipos de construcciones al proporcionar material para recubrimiento de pisos y paredes. Una de las empresas más importantes en esta actividad es Interce-ramic¹⁰, que inició operaciones en 1979 y actualmente es uno de los más grandes productores de América del Norte, con una capacidad de producción de más de 41 millones de metros cuadrados anuales en nueve plantas localizadas en cuatro complejos industriales, tres en Chihuahua y uno en el estado de Texas. Además, anualmente se maquilan alrededor de seis millones de metros cuadrados de pisos y azulejos para complementar su producción.

Esta empresa ha implementado un innovador sistema de distribución integrado por 230 tiendas de franquicia en México, 27 salas de exhibición y centros de mayoreo en Estados Unidos, además de alrededor de 65 distribuidores independientes en Estados Unidos y Canadá, así como dos tiendas con centro de distribución en Centroamérica, una en Panamá y otra en Guatemala. Actualmente la empresa realiza ventas anuales por 500 millones de dólares.

Otra de las empresas importantes en esta actividad es Lamosa¹¹. Esta empresa nació en 1890 cuando un grupo de accionistas norteamericanos formó la Compañía Manufacturera de Ladrillos de Monterrey; hacia 1929 fue comprada por inversionistas mexicanos y denominada Ladrillera Monterrey. Desde entonces ha crecido y se ha diversificado; incursionó en la elaboración de nuevos productos como adhesivos y muebles para sanitario, además de ir integrando nuevas plantas en diferentes estados como Tlaxcala y Jalisco. En 1995 los accionistas realizan cambios organizacionales que permiten hacerla más competitiva para aprovechar las oportunidades generadas por la apertura comercial. Actualmente sus inversiones le han permitido llegar a ser uno de los competidores más grande del mundo en términos de capacidad instalada, y contar con la tecnología más avanzada, con presencia relevante en el continente americano.

¹⁰ Véase <<http://www.interceramic.com>>.

¹¹ Véase <<http://www.lamosa.com>>.

También es importante mencionar la existencia de empresas que fabrican cerámica de talavera como recubrimientos y accesorios para cocinas y baños. La talavera es el arte de hacer cerámica a mano, tradición que proviene de la cultura árabe. En México los primeros talleres se establecieron en Puebla y ya es un arte característico de nuestro país. Entre las empresas registradas en el SIEM aparecen varios fabricantes de este tipo de productos, como Azulejos Talavera Cortés y Vasijas y Cerámica Guerrero.

Fabricación de cables de conducción eléctrica

Se trata de una actividad fundamental del SC, dado que produce los materiales para las instalaciones eléctricas de todo tipo de construcciones.

Entre las empresas más importantes de esta actividad destacan tres: Condumex, Conductores Monterrey y Argos Eléctrica. Grupo Condumex es una empresa líder en la fabricación de conductores eléctricos, de telecomunicaciones y automotrices¹²; inició operaciones en 1954. Actualmente sus productos se comercializan con éxito en todo México y en más de 40 países; cuenta con una amplia red de distribución nacional e internacional, así como con plantas manufactureras en México, Europa y Sudamérica. Es parte de Grupo Carso.

Por su parte, Conductores Monterrey, también llamada Viakon¹³, inició operaciones en 1956 en una modesta planta con 35 empleados, y se ha consolidado como un importante competidor en este sector; emplea a más de 2,000 trabajadores en dos plantas, una en Monterrey y la otra en San Luis Potosí, que en conjunto representan una superficie productiva total de 130,000 metros cuadrados. La empresa ha recibido reconocimientos de la CFE y Pemex por la confiabilidad de sus productos.

Otra de las empresas destacadas del sector es Argos Eléctrica¹⁴, proveedor de una amplia gama de productos del sector eléctrico con calidad certificada. Cuenta con más de 50 años de experiencia en el mercado y es una empresa innovadora que emplea tecnología de punta y aplica las técnicas más avanzadas en todos sus procesos. Cuenta con cobertura en toda la República Mexicana y tiene presencia internacional en norte, centro y Sudamérica, además en el Caribe.

