

La construcción de nuevas identidades en CRISA: Línea Italia de Ags.ⁱ

Pablo Gutiérrez Castorena *

Daniel Gutiérrez Castorena **

El problema de identidad que se desea trabajar en la presente ponencia se ubica en el marco de las reestructuraciones productivas en las empresas. Esto es, **cómo** los individuos que se encuentran laborando en cierta empresa manufacturera, que se transforma productivamente, logran construir su identidad.

La identidad, como problema central para esta ponencia, viene a ser la ordenadora del tema. Con el tema de la identidad obrera pretendemos revisar cuales han sido los valores, hábitos, costumbres y simbolismos, que los trabajadores de una empresa producen y reproducen como elementos que dan sentido a las acciones colectivas de los obreros en una fábrica. La preocupación anterior nos llevó a formular varias cuestiones que se encuentran en las polémicas que giran alrededor de los estudios del trabajo. Una de ellas es: ¿si los procesos de reestructuración destruyen los rasgos de identidad ya contruidos entre los trabajadores?; derivada de la pregunta anterior surge otra cuestión: ¿si los procesos de reestructuración productiva son los que propician la construcción de nuevas identidades?; y de ser cierta la pregunta anterior se desprende otra cuestión, ¿si los rasgos de identidades pasadas pueden conectarse con las identidades colectivas presentes, esto es, después de que los obreros han experimentado procesos de reestructuración?. Las preguntas anteriores sólo son las primeras que surgirían, también están presente algunas cuestiones sobre: ¿cuántas identidades podrán aparecer una vez que un trabajador ingresa a una empresa? y ¿si podrá formar parte de los grupos sociales con identidad ya construida?, estas cuestiones son en las que pretendemos trabajar en esta ponencia.

De esta manera la ponencia tendrá una secuencia que sigue la probable trayectoria de los obreros en términos de sus identidades, recuperando los elementos culturales mencionados, a partir de sus experiencias laborales pasadas y las de sus padres. Posteriormente se revisará cómo ha sido la construcción de las nuevas identidades colectivas construidas a partir de la empresa reestructurada llamada Línea Italia: estas describirán las identidades de los obreros en lo productivo. También

ⁱ Es una empresa cuyas siglas significan “Creaciones industriales”. Esta empresa diseña muebles para oficina, incluyendo a los muebles para computadora. Su capital es local. Su mercado es preferentemente nacional.

* Profesor de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Mtro. en Soc. Industrial y del Trabajo. E-mail: pgutier@correo.uaa.mx

veremos algunas identidades estructuradas en las subjetividades de los trabajadores que tienen que ver con aquellos valores y practicas religiosas creadas en la localidad de donde es el obrero y que son trasladadas al centro de trabajo. Por último, se evaluará cuáles son los elementos culturales que están permitiendo la construcción de identidades alrededor de la vida de su sindicato.

1. CRISA: Línea Italia de Aguascalientes.

En un estudio de caso que se realizó en la empresa Línea Italia de Aguascalientes se aplicó una encuesta y entrevistas con el fin de descubrir qué elementos culturales entraron en contacto con las subjetividades de los trabajadores, que luego permitieron la construcción de las identidades en los obreros de la empresa. Esta encuesta realizada entre los trabajadores de la planta de Línea Italia y algunas entrevistas a supervisores, jefes de departamento, gerentes producción, líderes sindicales y líderes de centrales obreras permitieron la reconstrucción de los hechos socio-culturales en la empresa. Para lo cual, el primer punto a desarrollaren esta ponencia son los antecedentes de cultura laboral cercanos a lo temas de identidades colectivas de los trabajadores de CRISA: Línea Italia.

a) Algunos antecedentes de cultura laboral en los obreros de Línea Italia

El pretender buscar las identidades de los trabajadores de una empresa determinada, no inicia cuando estos empiezan a laborar en su empleo actual, sino más bien tienen sus inicios en los primeros empleos que el sujeto experimentó. En un trabajo de trayectorias laborales propuestas por Ludger Pries se pudo rastrear cuales eran las primeras formas de actividad productiva de un individuo. (Pries, 1997) En este caso, sin pretender llegar a utilizar la idea de Pries, la propuesta que se pretende plantear es la de intentar reconstruir las identidades de los obreros de una fábrica mediante la utilización de una encuesta, cuyas variables recuperen los valores que se tenían por los trabajos pasados de los trabajadores y los de sus padres. En este caso para esta ponencia se utilizaron algunas variables estadísticas que nos permitieron observar esos primeros antecedentes laborales de los trabajadores de la empresa Línea Italia de Aguascalientes.

El primer conjunto de variables que se utilizaron para ver los antecedentes laborales de los obreros fueron los relacionados con un trabajo anterior. Luego, alrededor de este, se buscó si el trabajo anterior era de su agrado, si mantenía un orgullo por las tareas que desempeñaba, si existía agrado por el trabajo

** Profesor de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Doctor en Ciencias Sociales. E-mail: dgutier@correo.uaa.mx

de los padres y si eligiese un trabajo similar al de sus padres en caso de haber cambios en la empresa actual. Posteriormente se revisó cuál era el tipo de trabajo anterior y cuál era el tipo de empresa que le gustaría a los trabajadores en caso de cambios en la empresa.

Pues bien, revisando la estadística de las variables anteriores encontramos que los trabajadores opinaron que alrededor del 88.2% habían tenido otro empleo. De ese grupo de trabajadores, éstos manifestaron tener agrado por las tareas realizadas en su empleo anterior, esa opinión se expresó con 84.3 por ciento. Además, esos mismos trabajadores opinaron que las tareas realizadas en sus empleos anteriores eran llevadas a cabo con orgullo, tal opinión se expresó con 80 por ciento. Las variables agrado y orgullo por su empleo y tareas anteriores nos expresan en parte cuáles eran los valores que permanecen en los obreros después de haber cambiado de empleo. Valores que de cierta manera expresa parte de la identidad que aun conservan de su empleo anterior.

Esa determinada identidad enfocada al nivel de valores nos permite descubrir algo de la subjetividad de los obreros con respecto al trabajo. Subjetividad que en parte se debe no sólo a su experiencia como trabajador, sino también a la que alcanzaron sus padres.

Por otro lado, intentando observar la existencia de trabajos cercanos al de los oficios de familia, se utilizaron variables como el agrado y elección por el empleo de los padres. En dichos datos encontramos que los trabajadores que expresaron tener agrado por las tareas productivas realizadas por sus padres fue 88.2 por ciento. De esos que manifestaron tener agrado por las tareas y empleos de sus padres, el 49% opinó que en determinado momento podrían elegir la misma ocupación de ellos.

Cuadro # 1

VARIABLE	SI %	NO %	NO ESP. %
PORCENTAJE DE EXISTENCIA DE UN TRABAJO ANTERIOR	88.2	11.8	0
PORCENTAJE DE TRABAJO ANTERIOR IGUAL AL DE PADRES Y HERMANOS	17.6	78.4	3.9
PORCENTAJE DE AGRADO POR EL TRABAJO DE LOS PADRES	88.2	7.8	3.9
PORCENTAJE DE ELECCIÓN DE UNA OCUPACIÓN SIMILAR A LA DEL PADRE DEL TRABAJADOR	49	51	0
PORCENTAJE DE AGRADO EN EL TRABAJO ANTERIOR	84.3	9.8	5.9
PORCENTAJE DE ORGULLO POR LAS TAREAS REALIZADAS EN EL TRABAJO ANTERIOR	80.4	13.7	5.9

* Cuadro estadístico elaborado por el autor.

Las opiniones vertidas en el párrafo anterior desprenderían la pregunta sobre qué tipo de empleo fue el que experimentaron con anterioridad los obreros de Línea Italia, ante tal cuestión encontramos en otra

variable que 68.6% provenían de otra empresa, el 11.8% tenían negocio particular, 2% era empleado de un negocio familiar, 2% de otro tipo de negocio y 5.9% no tenía trabajo.

Cuadro # 2

VARIABLE	EN OTRA EMPRESA %	NEGOCIO PARTICULAR %	OTRO %	NEGOCIO FAMILIAR %	NO TENIA TRABAJO %	NO ESP. %
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL TIPO DE TRABAJO ANTERIOR	68.6	11.8	2	2	5.9	5.9

- Cuadro estadístico elaborado por el autor.