¹² Véase <<http://grupocondumex.com.mx>>.

¹³ Véase <<http://www.acoeo.com.mx>>.

¹⁴ Véase <<http://www.argoselectrica.com.mx>>.

Comentarios finales

El sector de la construcción se constituye por una gran variedad de actividades con una estructura y desempeño heterogéneo. Las actividades de la etapa de producción primaria (Etapa I) representan el menor peso tanto en valor agregado como en producción, es menos productiva en relación con la segunda, con procesos de producción más intensivos en mano de obra y, en consecuencia, con remuneraciones bajas. No obstante, al analizar el comportamiento al interior de la etapa, se observa que hay actividades con mayor formación bruta de capital e inversión, que a su vez se traduce en una mayor participación en el valor agregado; sus escalas de producción son intensivas en capital con una productividad del trabajo elevada. También se tienen actividades con baja formación bruta de capital con muy poca inversión y baja productividad.

La etapa denominada de la transformación (Etapa II) muestra con mayor claridad una de las características principales del sector, que es su gran polarización, ya que se tienen actividades con altísimos niveles de productividad, muy intensivas en capital, con una producción promedio por planta elevada (como el cemento); además, tienen un alto grado de concentración, en donde pocas empresas dominan el mercado. Por otra parte, están las actividades con baja productividad que trabajan con procesos intensivos en mano de obra y con un tamaño medio de planta muy pequeño (herrerías), por lo que su estructura de mercado se encuentra muy atomizada.

La tercera etapa encargada de la construcción también evidencia una brecha productiva y de desempeño en las actividades que la forman, aunque no es tan amplia como en la segunda etapa. Las actividades más importantes son las que se dedican a la construcción de infraestructura (de hidrocarburos, de transporte, de vivienda y desarrollo urbano). A pesar de que al interior de la etapa se tienen actividades con productividades relativamente bajas y remuneraciones reducidas, se caracteriza por tener los márgenes de ganancia más altos.

El análisis empresarial muestra que las empresas con presencia importante en los diferentes mercados se ubican en las actividades más dinámicas, es decir las más productivas y las que utilizan procesos de producción intensivos en capital. La brecha productiva y tecnológica significa que es más difícil formar cadenas más homogéneas en su desempeño.

Finalmente, es importante destacar la importancia de establecer políticas de fomento a las actividades que engloba el SC. Si bien el desarrollo de obra pública y el fomento de construcción de vivienda tienen efectos importantes en la actividad económica, el estudio de las características técnico-productivas de toda la cadena permite resaltar la importancia de impulsar las capacidades de las actividades de las primeras etapas, a fin de evitar la formación de cuellos de botella y potenciar el efecto multiplicador generado por el desarrollo de la industria de la construcción propiamente dicha.

Referencias

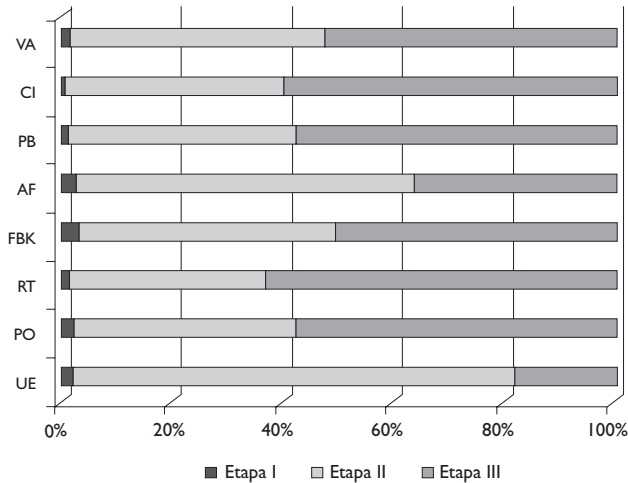
- Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC) (2008). "Situación económica de la industria de la construcción". México: Gerencia de Economía y Financiamiento, Dirección Técnica de la CMIC.
- Chávez, M. F. et al. (2000). *Estudios sectoriales de las manufacturas mexicanas*. México: UAM-Azcapotzalco.
- INEGI (2009). *Censos Económicos*. México: Autor.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009). "La crisis en el sector de la construcción". *Revista Trabajo*, 66.