Con los datos anteriores podemos mencionar que arriba del 80% de los trabajadores se habían dedicado a empleos industriales, reduciendo la posibilidad de subjetividades colectivas productivas de tipo rural. Esto es, las identidades de los trabajadores de CRISA se construyeron alrededor de empresas industriales y de que la posible conexión con las identidades de los padres sería menor, pero sin negar la posibilidad de que en algunos de los obreros si exista Esta afirmación se puede corroborar con la opinión del gerente de producción, quien al preguntarle cuál era el tipo de trabajador desde los inicios de la empresa, este respondió:

“la mayoría eran de aquí de Aguascalientes; muy poco porcentaje de espacios rurales. Si los hubo, y muy buenas experiencias con algunos de ellos, muy trabajadores.” (Informante # 1)

Esto es, la experiencia subjetiva productiva de los trabajadores de la empresa Línea Italia se remite a lo urbano, preferentemente, excluyendo así a aquella experiencia cultural productiva de los trabajadores del campo. Esto lo mencionamos por que Aguascalientes fue una entidad (que hasta hace algunos lustros), era eminentemente agrícola. En este caso, la fuerza de trabajo del campo, al reducirse la producción de su sector, buscó colocarse en empleos industriales. Para el caso del ejemplo de la empresa estudiada, el mercado laboral no estuvo integrada preferentemente por trabajadores del campo, sino todo lo contrario, Esto lo podemos corroborar con la estadística que tenemos sobre los trabajadores de la empresa CRISA. El 11.8% correspondiente a los trabajadores que opinaron no haber tenido trabajo y los no especificados, cuyo porcentaje total es bajo, pudieron haber sido el caso de los trabajadores de tipo agrícola que emigraron a la ciudad buscando empleo, situación que no podemos determinar en estos momentos.

Ahora bien, el recuperar las opiniones colectivas sobre los empleos y experiencias pasados nos ofrecen la visión subjetiva ya construida en los trabajadores. Esta opinión puede ser suficiente para plantear una visión a futuro por parte de los mismos trabajadores, a pesar de haber experimentado en estos momentos un nuevo empleo. Utilizando otra variable que aplicamos en la encuesta, pudimos encontrar que en caso de haber cambios en la empresa los trabajadores podrían buscar nuevas fuentes de empleo.

Las opiniones fueron las siguientes: los trabajadores que elegirían un negocio particular alcanzaron 51%, los trabajadores que buscarían colocarse en otra empresa fueron 31.4%, los que no cambiarían de empresa a pesar de presentarse situaciones críticas en la empresa, serían de 13.7% y sólo con 4% los trabajadores cuyos empleos serían negocios familiares u otros.

Cuadro # 3

VARIABLE	NEGOCIO PARTICULAR %	OTRA EMPRESA %	NO CAMBIARIA DE EMPRESA %	ANTIGUO NEGOCIO FAMILIAR %	OTRO %
PORCENTAJE DE ELECCIÓN DE EMPLEO EN CASO DE HABER CAMBIOS EN LA EMPRESA	51	31.4	13.7	2	2

- Cuadro estadístico elaborado por el autor.

Con el cuadro anterior se pueden desprender algunos comentarios con referencia a una visión subjetiva laboral a futuro. Los trabajadores que externaron emprender un negocio familiar en caso de cambios en la empresa, abren la posibilidad de que su experiencia laboral la sigan explotando para su beneficio propio. Dado que en la planta existen carpinteros, soldadores, pintores, ebanistas, estos oficios todavía pueden ser de utilidad para el trabajador. Esa experiencia en lo productivo nos ofrece parte de su identidad como sujetos sociales, ligado a la continuidad de su experiencia laboral. Ahora bien, en el caso de aquellos obreros que opinaron solamente cambiarse de empresa, es probable de que estos busquen fuentes de empleo en el que soliciten a trabajadores con las habilidades que éstos poseen. En caso de ser así, los trabajadores estarían siguiendo su proyecto laboral de vida recuperando las experiencias pasadas, que representa una forma de subjetividad viable de acción, aunque puede ser que encuentren empleos que requieran otras habilidades y conocimientos. Y por último, se encuentran los trabajadores que sí manifestaron no cambiar de empresa en caso de que ésta tenga problemas. Esta última opinión, que representa el 13.7%, viene a ser la parte de los trabajadores identificados hacia la empresa, en cuyo caso se expresa como la visión a futuro cuando las contingencias se hacen presentes.

En resumen, con los cuadros estadísticos anteriores podemos observar la opinión subjetiva de los trabajadores, sobre todo en cuanto a las experiencias laborales pasadas. *El hecho de que los obreros de la empresa mencionada sean contratados de manera reciente no quiere decir que son sujetos sin experiencias pasadas, ni que en ellos estén ausentes algunos rasgos de identidad referidas a las experiencias de trabajo. Si no más bien, lo analizado nos lleva a pensar en la posibilidad de conexión entre elementos de identidad en los sujetos originados en el pasado (tanto personal como la de sus padres) y los que ha construido recientemente.*

b) Los orígenes y construcción de la identidad en los obreros de CRISA

Una vez que pudimos revisar los antecedentes de las experiencias subjetivo-laborales de los trabajadores de Línea Italia de Aguascalientes, pasamos a revisar la forma cómo los obreros de dicha empresa han consolidado sus identidades.

Como ya hemos mencionado, los trabajadores que llegaron a CRISA por primera vez eran trabajadores que preferentemente vivían en la ciudad y sólo unos cuantos probablemente eran ex-trabajadores del campo. En aquel entonces (en los ochenta) la empresa iniciaba como tal vendiendo o instalando antenas parabólicas. Este servicio se extendió a lo largo de los años ochenta e inicios de los noventa. La cantidad de personal que ocupaba la empresa en aquellos años era de tres trabajadores al inicio y se amplió a 16 al final de su elaboración. El servicio se extendía a todas las localidades y estados de la región. Para los trabajadores, su empleo era divertido, ya que se la pasaban todo el día en la calle o en viajes de instalación. El valor por su trabajo giraba alrededor de lo que ellos sentían por sus tareas. Valor no entendido a la manera de los trabajos de oficio, sino más bien por el hecho de estar libres (fuera de la empresa), sin que existieran reglamentos que limitaran sus actividades laborales.

A finales de los ochenta la empresa decide reconvertir su empresa e incorpora la elaboración de nuevos productos que implicaban cambios en las tareas de los trabajadores. Ese proceso de reconversión se tradujo en la primera crisis que enfrentara la empresa, ya que se necesitó incrementar el número de obreros en la planta debido a los nuevos procesos de producción. Esto llevó de forma inevitable a inflar la nómina, sin que los productos nuevos se hubieran colocado en el mercado primeramente, ocasionando una nueva crisis para la empresa. En este caso, se puede afirmar que la nueva visión de la gerencia era soportar esos momentos mientras se buscaba clientes para colocar el producto.

Una vez pasada la crisis de colocación del producto en el mercado y de haber sustituido el producto inicial por el de elaboración de muebles para oficina y muebles para computadora (esto se lleva a cabo a mediados de los noventa). Inicia un periodo de crecimiento importante en la empresa, que sólo se trastocará cuando aparece otra crisis, esta se debió a la incorporación de procesos de reestructuración productiva. Esta última iniciada en los últimos cinco años.

El proceso descrito en los párrafos anteriores nos lleva, de forma obligada, a la pregunta: ¿cuál es el proceso socio-cultural que experimentaron y experimentan los trabajadores, en cuanto a su empleo, tareas, grupo de compañeros y de relaciones laborales en la empresa, que culminó en la construcción de identidades?

El proceso de reestructuración productiva de la empresa Línea Italia de Aguascalientes propició las condiciones necesarias para que se llevaran a cabo procesos de construcción de identidad entre los trabajadores. Lo anterior lo podemos constatar con los resultados que obtuvimos en nuestra encuesta. Al preguntarle a los trabajadores sobre las nuevas tareas realizadas por él, el grupo de amigos y sus compañeros de trabajo con respecto al sentimiento que han despertado por sus tareas y por el tipo de relación que han establecido entre ellos mismos, encontramos que existe un fuerte orgullo por las tareas actuales, por aquellas actividades de creación reciente (tanto individual y colectivamente), por sus reglas de conducta y costumbres compartidas. Así, por ejemplo: el 66.7% de los trabajadores opinó que han **creado nuevas tareas** en el trabajo con orgullo. Además, en estos momentos, el cien por ciento de los obreros entrevistados opinaron tener **orgullo por sus tareas actuales**. Esto es, tanto aquellos trabajadores creativos como los que sólo realizan sus tareas asignadas encuentran orgullo por lo que hacen en la empresa. También, al preguntar a los trabajadores sobre las tareas que realizan sus amigos, estos contestaron que el 94.1% de ellos realizan las mismas actividades productivas y que de esos mismos compañeros el 70.6% opinó que han creado **nuevas tareas** de manera colectiva. Los indicadores anteriores se ven reforzados con otros que miden la integración del trabajador al grupo de amigos con respecto a las tareas similares que realizan, en este caso el 76.5% expresó que si existe integración entre él y el grupo de amigos que realizan tareas similares. Además, la opinión de la integración del grupo de amigos con tareas similares se refuerza por que los mismos trabajadores opinan que entre ellos existen reglas de conducta, tal opinión alcanzó 51 por ciento y un 54.5% opinó también que existen costumbres compartidas. (Ver Cuadro # 4)

Los datos anteriores se hacen consistentes al contrastarlos con las opiniones de trabajadores que tienen más de 10 años trabajado en la empresa. Al preguntarle al señor Fco. Gaytan sobre que ha significado su trabajo para él, éste contesta que su trabajo le ha dado todo en la vida. El trabajo le ha permitido tener una esposa, muchos amigos, sentirse a gusto en lo que hace, comprar una casa, entre otras cosas.

“Bueno mira, mucho por que para empezar es el sustento de mi familia, significa mucho, creo que no quiero alarmarme pero significa mi vida: diecisiete años trabajando aquí. Anteriormente no tenía familia, la conseguí cuando yo estuve aquí; no tenía casa, la conseguí cuando estuve aquí. Este, yo no tenía auto, creo que cuando estuve lo conseguí, pues lo más importante es que no conocía a tanta gente ni tenía la oportunidad de convivir con tanta gente y bueno, la empresa me dio la oportunidad, entonces significa mucho para mí” (Informante # 2)

Al preguntarle si éste también sería el mismo caso de sus compañeros de trabajo, éste respondió:

“Yo creo que sí, con los que he hablado creo que son muchos, hay algo de semejanza con lo que yo digo, con bastante de ellos.” (Informante # 2)

Si analizamos los datos y los comentarios anteriores podemos observar cual es la identidad de los trabajadores hacia las tareas que realizan y lo que les ha dado su trabajo: tanto individual y

colectivamente. Y hacia algunos elementos culturales creados alrededor de dichas actividades productivas en el piso de la fábrica.

Cuadro # 4

VARIABLE	SI %	NO %	NO ESP. %
PORCENTAJE DE INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR A UN GRUPO DE AMIGOS CON TAREAS SIMILARES	76.5	17.6	5.9
PORCENTAJE DE CREACIÓN DE NUEVAS ACTIVIDADES EN EL TRABAJO CON ORGULLO	66.7	31.4	2
PORCENTAJE DE ORGULLO POR LAS TAREAS ACTUALES	100	0	0
PORCENTAJE DE AMIGOS QUE REALIZAN TAREAS SIMILARES	94.1	5.9	0
PORCENTAJE DE CREACIÓN DE NUEVAS TAREAS CON COMPAÑEROS EN LA EMPRESA ACTUAL	70.6	29.4	0
PORCENTAJE DE EXISTENCIA DE REGLAS DE CONDUCTA ENTRE AMIGOS	51	49	0
PORCENTAJE DE EXISTENCIA DE COSTUMBRES COMPARTIDAS ENTRE AMIGOS	54.9	45.1	0

- Cuadro estadístico elaborado por el autor.

Ahora bien, para intentar profundizar en el grado de identidad del trabajador y del grupo de amigos, se construyó otro indicador que se mueve al nivel de lo simbólico. Utilizando un conjunto de elementos simbólicos (que se pueden observar en grupos con identidad), se intenta ver cual es tipo de símbolo que tiene mayor reconocimiento social, como resultado de procesos de identidad. Así, el 19.6% de los trabajadores reconoció tener un emblema de trabajo entre el grupo de amigos. El 13.7% reconoció tener una mascota entre el grupo de amigos de trabajo, el 5.9% reconoció tener una canción compartida y 5.9% manifestaron que existen otros símbolos entre sus compañeros y el 52.9% opinó no tener un símbolo compartido entre el grupo de amigos.

Los resultados anteriores nos llevan a considerar que los procesos de identidad en los trabajadores de Línea Italia aún no se han consolidado, pero si dan muestra de que se han creado valores por el trabajo, tanto individual como colectivamente; y de que además, existen normatividades y costumbres que la mitad de los trabajadores, aproximadamente, reconocen. Sin olvidar además que ya existen vestigios de simbolismos culturales reconocidos por las subjetividades de los obreros que nacieron en el piso de la fábrica y que están conectados con las identidades de los obreros al nivel de lo productivo.

Cuadro # 5

VARIABLE	NINGUNO %	EMBLEMA DE TRABAJO %	MASCOTAS %	CANCIÓN O HIMNO %	OTRAS %	NO ESP. %

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE SÍMBOLOS LABORALES QUE IDENTIFICAN AL GRUPO DE AMIGOS	52.9	19.6	13.7	5.9	5.9	2
--	------	------	------	-----	-----	---

- Cuadro estadístico elaborado por el autor.

La afirmación que hacemos con letras cursivas la podemos apoyar con otros tres indicadores que muestran el tipo de recibimiento de un trabajador; el grado de aceptación de un obrero por los grupos de amigos en la fábrica; y las razones para aceptar a un trabajador en el grupo de amigos. Aunque estos tres indicadores no tienen una conexión directa con el problema de la identidad, nos sirven para observar cual es el grado de rechazo de aquellos grupos de amigos que han creado una identidad más sólida, ya sea por obreros con oficio reconocido u otros casos, y que no reciben fácilmente a los trabajadores nuevos.

Así, podemos ver que el tipo de recibimiento de un trabajador por parte de los obreros de la planta al momento de ingresar se expresó de la siguiente manera: el 68.6% opinó que el proceso de incorporación de un trabajador es rápida; el 21.6% aceptó primero convivir con el trabajador y después decidían si lo incorporaban o no; y con 5.9% aquellas personas que recibían a medias al trabajador de nuevo ingreso. (Ver cuadro # 6)

Cuadro # 6

MESAS VARIABLE	INCORPORACIÓN RÁPIDA	CONVIVIERON CON EL TRABAJADOR Y DESPUÉS DECIDIERON SU INCORPORACIÓN	RECIBIMIENTO A MEDIAS	NO ESP.
	%	%	%	%
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE RECIBIMIENTO DE UN TRABAJADOR NUEVO A LA PLANTA POR SUS COMPAÑEROS	68.6	21.6	5.9	3.9

- Cuadro estadístico elaborado por el autor.

Los datos anteriores se pueden complementar con el siguiente indicador que mide el grado de aceptación del trabajador por el grupo de amigos. Los trabajadores de CRISA opinaron que 70.6% fue aceptado inmediatamente al momento ingresar a la planta. El 25.5% opinó que sus compañeros lo aceptaron a medias y que sólo el 3.9% expreso haber sido rechazado por sus compañeros de trabajo. Como podemos ver, los datos de los dos indicadores muestran grados altos de aceptación o recibimiento por sus compañeros de trabajo al momento de ingresar a la planta. Esta afirmación la podemos apoyar con algunas opiniones de trabajadores de la empresa. Una de ellas es la del Sr. Jesús Sandoval, en donde al preguntarle cuál fue la manera como lo recibieron sus compañeros de trabajo

éste menciona que a parte de recibirlo, sus compañeros le ayudaron a ser más sociable, algo que según el seños Sandoval no tenía:

“Sí, si me adapte muy rápido. De hecho la forma como ellos se llevaban me ayudo a mí por que yo era una persona muy cohibida. Digamos que no era nada abierto hacia la demás gente, era muy seco en mi relación. Cuando llegué a esta empresa, me fueron metiendo en ese ambiente y me ayudó a ser más sociable en cierto aspecto” (Informante # 3)

Las posturas de rechazo entre los trabajadores de la empresa Línea Italia parecen no estar muy difundidas. En este caso, entre los trabajadores de la empresa Línea Italia no se ha llegado al grado de la exclusión. Esta preocupación surge por los casos registrados en otras empresas del mundo en las que los trabajadores con ciertas identidades ven a los obreros de nuevo ingreso como personas ajenas, en esos lugares a tales nuevos sujetos en la empresa son conocidos como **outsiders**. (Trice, 1993: pag. 27) Ese tipo de relación entre los obreros de Línea Italia no se ha generado. Por el contrario la tendencia, en estos momentos, parece ir de forma contraria. En CRISA se ha desarrollado más la idea de trabajo en equipo que ha llegado a expresarse en actividades recreativas para los trabajadores. Esta idea de trabajo en equipo se ha dado por la influencia del gerente de producción (originalmente) en el nivel del piso de la fábrica y por el sindicato (últimamente) en cuanto a las formas recreativas que tienen en estos momentos los trabajadores. (Ver cuadro # 7)

Esa parece ser la experiencia del supervisor Francisco Gaytan:

“Bueno, yo creo que el principal líder fue el Ing. Rafael Montoya (gerente de producción) que afortunadamente es nuestro jefe. Él es quien nos ha ensañado a todo mundo, de los que quedamos, de los que ahorita somos supervisores de aquellos tiempos y que nos quedamos. Pues sí, él definitivamente nos formó, él nos vino formando a los líderes a los líderes del grupo, por que yo creo que como dicen que líder es el que marca el paso y abre camino, pero el que triunfa es el equipo”

“Si esos equipos se han trasladado a otros lugares, hasta en el futbol. Gracias al apoyo del sindicato y a la organización de torneos, los compañeros forman equipos de futbol y se enfrentan entre departamentos, los de carpintería contra los de estructuras o los de archiveros” (Informante # 2)

Cuadro # 7

VARIABLE	ACEPTACIÓN INMEDIATA %	ACEPTACIÓN A MEDIAS %	RECHAZO COMPLETO %
GRADO DE ACEPTACIÓN DE UN TRABAJADOR POR EL GRUPO DE AMIGOS AL MOMENTO DE INGRESAR A LA PLANTA	70.6	25.5	3.9

- Cuadro estadístico elaborado por el autor.
- Frontera norte

Ahora bien, los datos y los comentarios anteriores se fortalecen si incorporamos otra pregunta que nos permite profundizar en el análisis de la identidad de los trabajadores. Este otro indicador se mueve alrededor de las razones de por qué un trabajador de nuevo ingreso es aceptado por sus compañeros de trabajo.