Electrónicas

- <<http://www.cemex.com/es/inversionistas/datosrelevantes.aspx>>.
- <<http://www.holcimapasco.com.mx>>.
- <<http://www.cmoctezuma.com.mx>>.
- <<http://www.gcc.com>>.
- <<http://www.cruzazul.com.mx>> (consultado el 3 de agosto de 2012).
- <<http://www.sherwin.com.mx>> (consultado el 3 de agosto de 2012).
- <<http://www.comex.com.mx>> (consultado el 3 de agosto de 2012).
- <<http://www.interceramic.com>> (consultado el 2 de agosto de 2012).
- <<http://www.lamosa.com>> (consultado el 2 de agosto de 2012).
- <<http://grupocondumex.com.mx>> (consultado el 6 de agosto de 2012).
- <<http://www.acoeo.com>>.
- <<http://www.argoselectrica.com.mx>> (consultado el 6 de agosto de 2012).

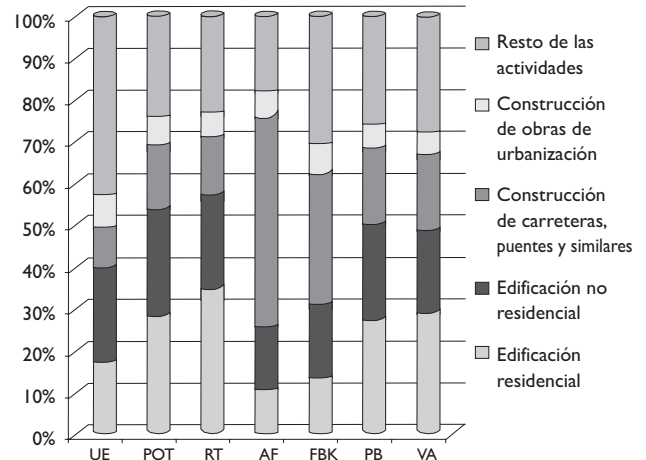
Anexo

Gráfica 1
Participación de las etapas del SC en los totales censales¹



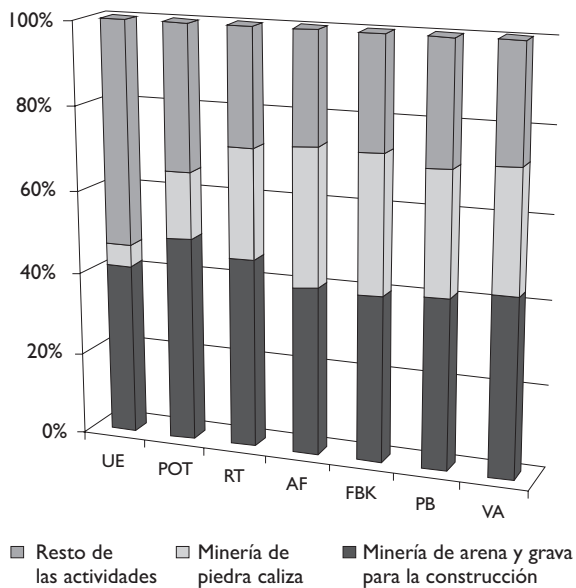
Fuente: Elaboración con base en INEGI, *Censos Económicos*, 2009.

Gráfica 3
Estructura de la Etapa III del SC



Fuente: Elaboración con base en INEGI, *Censos Económicos*, 2009.