Los obreros que aceptaron al nuevo trabajador por que les agradaba alcanzaron 51 por ciento. Por otro lado, los obreros que opinaron que los trabajadores son aceptados debido a su preparación técnica alcanzaron 21.6 por ciento. Hubo quienes opinaron que la razón para aceptar al trabajador nuevo es por que tuvo los mismos estudios de preparación, estos alcanzaron 2%. Y los que opinaron que tuvieron otra razón para aceptar al compañero de trabajo llegaron a 21.6 por ciento. (Ver cuadro # 8)

Cuadro # 8

VARIABLE	POR AGRADO %	POR LA MISMA PREPARACIÓN TÉCNICA %	POR LOS MISMOS ESTUDIOS %	OTROS %	NO ESP. %
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS RAZONES DE LOS TRABAJADORES AL ACEPTAR A UN COMPAÑERO NUEVO	51	21.6	2	21.6	3.9

• Cuadro estadístico elaborado por el autor.

Lo interesante de los datos ofrecidos en el cuadro anterior es que podemos detectar a aquellas identidades que se mueven alrededor de quienes tienen conocimientos técnicos en la empresa y que expresaron aceptar a los trabajadores de nuevo ingreso que poseen la misma preparación. En este caso, 21.6% de la opinión nos muestra que a pesar de los procesos de reestructuración productiva, existen grupos con identidad que conservan ciertos valores que los identifican y los unen.

Ahora bien, si se pregunta por el tipo de aceptación, el grado de aceptación y recibimiento de los trabajadores, es indispensable conocer cual es la opinión de rechazo. Utilizando otro indicador pudimos profundizar en las razones que tienen los trabajadores para rechazar a un compañero de nuevo ingreso. Este indicador descubre los motivos de exclusión que tienen los trabajadores que están integrados y que probablemente se encuentran con ciertos grados de identidad colectiva. Con esta nueva pregunta podemos determinar cuáles serían las causas para excluir a una persona del grupo de amigos o de compañeros de trabajo, sin olvidar que tal práctica se lleva a cabo por un número muy reducido de compañeros en la planta Línea Italia.

Los trabajadores que opinaron que rechazaron a los compañeros por que podrían desplazarlos de sus puestos de trabajo alcanzaron 31.4 por ciento. El 13.7% opinó que los nuevos trabajadores podrían romper con los lazos de amistad ya construidos. Con 5.9% están los que externaron la opinión de que éstos nuevos trabajadores podrían provocar despidos. El 9.8% corresponde a los que mencionaron otras razones y 35.3% opinó no haber rechazado a los compañeros nuevos que ingresaron a la planta. (Ver cuadro # 9)

VARIABLE	PODRÍA	PODRÍA	PODRÍA	NINGÚN	OTRAS	NO ESP.
----------	--------	--------	--------	--------	-------	---------

	DESPLAZARLOS DE SUS PUESTOS %	ROMPER LAZOS DE AMISTAD %	PROVOCAR DESPIDOS %	RECHAZO %	%	%
RAZONES DE RECHAZO POR LOS COMPAÑEROS HACIA EL TRABAJADOR DE NUEVO INGRESO A LA EMPRESA	31.4	13.7	5.9	35.3	9.8	3.9

- Cuadro estadístico elaborado por el autor.

Los datos del cuadro anterior, además de mostrar las razones por las que sería inconveniente para un trabajador aceptar a otro de nuevo ingreso, también descubren los valores que tienen los obreros en sus puestos y tareas en su empresa. Esos valores se convierten en temores cuando los obreros ven la amenaza de perder lo que más les importa en su trabajo. Así, la columna primera y la tercera son valores que tienen relación directa con el trabajo y la columna segunda y la quinta estarían girando alrededor los grupos de amistad. Si sumamos los datos de la primera y la comparamos con la tercer columna encontramos que son las que más alto porcentaje alcanzarían, sin tomar en cuenta la columna de no rechazo por supuesto.

Como podemos ver, las identidades de los obreros de la empresa CRISA que más sobresalen de todas las demás, son: las que tienen relación con las tareas que se realizan en su trabajo y las cuestiones de amistad. Esta afirmación la podemos apoyar con algunas opiniones de trabajadores de la empresa. Una de ellas es la del Sr. Jesús Sandoval, él opina que siempre ha tenido un valor alto por las habilidades en el trabajo; y no sólo él, sino también sus compañeros, todos competían por ver quien hacía la mejor soldadura en el área, dando como resultado un trabajo en equipo muy competitivo. Además de reconocer que en estos momentos la amistad ha sido más complicada debido a que se ha incrementado el número de trabajadores, lo anterior no se ha expresado en deterioro de la unidad que tienen los trabajadores. El siguiente párrafo alude a lo anterior:

“En aquel entonces lo más importante para todos era ver quien era más hábil. Había competencia entre nosotros, quien aplicaba la mejor soldadura, quien hacía más partes, más piezas. En esa forma hacíamos un grupo por que hacíamos buena productividad.” “En estos momentos, yo pienso que había más unidad en el pasado, en aquellos amigos porque era más pequeño el grupo, o sea, éramos diez, quince gentes y era muy fácil llevar una muy buena relación, ahorita ya somos doscientos cincuenta trabajadores y pues a veces no conoces a los de tu grupo, a los de tu departamento” (Informante # 3)

Bajo esta misma idea el señor Fco. Gaytan expresa algo similar. Al preguntarle qué era lo importante en aquel tiempo con referencia a las habilidades y destrezas de los compañeros, este respondió lo siguiente:

“Por ejemplo, alguien hacía su trabajo rápido y lo terminaba, inmediatamente corría a ayudarlo al compañero con la intención de aprender lo que éste estaba haciendo. Definitivamente sí hubo influencia en eso, más que nada es eso, que normalmente todos tratábamos de saber varias cosas y de apoyarnos entre nosotros y si tiene que ver algo.” (Informante # 2)

Ahora bien, con el objeto de buscar cuál de las dos tendencias anteriores ha desarrollado mayor identidad entre los trabajadores (en términos de grupos de obreros), esto es, si es la opción de que los trabajadores reconocían tener mayor valor por la amistad entre los compañeros o aquella que pudiera desarrollarse según las tareas y habilidades entre éstos, encontramos que 49% de trabajadores opinaron que con los dos tipos de compañeros se tiene identidad. El 27.5% opinó que se identificaba en mayor medida con aquellos compañeros que realizan las mismas tareas y que el 23.5% de los obreros tiene mayor identidad hacia los compañeros de cuando estos ingresaron a la fábrica. (Ver cuadro # 10)

Cuadro # 10

VARIABLE	COMPAÑEROS QUE REALIZAN LAS MISMAS TAREAS %	COMPAÑEROS DE CUANDO SE INGRESÓ A LA PLANTA %	CON AMBOS %
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA IDENTIDAD DEL TRABAJADOR HACIA SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO	27.5	23.5	49

- Cuadro estadístico elaborado por el autor.

Con la variable anterior pudimos ir al grano del problema de la identidad en el caso de los trabajadores de la empresa Línea Italia. Una vez que detectamos cuáles eran los elementos de mayor reconocimiento de identidad entre los obreros de Línea Italia fue posible aplicar la pregunta mencionada y encontrar lo que buscábamos: una identidad que se mueve alrededor de los primeros lazos de amistad, por las tareas y habilidades que desempeñan los trabajadores, que son adquiridas con el paso del tiempo, y por la mezcla de ambas. Dichas identidades, como podemos observar, surgen en la subjetividad de los trabajadores conforme pasa el tiempo, siguiendo varias direcciones con resultados que terminan en construirse y expresarse en varios tipos de identidad. Esto es, la identidad de los obreros expresado como grupos existentes en la empresa CRISA se construyó por los valores de los trabajadores en el momento en que los mismos ingresaron a trabajar por primera vez. Así, los obreros que argumentaron que lo importante en el trabajo eran las habilidades y destrezas para soldar más rápido y mejor llevó a definir un tipo de identidad, que se combinó con aquella otra que tiene que ver con los lazos de amistad construidos en el piso de la planta. Sin olvidar que en algunos casos para otro grupo de obreros, la identidad se ha construido por la influencia de los dos elementos aludidos.

Ahora bien, las identidades anteriores se han podido construir por la influencia de nuevas actividades de los obreros en la planta. Al preguntarle a los trabajadores sobre cuál es el reconocimiento por la certificación en calidad, la valoración por la capacitación, la importancia por la seguridad e higiene y el orgullo por las certificaciones de calidad en su empresa, los resultados muestran datos interesantes. Por ejemplo: el grado de reconocimiento de los obreros por las actividades de certificación en calidad en la

empresa alcanzó 68.6%, el resto opinó no tener reconocimiento por la calidad con en su empresa con 15.7% y otro 15.7 respondió no saber nada de calidad. A lo anterior se complementa con otro indicador que maneja el probable orgullo por las nuevas actividades de calidad en su empresa. Este indicador captó que los obreros que expresaron tener orgullo por la certificación de calidad en la empresa alcanzaron 76.5 por ciento. Este incremento en lo porcentual, comparado con el indicador anterior, se pudo deber a muchas razones, las cuales en estos momentos no podemos discutir; pero lo que si está presente en una gran parte de los trabajadores y que confirma la idea de que éstos tienen actualmente un valor alto por la calidad ha sido la opinión cercana a la valoración por la capacitación. En este caso, los obreros que opinaron tener valor por las capacitaciones alcanzaron 88.2%, frente a 7.8% de aquellos que opinaron lo contrario y con 4% los que declararon no conocer la valoración por la capacitación. (Ver cuadro # 11)

La idea de capacitarse es, en estos momentos, una idea bastante difundida positivamente entre los trabajadores de CRISA, al grado de reconocer que con las capacitaciones les han permitido resolver problemas de la empresa y además cambia la conducta de estos con respecto a otros espacios sociales como la familia. Así al preguntarle a Jesús Sandoval de por qué se capacitó y qué cambió en él después de realizar dicha actividad, este respondió:

“Por la necesidad de la propia maquinaria, por la tecnología que han estado metiendo aquí en la empresa. por ejemplo: yo tuve que ir a un curso de capacitación a la universidad, de química, estaban manejando productos químicos para limpieza, igual fui a capacitarme para manejar personal, relaciones humanas y líderes de equipos de trabajo”

“En otro tiempo no era importante capacitarse, igual y al patrón le daba lo mismo”

“Ahora con la capacitación aprendes más sobre tu trabajo y captas con más facilidad los problemas o vas solucionando más rápido los problemas que se presentan, laborales y de conflicto” (Informante # 3)

Al preguntarle al señor Sandoval sobre cómo ha influido las capacitaciones en su vida, éste respondió:

“Clara que sí, más que nada familiares, yo he cambiado bastante en mi forma de pensar con las cosas que aquí me han dado, mi forma de vivir ha cambiado bastante por que ves como no estas preparado académicamente, ves la vida de otra manera y ahora teniendo conocimiento es diferente.” “Por ejemplo, yo anteriormente veía al trabajo como u castigo n cierta forma, llegaba el lunes y quería que fuera el sábado, era horrible y ahorita no, me fascina mi trabajo. Creo que para mí el día más aburrido es el domingo, ya me anda por que sea lunes para venir aquí a laborar.” “Eso mismo les pasa mis compañeros, ya que vas viendo como han cambiado su forma de ser de pensar y de ver el trabajo”. (Informante # 3)

Cuadro 11

VARIABLE	SI %	NO %	NO ESP. %
PORCENTAJE DE RECONOCIMIENTO DE LA CERTIFICACIÓN DE CALIDAD EN LA EMPRESA	68.6	15.7	15.7
PORCENTAJE DE ORGULLO POR LA CERTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	76.5	11.8	11.8
PORCENTAJE DE VALORACIÓN POR LA CAPACITACIÓN	88.2	7.8	4

• Cuadro estadístico elaborado por el autor.

El valor por la capacitación, el orgullo por la certificación y el reconocimiento de la certificación en la empresa por parte de los obreros, confirma la idea de identidad de los trabajadores con respecto a las

tareas desempeñadas. Al parecer ésta se convierte en la identidad más difundida entre los trabajadores de CRISA Aguascalientes.

Si bien es cierto que la identidad en las tareas de los obreros de CRISA es la más difundida, seguida de la identidad por sus compañeros debido a la amistad que se ha desarrollado con el paso del tiempo, independientemente de las habilidades y destrezas de los trabajadores. También se están construyendo otras identidades en los trabajadores de CRISA partiendo de la centralidad del trabajo como contexto principal de sujetos sociales observados. Esas otras identidades han alcanzado niveles de reconocimiento colectivo menores a los que ya se han mencionaron en las líneas anteriores.

Una de ellas es el reconocimiento que tienen los trabajadores por las actividades de sus representantes sindicales y otra es la que han construido éstos mismos por los valores religiosos conectados a la empresa.

El primero de los casos mencionados es el reconocimiento de los trabajadores por las actividades de sus representantes sindicales.

La vida sindical de los trabajadores de la empresa CRISA es incipiente en estos momentos. Esto se debe a que sólo han su sindicato a partir de los últimos cuatro años. En ese poco tiempo, el sindicato de Línea Italia sólo ha podido cumplir tareas de representante legal; aún no se han llevado a cabo asambleas, no tienen periódico, no tienen pizarrones de avisos y sólo han llevado a cabo una transición de poderes. En este corto tiempo, lo único que se ha construido es una oficina sindical.

En cuanto a la representación de intereses se ha llegado a la costumbre de negociar periódicamente con la empresa (cada mes), tanto problemas laborales de sus representados como prestaciones laborales. Esta práctica innovadora de negociar las condiciones y prestaciones laborales de los trabajadores de manera mensual, ha llegado a beneficiar de forma inmediata a los obreros de la fábrica, situación que les ha valido el respeto de sus compañeros sindicales. Dicho respeto también se ha debido a otro factor, también innovador dentro de los criterios comunes de sindicalismo, y es que los supervisores y jefes de producción en la planta son los líderes sindicales de los trabajadores. El por qué mencionamos que es una idea innovadora el que los líderes sindicales sean los supervisores y los jefes de departamento, cuando lo usual es pensar que resulta ser otra forma de control por parte de la empresa hacia los trabajadores. Lo anterior resulta ser cierto en un primer momento, cuando la empresa pensó que al permitir que sus supervisores fueran los representantes sindicales, también estaba pensando en su control, lo que no pensó la empresa es que la representación sindical pudiera, después de un determinado periodo, realizar verdaderas tareas sindicales. Parece ser que eso es lo que esta ocurriendo

en CRISA con su sindicato. Esta misma idea es la que tiene el líder estatal de la central obrera CROM de Aguascalientes. Al preguntarle al líder de la CROM sobre la manera de impulsar las negociaciones entre los sindicatos de su central, este respondió:

“Nosotros en las empresas que tenemos contratos colectivos, ya sean de un sindicato afiliado o sindicatos propios de la federación. Recomendamos hacer juntas mensuales para que en ellas el patrón y los trabajadores resuelvan los aspectos que se van a negociar. Un incremento de algo, una necesidad que le acondicionen algo en el área, pudiera ser hasta un ventilador o un extractor. O bien, mejoras en el proceso de trabajo que el mismo trabajador va y propone en esas juntas mensuales con la parte patronal. No nada más ir a pedir.”

“De hecho tu has asistido a ellas (el entrevistado hace referencia al autor). Antes en Donaldson ahora en CRISA. Hay total apertura hasta para que trabajador diga tonterías, pero de todo se aprende. Hay una total apertura del lado patronal, dado que les hemos dado esa confianza, de que es necesario escuchar la voz de los trabajadores, por que ahí el trabajador siempre aportará algo para que con ese conocimiento se pueda destrabar cualquier situación irregular o bien se pueda efectuar avances sustanciales que redunden siempre en beneficio para todos.” (Informante 3)

De hecho, los comités ejecutivos de Línea Italia iniciaron sus actividades sindicales con una visión pobre sobre los objetivos que deben alcanzarse en un sindicato. Esta situación fue superada rápidamente por los líderes sindicales debido a que éstos eran figuras jerárquicas en la empresa y que poseían a su vez, una gran experiencia en las tareas productivas. Este hecho trajo consigo que las demandas que negociaba el sindicato con la gerencia fueran las que en realidad solicitaban los trabajadores. Al momento de llevar a la base los logros sindicales de las negociaciones mensuales, éstos líderes han construido su reconocimiento como sindicato.

Sumado a lo anterior, habría que agregar que tal reconocimiento en la capacidad de negociar por parte de los trabajadores se mezcló con otro que ya se había construido con el paso del tiempo: el de ser un líder natural entre los trabajadores. Como antes de que fueran líderes sindicales ya eran supervisores y jefes de producción debido a sus méritos en el conocimiento y posesión de habilidades en el trabajo, los representantes de los obreros alcanzaron a construir una doble legitimidad como líderes ante los trabajadores.