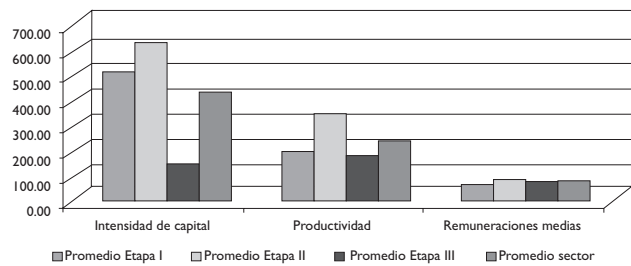
Gráfica 2
Estructura de la Etapa I del SC



Fuente: Elaboración con base en INEGI, *Censos Económicos*, 2009.

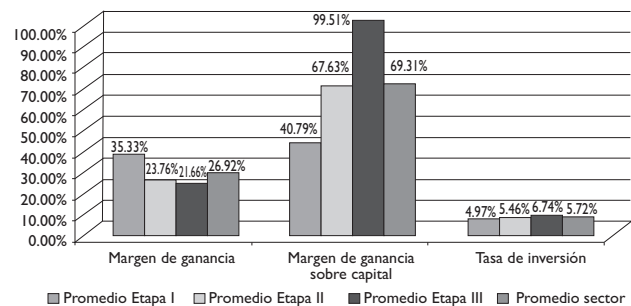
¹ La notación utilizada en las gráficas es la siguiente: UE: unidades económicas; POT: personal ocupado total; RT: remuneraciones totales; AF: activos fijos; FBK: formación bruta de capital; PB: producción bruta; VA: valor agregado.

Gráfica 4
Desempeño del sector construcción por etapas



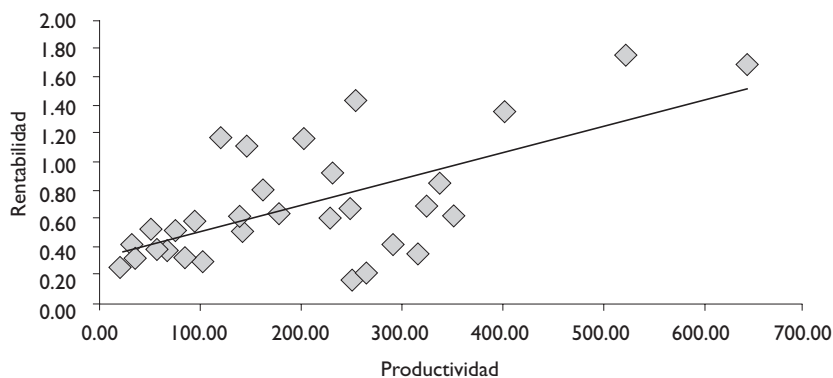
Fuente: Elaboración con base en INEGI, *Censos Económicos*, 2009.

Gráfica 5
Rentabilidad e inversión en el sector construcción, por etapa



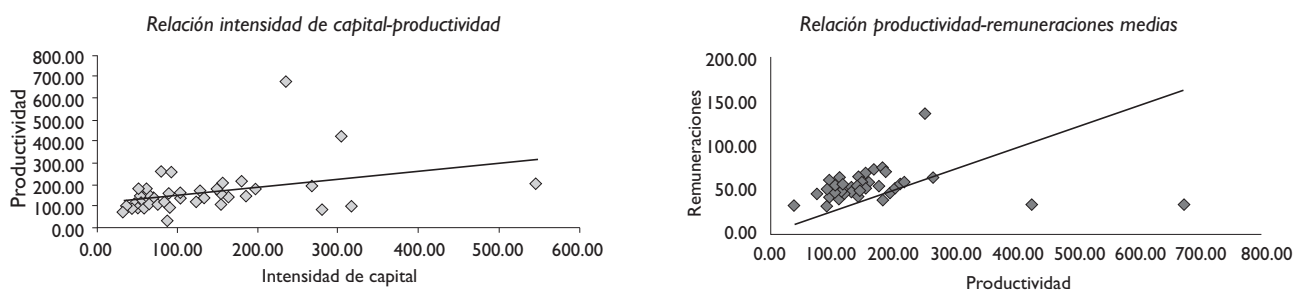
Fuente: Elaboración con base en INEGI, *Censos Económicos*, 2009.