Cabe resaltar que la manera como los supervisores llegaron a constituirse en líderes de sus compañeros fue, sin duda, por sus conocimientos aplicados en sus trabajos, pero además por el trato que estos desarrollaba hacia sus compañeros subordinados. Aquellos supervisores que eran productivos pero que no tenían actitudes sociables y que además mantenían conductas negativas hacia la empresa, fueron despedidos por el gerente de producción. De esta forma, los supervisores que se quedaron fueron aquellos que tenían habilidades y mantenían una conducta positiva según los intereses de la empresa. En una entrevista realizada al gerente de producción pudimos encontrar el perfil de supervisor que querían para su empresa en los momentos en que ésta pasaba de un taller a una fábrica (esto es un proceso de modernización), esta es su opinión:

“Totalmente, había varios supervisores que ya se retiraron de la empresa, que no pudieron soportar el cambio definitivamente, por que fue un cambio de ser una taller a una fábrica. Yo pienso que fueron los supervisores los que más sufrieron esa transformación, fue un golpe muy fuerte por que yo lo veo así, de ser obviamente gente de poca preparación académica que no les gustaba estudiar , a la hora de prepararse y capacitarse para ser más administrativos y no sólo operativos, ya no pudieron con ese nuevo roll. Además de que habían algunos vicios en aquellos supervisores que se movían alrededor de los grupos de poder, como ellos manejaban hasta treinta personas, defendían su isala de poder. Con los cambios esas islas fueron desapareciendo y los supervisores que no se adaptaron se retiraron de la empresa o tronaron” (Informante # 1)

La opinión del gerente de producción con respecto al perfil de los supervisores es clara, quienes mostraran tener habilidades y además pudieran trabajar en equipo (por mencionarlo de alguna manera), serían los que ocuparan estos puestos. Si lo anterior lo sumamos a que algunos de estos supervisores y jefes de producción pasaran a ser líderes sindicales, contribuyó al reconocimiento y credibilidad de los ahora representantes sindicales.

Ahora bien, no podemos llegar a afirmar que en tampoco tiempo el sindicato de CRISA haya construido una identidad entre los agremiados debido a la características mencionadas, lo que sí podemos agregar es que en ese periodo, el sindicato ha alcanzado una doble legitimidad ante sus agremiados, hecho que no es común ver en un comité ejecutivo en tan poco tiempo.

Las opiniones vertidas en los párrafos anteriores pueden ser corroboradas con algunos indicadores sobre las actividades, tareas, orgullo, reconocimiento y valores por el sindicato, según la encuesta que se aplicó a los obreros de CRISA.

Al preguntarle a los trabajadores si existía reconocimiento alguno por sus líderes sindicales, estos de manera afirmativa respondieron con 76.5 por ciento. Y al preguntarle al trabajador por la importancia de que algún familiar suyo participara en el sindicato, los trabajadores respondieron de manera afirmativa con 45.1 por ciento. Sumado a lo anterior, se le preguntó a los obreros que si existía el gusto por participar alguna vez en el comité sindical, estos respondieron de manera afirmativa con 49 por ciento. Como podemos ver, el reconocimiento de los trabajadores de la empresa hacia su sindicato alcanza, aproximadamente el 50% de las opiniones. En este caso, dichas tendencias se orientan, sobre todo, a reconocer el papel desarrollado por las figuras de los líderes sindicales. (Ver cuadro # 12)

Cuadro # 12

VARIABLE	SI%	NO%	NO ESP. %
PORCENTAJE DE VALORACIÓN DEL TRABAJADOR POR LA PARTICIPACIÓN SINDICAL DE UN FAMILIAR	45.1	49	5.9
PORCENTAJE DEL GUSTO DEL TRABAJADOR POR LA PARTICIPACIÓN EN EL COMITÉ SINDICAL	49	49	2
PORCENTAJE DE RECONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR HACIA LOS LIDERES SINDICALES	76.5	23.5	0

- Cuadro estadístico elaborado por el autor.

Los entrevistados, ya citados, nuevamente confirman los datos obtenidos en la encuesta que realizamos. Tal es el caso de Fco. Gaytan, quien reconoce las actividades y contribuciones del sindicato de Línea Italia hacia el desarrollo de las condiciones laborales de sus compañeros.

“Bueno mira para empezar yo no soy sindicalista, por decirlo así soy de confianza, no entro en la parte del sindicato, pero créeme que me considero parte de él, me considero parte de él aunque no no sea. Yo creo que se han logrado cosas buenas de ahora que esta el sindicato, anteriormente entre ellas te puedo mencionar que hasta ha logrado algunos días, que ni siquiera son días marcados por la ley, el sindicato los ha conseguido. Te puedo mencionar por ejemplo un servicio médico, como cualquier sindicato, pago de despensa, por lograr cuarenta y cinco días sin accidentes, fue un logro del sindicato. Bueno, esto quieras o no, el sindicato trabaja para tener a la gente contenta y yo como encargado de la planta, pues a mi me beneficia que la gente este trabajando contenta. (Informante # 2)

Los comentarios del señor Fco. Gaytan reflejan ese reconocimiento por quienes no están sindicalizados y sobre todo por el hecho de que ven al sindicato como instrumento de mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores. Teniendo como resultado que los trabajadores en condiciones laborales favorables pueden desarrollar un ambiente de trabajo que beneficia a la empresa. Existe otra opinión con respecto al papel del sindicato en CRISA que describe la forma como medió éste entre la empresa y los trabajadores, sobre todo en momentos en que ésta había crecido considerablemente y que ya no existía la comunicación adecuada que debería de haber. Esta opinión es la del señor Jesús Sandoval.

“Creo que es muy importante el sindicato por que vino en un momento en que la empresa empezó a crecer como la espuma y muy rápido que se fue y en cierta forma sí se perdió un poquito un poquito la comunicación entre la dirección y el trabajador y ahorita el sindicato hace las negociaciones y creo que es muy importante.”

“Y es importante por que de hecho algunas negociaciones o peticiones que nos hacen a nosotros los compañeros de trabajo como supervisores muchas veces no podemos dar solución inmediata o a futuro, entonces se habla con el sindicato y muchas veces lo logra, otras no pero sí es importante para los trabajadores.” (Informante # 1)

Al parecer en lo colectivo el sindicato ha llegado a establecer actividades que han redundado en el reconocimiento de los trabajadores de la empresa. Esa práctica sindical de negociación se está instituyendo en la relación capital-trabajo en la empresa CRISA, pero hace falta más tiempo para que dicha relación tome la forma de hábito y que sea definida por los obreros como otro elemento de identidad. Aún así, el grado de importancia que tienen los trabajadores sobre su sindicato es bueno a pesar del poco tiempo que tiene éste de existencia. Si revisamos otro indicador que construimos para este tema, encontramos que la importancia de los trabajadores sobre su sindicato es de 25.5% entre aquellos trabajadores que creen que su sindicato tiene una valoración alta, 58.8% para quienes la importancia es mediana, 9.8% para los que creen que tienen una importancia baja y sólo con 5.9% para quienes no reconocen ningún valor por su sindicato. (Ver cuadro # 13)

Cuadro # 13

VARIABLE	ALTA	MEDIANA	BAJA	NINGÚN VALOR
	%	%	%	%

GRADO DE IMPORTANCIA EN EL TRABAJADOR POR SU SINDICATO	25.5	58.8	9.8	5.9
--	------	------	-----	-----

- Cuadro estadístico elaborado por el autor.

A pesar de que los datos anteriores muestran un grado de reconocimiento del trabajador, superior a la media, por la importancia de su sindicato. Esta pregunta es relativa en cuanto a su significado, ya que el hecho de que exista cierta importancia en una persona con respecto a su sindicato, no quiere decir que se esté de acuerdo de forma completa con ese comité sindical. Lo cual no podemos afirmar que el sindicato se encuentre en una situación superior a la que ya hemos concluido en líneas anteriores: solamente existe reconocimiento por las tareas realizadas por el sindicato y no por haber creado una identidad entre los obreros.

En resumen, los valores de los trabajadores por el sindicato de CRISA se colocan en el nivel del reconocimiento social. No han llegado a construirse identidades sindicales debido a que en estos momentos no practican actividades que son indispensables en un sindicato, como son las asambleas sindicales, reuniones sindicales periódicas, no existen periódicos, no hay actas formales de acuerdos, entre otras. Concretamente, el reconocimiento sería exclusivamente para los líderes sindicales debido a prácticas de negociación colectiva, que se expresan en la pronta resolución de problemáticas laborales y al perfil de los supervisores: personas con habilidades técnico-productivas y con liderazgos reconocidos por los trabajadores y la gerencia.

c) Algunos otros valores entre los obreros de CRISA

En este último apartado se pretende detectar cuáles son los otros elementos culturales y racionales presentes en los obreros de Línea Italia que han contribuido en la formación de las identidades. Esto es, los elementos culturales y racionales que mencionaremos en las siguientes líneas son los que se han construido desde fuera de la empresa y de los procesos de producción, pero que los obreros de CRISA han utilizado para llevar a cabo acciones colectivas tanto dentro y fuera ésta.

El objetivo de revisar en los obreros aquellos otros elementos culturales y racionales presentes en la localidad en la que éstos viven, es el de determinar cuál de ellos es el que más contribuye para las acciones colectivas y cuáles de ellos solamente están presentes entre los obreros.

Uno de los elementos culturales que se encuentran presentes en las subjetividades de los obreros de CRISA es el de la religión. En la planta CRISA de Aguascalientes se permiten tener imágenes religiosas. Esas imágenes religiosas corresponden a la religión católica. En esa planta han sido visitados los obreros por sacerdotes de la iglesia católica para officiar misas y algunas inauguraciones de maquinarias y equipo moderno. Además en la planta podemos encontrar sitios religiosos según sea el

día, por ejemplo: en el día de los muertos se coloca un altar de muertos organizado por los trabajadores de la fábrica; también se colocan adornos navideños durante las posadas; se organizan algunas ofrendas (en algunas ocasiones para) para el día de la virgen de la asunción, etcétera. Si bien es cierto de que el total de los trabajadores no son creyentes católicos, existe el respeto de los compañeros por aquellas personas no comparte su misma creencia.

Pues bien, al preguntarle a los obreros sobre si los valores religiosos influían en su conducta permisiva en su trabajo, estos contestaron de manera afirmativa con 37.3% por ciento. Por otro lado al preguntarle a los trabajadores de sí su religión influía en sus valores y costumbres en su trabajo, estos contestaron de forma afirmativa con 58.8% por ciento. De esta manera, intentando ir más allá de lo que habíamos indagado construimos otro indicador que nos permitió reconocer el sentimiento de los obreros cuando están en algún problema y fue precisamente cuando utilizan exclamaciones religiosas que hace referencia a dios para su solución. Esta exclamación es: “si dios quiere pronto se resolverá éste problema”. Las personas que respondieron de forma afirmativa alcanzaron 72.5% por ciento. El objetivo de la pregunta era detectar en que medida la presencia de un ser supremo era tomada como válida para pronto resolución de problemas emanados en la fuente de trabajo. Se tiene en cuenta que los obreros al interiorizar ciertos valores en su subjetividad, sumados con las experiencias y visiones a futuro, formarían los elementos que dan sentido a la posible dirección de una acción colectiva. En este caso la identidad de los obreros de CRISA hacia valores religiosos que se mueven más en la perspectiva de restringir las acciones de los sujetos, sobre todo para aquellas acciones que no correspondan a los valores de su religión y sólo deja a la voluntad de un ser divino la solución de ese tipo de problemas laborales. En cambio para acciones colectivas de su religión los trabajadores de CRISA si se organizan para llevar a cabo determinadas acciones colectivas, como son: la instalación de los altares de muertos, altares para la virgen de Guadalupe etcétera. Lo anterior se puede mostrar con la opinión del señor Jesús Sandoval:

“P. CADA VEZ QUE TIENES UNA PREOCUPACIÓN AQUÍ EN TU TRABAJO, UTILIZAS LA SIGUIENTE FRASE: “SI DIOS QUIERE PRONTO SE RESOLVERÁ ESTE PROBLEMA”

J. Sí algunas veces, creo que a veces no es suficiente decir si Dios quiere porque hay que poner una gran parte de nosotros para solucionar el problema, no nada más estar esperando el milagro.

P. ¿SU CONDUCTA AQUÍ EN EL TRABAJO SE HA DEBIDO POR LOS VALORES RELIGIOSOS?

J. Creo que en gran parte sí

P. ¿CÓMO?, ¿EN QUE CASOS?

J. Bueno no soy una persona muy apegada a la religión, soy católico, pero sí tengo muy buenos valores inculcados por mis padres, por lo cual mi conducta creo que se lo debo a ellos porque me educaron muy bien.

P. ¿TU CREEES QUE TUS PADRES SU CONDUCTA SE DEBE A LOS VALORES RELIGIOSOS?

J. Así es.

P. ME COMENTAN QUE AQUÍ EN LA EMPRESA TIENE LUGARES ESPECÍFICOS DONDE SE MONTAN ALGUNOS LUGARES RELIGIOSOS. ¿QUE OPINIÓN TIENE USTED AL RESPECTO?

J. Creo que la gente lo quiere y se siente orgullosa de tenerlo, cada vez que viene la virgen de Guadalupe en cada departamento, la mayoría pone su altar y pues la gente se siente bien

P. ¿TU HAS LLEGADO A COLABORAR EN ESE ASPECTO?

J. Sí. Cada departamento nos cooperamos y le compramos flores. No todos porque hay también aquí de otras religiones, igual se respetan sus creencias.

P. ¿ALGUNA VEZ SE HAN ORGANIZADO PROCESIONES PARA IR A SAN JUAN DE LOS LAGOS, O EL QUINCE DE AGOSTO IR A LLEVAR UNA IMAGEN DE LA VIRGEN DE AQUÍ DE LA ASUNCIÓN?

J. Sí se da el caso aquí de que algunos compañeros se reúnen para irse a San Juan de los Lagos a pie y muchos; de aquí de la Asunción no lo han hecho.

P. ¿Y LOS QUE HAN IDO HAN SIDO DE DISTINTAS ÁREAS O VAN DE UNA ÁREA O DE OTRA?

J. *Van de diferentes áreas.*” (Informante #3)

Los obreros de CRISA de Aguascalientes presentan una identidad definida por los valores religiosos.

Estos valores han sido trasladados desde su localidad hasta el interior de la empresa. y han sido conectados con las actividades productivas cotidianas. En este caso, los valores religiosos en los obreros solamente han cobrado sentido al interior de la empresa, para ciertas acciones colectivas, concretamente en el momento en que existen fechas religiosas o para regular las conductas de algunos de los obreros de la fábrica, como se pudo constatar en la estadística mostrada. En cambio, estos valores no se han conectado con otros y mucho menos han contribuido para acciones colectivas ajenas a las prácticas religiosas.

Existen otros valores en los obreros de CRISA que los han movido para tener acciones colectivas. Esos otros valores, creados en las localidades, desde de la empresa, han contribuido para que los obreros de la planta decidan actuar colectivamente. Esos valores son el gusto por practicar algún deporte, concretamente, estaremos refiriéndonos al gusto por ciertos deportes populares: el futbol soccer y el básquetbol. Y a eventos populares como los toros. En este caso, los obreros de CRISA expresaron que 58.8% de ellos han asistido con sus compañeros a los partidos de futbol profesional; el 35.3% opinó haber asistido con sus compañeros a los partidos de básquetbol; el 2% a eventos taurinos; y otro 2% aceptó haber asistido a otros lugares con sus compañeros.

Los valores por dichos deportes no son los únicos entre los obreros de la empresa que han terminado en acciones colectivas, también el ejercicio y la práctica de otros deportes los han llevado a reunirse en otros espacios fuera de la planta de producción. Esos deportes son el softbol y el billar en menos medida. En el caso del primero algunos trabajadores de la fábrica se reúnen para jugarlo en los sábados y después del partido siguen reunidos en la casa de uno de ellos para comentar los sucesos del evento deportivo y tratan a la vez, temas relacionados con la empresa. Esa práctica es llevada a cabo por los mandos medios y los trabajadores desde hace tiempo y en ellas se han decidido algunas estrategias en cuanto a los problemas de la planta.

En este caso, parece ser que en estas prácticas si se han mezclado valores creados en la localidad con los valores del trabajo, aunque sean en menor medida. Lo anterior lo podemos apoyar con la declaración de Fco. Gaytan:

“Sí, nosotros nos reunimos los sábados para jugar softbol, es divertido ya que en él siempre hay cosas chuscas que propicia comentarios de burla. Después de los partidos seguimos reunidos y nos vamos a tu casa para tomar cerveza y platicar los sucesos del partido.”

“Bueno, no siempre comentamos asuntos del partido, de pronto salen temas de la empresa y de cómo podemos resolverlos, pero siempre con la idea de salir todos adelante. Nunca nos hemos reunido para discutir solamente problemas de la empresa, siempre nos reunimos para pasarla bien. En algunas ocasiones hasta invitamos a las esposas y a los hijos para que también se distraigan, esto último sobre todo de un tiempo para acá, ya que al principio nos reuníamos solamente los compañeros, pero ahora que ya tenemos familia, pos no se puede.” (informante # 2)

Como podemos ver, el gusto por algún deporte en los trabajadores de CRISA ha permitido que éstos lleven a cabo acciones colectivas. Cabe aclarar que dichas acciones colectivas nunca han llegado a constituirse en elementos culturales que lleguen a expresarse en identidades. En este caso, se podría solamente afirmar que sí existe un reconocimiento, por parte de los trabajadores, de valores por ciertas prácticas de diversión y de distracción que se llegan a expresar en acciones colectivas, sin que esto forme parte de una identidad acabada.

d) Conclusiones

Al revisar los rasgos de identidad producidos y reproducidos en los obreros de CRISA de Aguascalientes pudimos encontrar algunos elementos interesantes a mencionar.