Gráfica 6
Relación productividad-margen de ganancia, Etapa II



Fuente: Elaboración con base en INEGI, *Censos Económicos*, 2009.

Gráfica 7
Relación productividad-intensidad de capital, remuneraciones



Fuente: Elaboración con base en INEGI, *Censos Económicos*, 2009.

Tabla I
Estructura de la Etapa II del SC

Actividad	Unidades económicas	Personal ocupado	Remuneraciones totales	Activos fijos	Formación bruta de capital	Producción bruta	Valor agregado
Fabricación de cemento	0.06%	1.86%	8.34%	37.86%	39.14%	13.34%	22.54%
Complejos siderúrgicos	0.01%	2.56%	8.90%	24.67%	8.27%	22.03%	19.47%
Fabricación de pinturas recubrimientos	4.00%	3.15%	6.23%	2.23%	3.12%	6.15%	6.23%
Fabricación de azulejos losetas no refractarias	0.13%	2.76%	2.63%	5.12%	4.08%	4.27%	3.96%
Fabricación de cables de conducción eléctrica	0.10%	3.59%	4.66%	2.22%	3.63%	7.73%	6.54%
Fabricación de productos de herrería	58.13%	26.10%	8.73%	2.69%	4.86%	3.84%	3.82%
Resto de las actividades	37.57%	59.98%	60.51%	25.21%	36.90%	42.64%	37.44%

Fuente: Elaboración con base en INEGI, *Censos Económicos*, 2009.

Tabla 2
Principales actividades de la Etapa I

<i>Descripción</i>	<i>Intensidad de capital</i>	<i>Margen de ganancia</i>	<i>Productividad</i>	<i>Remuneraciones medias</i>	<i>Tamaño medio de planta</i>	<i>Tasa de inversión</i>
Minería de otras piedras dimensionadas	64.86	35.46%	35.38	14.42	307.07	1.37%
Minería de tezontle y tepetate	326.53	35.08%	11.00	4.27	333.42	0.66%
Minería de feldespato	2017.46	20.30%	301.31	85.96	83461.07	7.13%
Minería de sílice	838.94	38.38%	456.46	110.24	23970.71	9.46%
Minería de otros mimerales no metálicos	237.37	58.33%	400.34	74.86	8049.21	5.54%
Promedio etapa	489.57	35.33%	176.18	43.96	14295.74	4.97%

Fuente: Elaboración con base en INEGI, *Censos Económicos*, 2009.

Tabla 3
Actividades de la Etapa II

<i>Descripción</i>	<i>Intensidad de capital</i>	<i>Margen de ganancia</i>	<i>Productividad</i>	<i>Remuneraciones medias</i>	<i>Tamaño medio de planta</i>	<i>Tasa de inversión</i>
Industrias manufactureras	249.0	22.82%	232.90	57.85	8184.09	5.70%
<i>Las más altas</i>						
Fabricación de cemento y productos a base de cemento	8370.87	57.25%	2671.55	209.60	771842.88	3.77%
Complejos siderúrgicos	3958.42	29.34%	1675.23	162.37	5912517.25	1.22%
<i>Las más bajas</i>						
Fabricación de productos de madera para la construcción	47.42	17.10%	34.01	17.95	275.27	2.41%
Fabricación de productos de herrería	42.46	18.87%	32.32	15.64	228.88	6.58%
<i>Las cercanas al promedio</i>						
Fabricación de cal	946.69	20.92%	250.75	93.25	46527.83	5.85%
Fabricación de azulejos y losetas no refractarias	764.31	29.28%	316.72	44.70	115625.47	2.90%
Fabricación de vidrio	614.57	27.01%	291.21	40.15	202872.35	1.58%
Fabricación de concreto	618.70	10.05%	265.53	139.46	39893.68	2.70%
Promedio etapa	609.49	23.76%	325.05	63.00	249369.63	5.46%

Fuente: Elaboración con base en INEGI, *Censos Económicos*, 2009.