El primer de los rasgos a mencionar es el que está referida a aquellas identidades pasadas en los trabajadores de la planta al nivel de los procesos de producción, esto es, los cercanos a problemas de trabajos pasados. En ese nivel de realidad pudimos observar que parte de los obreros de CRISA al ingresar a la planta llegaron con algunos rasgos de identidad creados en sus trabajos anteriores. Esos valores, gustos, orgullos, de los obreros de CRISA por sus trabajos pasados se han conservado aún sin que se hayan cambiado del todo, a pesar de haberse experimentado nuevos empleos con nuevas formas de trabajar. Más aún, algunos otros trabajadores sin haber experimentado trabajos como los de sus padres presentan en sus subjetividades algunos rasgos de identidad sin que éstos hayan sido los que tuvieron esas experiencias. Lo anterior nos lleva a afirmar que las identidades no se destruyen tan fácilmente. En este caso, los obreros de CRISA de Aguascalientes conservan de alguna manera aquellos valores, preferencias, gustos y orgullos por sus trabajos anteriores, a pesar de estar experimentando nuevos trabajos, con nuevas relaciones laborales y nuevos conocimientos y habilidades productivas. La conclusión anterior hace referencia a aquellos obreros que tuvieron un trabajo pasado o a aquellos trabajadores que se enorgullecieron por las actividades productivas de sus padres.

Por otro lado, existen también las identidades que se han construido en los obreros a partir de las experiencias de trabajo en la empresa Línea Italia, al nivel del piso de la fábrica.

Como los obreros de CRISA han experimentado dos etapas productivas difíciles, se decidió rastrear la dinámica de los grupos de trabajo y sus identidades por medio de grupos de amigos desde los inicios de la planta. De esta manera encontramos que los trabajadores, independiente del grado de integración como grupo de trabajo, han construido su identidad debido a las actividades similares, al gusto por su trabajo, al orgullo por su trabajo, a sus reglas de conducta y sus nuevas actividades productivas. A pesar de que en la planta se realizan actividades productivas diversas, los trabajadores consideran que la forma de realizar sus tareas en estos momentos les deja mucha gratificación y orgullo. Lo anterior se ha llegado a expresar, de manera incipiente, hasta en lo simbólico, con la aparición de emblemas de trabajo, mascotas y canciones que están conectadas con el grupo de trabajo identificado.

Ahora bien, la forma cómo los grupos de trabajo se han identificado no responde a aquella idea de las identidades de trabajo de oficio. Las identidades de trabajos de oficio se caracterizaron por que el grupo poseedor de la técnica eran los que presentaban valores por lo que hacía, cómo lo hacían, sus conocimientos y habilidades (insiders). Aquellos trabajadores que no poseían una habilidad artesanal no desarrollaban identidades que los agruparan y por lo tanto, eran considerados como trabajadores marginales con respecto a las actividades productivas (outsiders). Esas versiones de identidades no aparecen en los obreros de Línea Italia ya que el grado de unidad de los mismos se ve reflejado en los altos grados de aceptación de los trabajadores de nuevo ingreso a la planta por parte de los grupos de trabajo ya constituidos. Lo que encontramos en CRISA es una identidad por lo productivo muy ligado a la empresa. Parece ser que la tesis de De la Garza sobre el tipo de identidad colectiva que se construye por la incorporación de tecnologías organizacionales toyotistas orientadas hacia la empresa, que culmina con una identidad de empresa (De la Garza, 2000), se está confirmando con lo que sucede en CRISA de Aguascalientes. No se llega al grado de expresarse como un holismo obrero hacia lo productivo como lo hacen los japoneses, pero sí existe cierta inclinación de los trabajadores de CRISA hacia una concepción del trabajo que enorgullece a la persona. En este caso, la identidad de los trabajadores de CRISA en lo productivo es tal que las entrevistas y la encuesta confirman la existencia de reconocimiento colectivo, orgullo y valoración por las certificaciones de calidad y la capacitación técnica, en los trabajadores de Línea Italia. Estos nuevos valores se han filtrado en los obreros de CRISA y han contribuido a la construcción por su identidad hacia su trabajo.

Ahora bien, esa identidad obrera se ha conectado y expresado como una identidad hacia la empresa, ya que ha ésta le atribuyen el que ellos hayan podido crecer como individuos. Esto es, su orgullo, gusto, elección, preferencias por su trabajo, se deben a que la empresa lo permitido.

De esta manera, se puede afirmar que las identidades de los obreros en la empresa Línea Italia de Aguascalientes se están expresando colectivamente hacia varios elementos culturales que giran alrededor del trabajo: ya sea por las tareas productivas, por el espacio de trabajo colectivo y por los compañeros en la planta.

Ahora bien, lo anterior no resulta así en materia de identidad sindical. Los trabajadores de CRISA han podido experimentar poco lo que corresponde a la vida de un sindicato, mas bien los vestigios de identidad estarían en pañales, ya que no se han desarrollado valores, hábitos, reglas, costumbres y simbolismos suficientes para que se expresen en identidades sindicales. Si bien los trabajadores **reconocen** el trabajo de los líderes y lo que han aportado a las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa, no es para que se afirme que exista en estos momentos una identidad entorno a lo sindical. Y a pesar de que los líderes tienen una legitimidad doble entre los sindicalizados, esto no es suficiente para que también se exprese en identidades colectivas. La identidad en lo sindical tiene que expresarse en muchos elementos culturales y en las prácticas cotidianas sindicales que los trabajadores llevan a cabo y no sólo en las soluciones de demandas o en la innovación de prácticas de negociación como lo han hecho los líderes de CRISA.

MESAS DE TRABAJO

- Legislación laboral
- Sindicalismo y movimiento obrero
- Trabajo y aprendizaje tecnológico
- Educación, capacitación y mercados de trabajo
- Migración y trabajo
- Mercado de trabajo, salarios y condiciones de trabajo
- Nuevas tecnologías y formas emergentes de trabajo
- Trabajo, pobreza y exclusión social
- Integración económica y trabajo en América del Norte
- Empresas y emprendedores
- Historia del trabajo y de la industria
- Género y trabajo
- Cultura del trabajo
- Frontera norte

MESAS REDONDAS

- Impactos laborales del TLCAN
- Las reguladoras, su viabilidad como modelo industrial y laboral
- Las tareas de la investigación sobre el trabajo
- Reforma a la legislación laboral

ADEMÁS:

- Presentaciones de 4 libros recientes sobre el trabajo y la industria en México
- Exhibición y venta de libros

DEL 9 AL 11
DE ABRIL
DE 2003

Con el apoyo de la
Secretaría del Trabajo



Lugar: Centro de las Artes Unison, Rosales y Luis Donaldo Colosio, de 9:00 a 20:00 hrs.

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

Bibliografía Mayras Informes. Obregón #54, Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel. (662) 259-53-00, fax: (662) 212-50-21
www.colson.edu.mx / colson@colson.edu.mx

- De la Garza, Enrique. (1998) “¿Hacia donde va el trabajo? Revista Trabajo, año I # 1. Enero-Junio. México.
- Pries, Ludger. (1997) “Concepto de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales” Publicado en el libro Los estudios de la cultura obrera en México. Coord. De la O., Melgoza, Javier y De la Garza, Enrique. Ed. Pensar la Cultura. México, D.F.
- Trice, Harrison. (1993) Occupational subculturas in the workplace. Ed. ILR, Ithaca, N.Y.

Entrevistas

- (Informante # 1) Rafael Montoya Gerente de Producción de la planta CRISA: Línea Italia de Aguascalientes.
- (Informante # 2) Francisco Gaytan es Supervisor general de la planta CRISA: Línea Italia de Aguascalientes.
- (Informante # 3) Jesús Sandoval es Jefe de Producción de la planta CRISA: Línea Italia de Aguascalientes.
- (Informante # 4) Jesús Ramírez Líder de la central obrera CROM de Aguascalientes

MESAS DE TRABAJO

- Legislación laboral
- Sindicalismo y movimiento obrero
- Trabajo y aprendizaje tecnológico
- Educación, capacitación y mercados de trabajo
- Migración y trabajo
- Mercado de trabajo, salarios y condiciones de trabajo
- Nuevas tecnologías y formas emergentes de trabajo
- Trabajo, pobreza y exclusión social
- Integración económica y trabajo en América del Norte
- Empresas y emprendimientos
- Historia del trabajo y de la industria
- Género y trabajo
- Cultura del trabajo
- Frontera norte

MESAS REDONDAS

- Impactos laborales del TLCAN
- Las reguladoras, su viabilidad como modelo industrial y laboral
- Las tareas de la investigación sobre el trabajo
- Reforma a la legislación laboral

ADEMÁS:

- Presentaciones de 4 libros recientes sobre el trabajo y la industria en México
- Exhibición y venta de libros

DEL 9 AL 11
DE ABRIL
DE 2003

Con el apoyo de la
Secretaría del Trabajo



Lugar: Centro de las Artes Unison, Rosales y Luis Donald Colosio, de 9:00 a 20:00 hrs.

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

Mayores Informes: Obregón #54, Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel. (662) 259-53-00, fax: (662) 212-50-21

www.colson.edu.mx / colson@colson.edu.mx